



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

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

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores
de una institución educativa, Puno - 2023**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Lajo Chevarria, Jose Fernando (orcid.org/0009-0008-0046-4127)

ASESORAS:

Dra. Sierralta Pinedo, Sheila (orcid.org/0000-0001-6076-9194)

Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina (orcid.org/0000-0001-7809-4711)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles.

TRUJILLO — PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por darme la vida y la esencia de mi ser.

Al Niño Doctorcito, patrono de la familia Lajo Chevarría, quien siempre nos cuida y protege.

A mis padres Víctor Hugo Lajo Catacora y Elia Nohemy Chevarría Valenzuela, quienes me dieron la vida, apoyo constante de manera incondicional durante mi formación académica, desarrollo y consolidación profesional.

A mis hermanos: Carlos, Ivonne, Rocío y Cesar

A Grassyna y Thiago, por llenar mi vida de alegría y optimismo.

Agradecimiento

A mi refugio académico, Universidad César Vallejo de Trujillo, mi Alma Mater, por ayudarme cumplir mi sueño de ser un profesional con grado de maestría.

A mis asesoras Mtra. Sierralta Pinedo, Dra. Cruzado Vallejos, María Peregrina, Dra. Guerra de González, Yetzy Beatriz y asesor externo M.Sc. Cruz Arpi Fredy Nelio por asesoramiento y aporte científico en el estudio.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN


Declaratoria de Autenticidad de la Asesora

Yo, Sheila Sierralta Pinedo; docente de la Escuela de posgrado, del Programa académico de Maestría en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo – filial Trujillo, asesora del Trabajo de Tesis titulado: “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023”, del estudiante Lajo Chevarría, José Fernando 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.

Lugar y fecha, Trujillo, 01 de setiembre 2023.

Apellidos y Nombres del Asesor: Sierralta Pinedo Sheila	
DNI: 18157345	Firma 
ORCID: orcid.org/0000-0001-6076-9194	

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

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, LAJO CHEVARRIA JOSE FERNANDO estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO del programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023”, es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiado ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicado ni presentado anteriormente para la obtención de otro gradoacadémico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, nicopiados.

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.

Nombres y Apellidos	Firma
LAJO CHEVARRIA JOSE FERNANDO DNI: 42810822 ORCID: 0009-0008-0046-4127	Firmado electrónicamente por: LAJCHEVARRIA el 05- 12-2023 12:45:18

Código documento Trilce: INV - 1316670

Índice de contenidos

	Página
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad de la Asesora	iv
Declaratoria de Originalidad del Autor	v
Índice de contenidos tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	15
3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos	16
3.5. Procedimiento de recolección de datos	17
3.6. Métodos de análisis de datos	18
3.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS	

Índice de contenidos tablas

	Página
Tabla 1 Nivel de gestión administrativa	19
Tabla 2 Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa	20
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral	21
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral	22
Tabla 5 Prueba de normalidad	23
Tabla 6 Rho de Spearman de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral.....	24
Tabla 7 Rho de Spearman de las dimensiones de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.....	25

Índice de figuras

	Página
Figura 1 Diseño de investigación	14

Resumen

La investigación por la relevancia educativa radica en la priorización de una gestión educativa de calidad y la importancia de la satisfacción laboral docente a beneficio de los educandos de nivel secundario del departamento de Puno, por tanto, el objetivo de correlación entre la administración educativa y la satisfacción laboral en los educadores de la región Puno. El método que se aplicó fue enfoque cuantitativa, tipo básico y diseño relacional, planteamiento no experimental, correlacional y transversal, con una población por conveniencia, no probabilístico de tipo intencional constituido por 41 educadores; de la misma forma, se empleó la encuesta y el cuestionario tipo Likert. Los resultados demostraron que las variables se relacionan según Rho de Spearman en 0,397; así como, sus dimensiones de planeación (0,699), organización (0,586), dirección (0,643) y control (0,631) con la satisfacción laboral. Del cual, se concluyó que sí existe una correlación significativa entre la administración educativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno – 2023, por encontrarse en un nivel alto de 63.4% y el Rho de Spearman en 0,397; cuyo resultado fortalecerá el clima saludable y de calidad a favor de la sociedad.

Palabras Clave: Aprendizaje, educación, educadores, administración educativa, satisfacción laboral.

Abstract

The research into educational relevance lies in the prioritization of quality educational management and the importance of teacher job satisfaction for the benefit of secondary level students in the department of Puno, therefore, the objective of correlation between educational administration and Job satisfaction among educators in the Puno region. The method applied was a quantitative approach, basic type and relational design, non-experimental, correlational and transversal approach, with a population of convenience, non-probabilistic intentional type consisting of 41 educators; In the same way, the survey and the Likert-type questionnaire were used. The results showed that the variables are related according to Spearman's Rho at 0.397; as well as, its dimensions of planning (0.699), organization (0.586), direction (0.643) and control (0.631) with job satisfaction. From which, it was concluded that there is a significant correlation between educational administration and job satisfaction in educators of an educational institution, Puno - 2023, as it is at a high level of 63.4% and Spearman's Rho at 0.397; the result of which will strengthen the healthy and quality climate in favor of society.

Keywords: Learning, education, educators, educational administration, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto universal, la gestión de la escuela presenta una situación crítica luego del pospandémico del virus Covid-19; donde los estudiantes de las instituciones educativas resultaron gravemente dañados muchas veces por la precariedad del educador frente al modo de trabajo remoto, por lo que urge replantear un nuevo enfoque en la administración educativa, por medio del trabajo a distancia, a favor de los educadores desde sus domicilios con total satisfacción laboral (Pardo, 2023). Claro que, en el ámbito internacional, los factores motivacionales impactan en todo sentido entre los educadores, estudiantes y el director (Huacani, 2021). Ahora bien, la UNESCO (2018) sostiene que es esencial que cada organización educativa disponga de una estructura adecuada para lograr una gestión escolar efectiva en todo el planeta. En su informe de 2019, la UNESCO afirma que un educador capacitado es aquel que ha recibido una formación académica mínima durante su educación y puede desempeñarse en cualquier centro educativo siguiendo las políticas y normas establecidas. También, subraya que no hay un acuerdo global sobre la definición de "educador cualificado" o las calificaciones mínimas requeridas para ser considerado un maestro competente (Cruz Condor, 2021).

En el Perú, el índice de deserción escolar ha experimentado una disminución en los últimos tiempos; no obstante, durante el año 2020, debido a la pandemia, se presentó un incremento según los datos proporcionados por el Ministerio de Educación, en educación primaria se redujo del 2.5% al 1.3%, mientras que en educación secundaria disminuyó del 4.1% al 3.5% (Huacani, 2021).

En ese sentido, es fundamental entender que el clima adverso puede influir negativamente, así como en el descontento de los educadores, lo que a su vez afecta la satisfacción laboral. En última instancia, son los estudiantes quienes se ven más perjudicados en su educación, lo que debilita el sistema educativo peruano en la jurisdicción de la región de Puno. Por otro lado, es importante tener en cuenta que, sin un clima institucional favorable, no se puede lograr una gestión eficiente, y sin deleite del educador, no se puede brindar a los estudiantes un ambiente de aprendizaje propicio que les permita mejorar su rendimiento académico.

En la escuela que se describe, el director cumple más el papel de jefe que de líder, lo cual no cumple con las expectativas de los educadores para sus alumnos. Esto se debe a la valoración del rol educadores, lo que desmotiva el desempeño de los profesores. Un ejemplo de esto es el colegio Independencia Nacional, que necesita cambiar su enfoque para mejorar la educación. Es necesario reorientar agentes educativos y la familia para que se comprometan con la institución. Por ello, el problema general respondió a la pregunta: ¿Cuál es la relación entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa Puno - 2023? Y los específicos ¿Cuál es la relación entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral en los educadores? ¿Cuál es la relación entre la organización administrativa y la satisfacción laboral en los educadores? ¿Cuál es la relación entre la dirección administrativa y la satisfacción laboral de los educadores? ¿Cuál es la relación entre el control administrativo y la satisfacción laboral en los educadores?

La investigación actual sobre la administración y el contentamiento laboral de los educadores está justificada por correlación y proponer una estrategia de aprendizaje colaborativo para lograr satisfacción educadores en el colegio Independencia Nacional de Puno. La investigación en el proceso de innovación se justifica por los resultados que permiten implementar una gestión efectiva y la satisfacción docente para resolver los problemas del clima institucional y mejorar los aprendizajes en beneficio de los estudiantes y la sociedad. A nivel epistemológico porque está vinculado a la ciencia y la verdad científica y por otro lado permite a los científicos trabajar juntos en una relación con la realidad y esto da la oportunidad de traer una solución más efectiva en el proceso de la felicidad que funcione en buenas condiciones. A nivel práctico, la enseñanza aborda el problema en el marco del clima institucional y, por otro lado, es útil porque se ha creado un aprendizaje que sirve como política y discurso cooperativo del educando como centro social para aprender a enfrentar el problema de la verdad y eso. la fuerza del clima institucional hostil que permitió encontrar un conocimiento útil y un enfoque integral del proceso y así como un enfoque que integre el aprendizaje de los estudiantes y así permita la calidad de la enseñanza (Bohorquez, 2018; Paredes, 2014; Saavedra, 2019; Baltazar et al., 2022; Alvarado et al., 2021) y en el nivel teórico para lograr que el estudiante tenga una educación de calidad y holística

cohesionado con el contexto (Cruz, 2020) enfocándose en el uso de métodos de estudio que permitan el análisis de variables sociales (Charaja, 2018) como contenidos que ayudan a brindar apoyo educativo y gestión del aprendizaje (Osalde, 2015) en el marco de las buenas prácticas donde se sustenta el desempeño como elemento para el docente para la satisfacción entre los actores de la libertad y al bienestar dentro del sistema de seguridad en el nivel social (Micaletto y Martín, 2023).

El objetivo es lograr una gestión de calidad y un ambiente institucional favorable para la comunidad estudiantil de Puno. Por consiguiente, del estudio se propone como objetivo general: determinar la correlación entre la administración educativa y la satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023. Entre los objetivos específicos tenemos: establecer la correlación entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023; establecer la correlación entre la organización administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023; establecer la correlación entre la dirección administrativa y la satisfacción laboral de los educadores en una Institución Educativa, Puno - 2023; establecer la correlación entre el control administrativo y la satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa de Puno, Puno - 2023.

Como hipótesis general: Ha: Existe correlación significativa la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023; Ho: No existe correlación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023.

A hora bien, el estudio ha contribuido con nuevos conocimientos teóricos en relación a la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los profesores, enfocados en el bienestar de los estudiantes en el sistema educativo del Colegio Independencia Nacional de la ciudad de Puno. Finalmente, ha ayudado a desarrollar y aportar nuevos conocimientos para fortalecer la educación peruana en esta jurisdicción a partir del objeto de análisis y debate de la realidad problemática, lo que permite fortalecer la enseñanza y el clima institucional entre todos los miembros de esta comunidad educativa.

II. MARCO TEÓRICO

Luego, de la revisión literaria del saber académico nuestro fundamento de estudio recae en la realidad problemática.

Vargas et al. (2018) examinaron cómo la felicidad laboral de los trabajadores influye en la eficiencia, a través de un análisis exploratorio secuencial. Eligió una metodología exploratoria de muestra intencional de 50 colaboradores del departamento de planeación y control en una empresa de Zaragoza, México. Se empleó un cuestionario semiestructurado acondicionado de Meliá y Peiró. Sus resultados estadísticos con el software SPSS permitió detectar una conexión importante entre la felicidad en el trabajo y la eficiencia. Concluyó que los puntos críticos que afectan nocivamente la eficiencia se vinculan con los factores salariales.

Chiang et al. (2014) tuvo como objetivo correlacionar el contenido del trabajo y el método de liderazgo de 145 educadores que trabajan en instituciones educativas estatales y privadas en Chile. Metodología de análisis utilizó instrumento de Hersey y Blanchard; la confianza de la escala varía, considerando los coeficientes alfa de Cronbach entre 0,7 y 0,9, que son razonables en todos los casos; el contenido del trabajo se calificó en una escala de 4 (1-5), lo que significa que los encuestados están satisfechos con el trabajo. No hay datos sobre baja satisfacción; los valores de liderazgo, la persuasión, participación y delegación del método de liderazgo se encuentran entre 3 y 3,5 tanto para la población de mujeres como la de varones. Sus resultados muestran que existen cuatro métodos de liderazgo en el nivel intermedio; existe resultado estadísticamente significativo entre el método de liderazgo, basado en creencias. En conclusión, el método de liderazgo delegado no se asocia con factores de satisfacción laboral.

Avendaño et al. (2021) consideró que la felicidad laboral influye en el contexto laboral, la productividad y la estimulación en todo tipo de institución de Catatumbo, Norte de Santander. Con el propósito de examinar el desempeño de los educadores de educación del nivel primaria y nivel secundario, considerando factores internos y externos que afectan su labor. Se utilizó una metodología descriptiva cuantitativa; se empleó una muestra de 33 preguntas que abarcó los componentes internos y

externos que impactan en el contexto laboral de educador; se encuestó a una muestra de 58 maestros. El resultado de la encuesta se caracterizó por la escasa remuneración financiera y la falta posibilidades de trabajo de carrera que ofrece el sistema escolar colombiano, lo cual provoca que una proporción importante de los educadores encuestados tenga una opinión negativa al respecto. En resumen, en cuanto a la virtualidad tendrá un impacto cierto en la labor educador.

Muñoz y López (2018) en su estudio obtuvo como finalidad encontrar si existe una correlación estadística entre la modernización de la gestión y la tecnología como aspectos fundamentales en el progreso de cualquier empresa de México. Metodología análisis documental para examinar la vinculación. Los resultados demostraron a través de la prueba de chi-cuadrado; el análisis de los datos provoca cambios en la dinámica interna de una organización, permitiendo que los miembros del instituto crezcan de forma inclusiva para obtener una capacidad competitiva se ha vuelto esencial; con el propósito de aportar al análisis y entendimiento de sucesos empresariales como el acoso laboral y la felicidad en el trabajo. Concluyó la existencia de una relación estadística entre estas variables que actualmente son aspectos fundamentales en el progreso de cualquier empresa.

Alvarado (2020) estableció la relación entre la administración educativa y la satisfacción laboral en el Colegio de Piura. Metodología no experimental correlacional con un planteamiento no experimental y un enfoque transversal utilizando dos cuestionarios en una población de 38 educadores. Los análisis mostraron una alta ventaja del 39,5% para la gestión. En este sentido, el Colegio José Joaquín Olmedo de Daule, Ecuador demostró en el año 2020. Coeficiente de correlación de Spearman-Ro 0,608 lo que refiere una correlación directa y relevante. En este estudio, las variables interna y externa. Finalmente, se concluyó que las relaciones entre los textos considerados incidieron positivamente en la actividad áulica del Colegio José Joaquín Olmedo de Daura, Ecuador. Palabras clave: control, felicidad, educación, educador, trabajo

Cotrado y Rodríguez (2021) analizaron la analogía entre la administración educativa y la satisfacción laboral en un colegio de Moquegua 2021. La metodología se centró en el enfoque no experimental utilizando niveles de correlación y un diseño básico; los datos se reunieron con el empleo de dos cuestionarios que contenían un total de 40 preguntas y se aplicó a una población

de 26 empleados de instituciones educativas; se consideraron cuatro aspectos entre ellos la planificación, las variables de satisfacción laboral incluyeron: oportunidades de crecimiento, condiciones de trabajo, compensación y reconocimiento; las hipótesis generales propuestas en esta investigación son: Fortunata Gutiérrez de Bernedo Cercado, Arequipa, 2021, hay una relación entre la administración y la satisfacción laboral. Los resultados de la correlación rho de Spearman arrojaron un valor r de 0,852. Del cual concluyó que existe muy buena correlación entre las dos variables.

Villalta (2022) en su tesis determinó si el liderazgo académico y profesional determina cómo el liderazgo académico afecta la satisfacción laboral en Lima. Para ello utilizó metodología de estudio enfocado en naturalista, descriptivo, cuantitativo, deductivo, no experimental y relacional; la muestra fue poblacional, debido a que la muestra se constituyó por 60 educadores de nivel regular y todos los educadores fueron incluidos en esta investigación; quienes respondieron un cuestionario con 25 preguntas certificado por expertos. Los resultados estuvieron orientados a una prueba de regresión logística ordinal mostró que el modelo descrito es capaz de explicar el deleite laboral de los educadores con una estimación de p de $0,004 < 0,05$. Del mismo modo, la R^2 de Cox y Snell fue del 17,1 %, mientras que el pseudo R^2 de Nagelkerke fue del 19,3 %. Se concluyó que el sistema educativo predomina en la satisfacción laboral de los educadores universitarios del Cusco.

Pardo (2023) consideró que, a nivel mundial, varios países han declarado fase de emergencia. El objetivo fue examinar la vinculación entre el liderazgo y la satisfacción de los educadores de las instituciones de gestión social en Lima Metropolitana - 2021. Su metodología fue básica con el método de las cantidades y relaciones no experimentales que describen el diseño usado; la población se constituyó por 51 educadores para cada variable. El resultado destaca la relación entre administración y la satisfacción de los educadores, como lo revela el estadístico de Spearman (σ de dos colas = $0,000 < 0,000$; valor y $Rho = 0,863$) entre. Los términos claves incluyen administración académica, motivación, relaciones interpersonales, motivación y satisfacción laboral. Del cual concluyó, que los estudiantes fueron los más afectados, lo que obligó al gobierno a repensar el sistema educativo.

Rosales (2022) consideró la correlación entre la administración educativa y la satisfacción laboral en los colegios de Lima desde la perspectiva de la reinserción individual en el 2022. Como el estudio se desarrolló un planteamiento cuantitativo aplicado utilizando un diseño no experimental correlacionado y el método estadístico relacional rho de Spearman y el Pearson para el análisis de datos. La muestra poblacional estuvo formada por 30 educadores y la muestra se mantuvo igual; se empleó como herramienta una encuesta desarrollada en escala tipo Likert validada por expertos. Además, se realizó una prueba de confiabilidad y se encontraron alfas de Cronbach de 0,950 y 0,929, que indican la confiabilidad de las variables. Los resultados muestran una alta asociación directa ($R = 0,686$), alto valor ($p < 0,01$) y asociaciones altamente significativas entre varios aspectos y grados de liderazgo educativo y satisfacción laboral, se llegó a concluir que existe dominio de liderazgo organizacional y no mostró una correlación específica.

Bendezú (2020) en su estudio, estableció la relación entre liderazgo de RRHH y la satisfacción de los trabajadores en un colegio llamado Maeve, Lima 2019. Se crearon dos instrumentos SL diferentes para la recopilación de datos. /SPC Satisfacción Laboral - Sonia Palma, muestra de 18 profesores y 06 empleados de administración. Metodología hipotético deductivo. Como resultado, se encontró que el sistema de recursos humanos está estrechamente relacionado con la satisfacción laboral de los trabajadores. Se concluyó que la asociación fue significativa, con una razón de 0.892 indicando una fuerte asociación.

Saavedra y Delgado (2020) el objetivo del estudio fue definir la satisfacción laboral entre los gerentes en México. Metodología no experimental, descriptivo con una revisión sistemática; se empleó un registro para la recopilación de datos, y se buscó en la literatura científica nacional y extranjera sobre liderazgo y satisfacción laboral y se seleccionaron 11 de las más importantes. Resultado arrojó la satisfacción del gerente está relacionada con cómo se sienten los empleados con respecto a sus trabajos; el personal de estas escuelas no está muy satisfecho debido a la morosidad en el abono de los sueldos, las pésimas condiciones laborales y la mala gestión de los servicios; la dirección debe hacer recomendaciones que admitían a la entidad orientarse y lograr sus metas con el liderazgo, la organización, la dirección y la planificación adecuados. Del cual concluyó, la satisfacción laboral es

obligación de la entidad y los empleados son importantes en cualquier organización y deben ser monitoreados y alentados en su trabajo.

Licas et al.(2022) estableció la relación de liderazgo y satisfacción en el trabajo, donde el estudio fue crítico, la población es descriptiva y los esquemas utilizados son de intersección en lugar de primarios en estudiantes universitarios de Federico Villarreal, Lima; la población total estaba compuesta por 110 educadores del sector educación. Utilizaron métodos e instrumentos de evaluación, métodos de liderazgo y satisfacción laboral con preguntas en forma de escalas tipo Likert. Por lo tanto, el proceso estadístico fue en SPSS. El resultado arrojó una correlación relevante y directa entre la orientación al liderazgo y la satisfacción en el trabajo entre los educadores universitarios. Esto se debe a que los valores fluctúan en una correlación rho de Spearman es 0,731. Conclusión de realizar un análisis descriptivo y el análisis lógico de Ro Spearman, en 2018

Miño (2016) en su artículo, examinó las maravillas de la vida laboral de los educadores de nivel primaria y nivel secundario chilenos. Los resultados han sido descritos y evaluados en una muestra de 380 educadores chilenos por CVP-35. El objetivo fue evaluar indicadores relacionados con las condiciones en que realizaban su trabajo y comparar variables sociodemográficas. Los resultados indicaron tanto el apoyo percibido de los administradores como la motivación intrínseca de los maestros en cada muestra. Sin embargo, apuntan a una gran carga de trabajo que se refleja en la ausencia de tiempo para el ámbito personal, exceso laboral, estrés, ajeteo, carga de responsabilidades; Palabras clave: excelente vida profesional, educadores, gestión del talento.

Cruz (2021) comparó la Dirección Estratégica de los educadores de nivel Primaria en la Red 20 Chosica, Lima 2021 con la Satisfacción Laboral. Del cual, obtuvo la correlación entre La UNESCO (2018) respalda esta investigación al señalar que la gestión educativa incluye métodos tanto teóricos como prácticos, integrados y conectados para lograr la mejora educativa. Estudio con paradigma empírico, cuantitativo, no experimental. La muestra se constituyó por 40 educadores, y se utilizó el método de encuesta como medio por cuestionario. Los resultados, arrojaron que el 95% de los estudiados se encuentran en un grado medio en cuanto a dirección estratégica y el 5% restante se encuentran en un grado alto. Al desarrollar estrategias, el 92,5% calificó como medio con una frecuencia de 37. De

igual forma, el 82,5% calificó de intermedio con una frecuencia de 33 en el aspecto de implementación de la estrategia. Está menos relacionado con la satisfacción laboral en la implementación de la estrategia 2021 entre los educadores de nivel primario de Chosica Red 20. Palabras clave: dirección estratégica, satisfacción laboral, educadores.

Huacani (2021) estableció una relación entre la administración y el grado de satisfacción laboral en el colegio de Callao. Para este análisis utilizó un planteamiento cuantitativo, diseño de correlación, no experimental. Su muestra estuvo por 36 trabajadores, incluyendo educadores profesionales y contratados, así como auxiliares educativos. Se aplicaron dos escalas tipo Likert en forma de cuestionario, y se utilizó una correlación de Spearman. Los resultados indican una relación positiva extremadamente inferior ($0,982 > 0,05$); concluyó que no existe una relación relevante entre la administración y la satisfacción laboral en el colegio de esta jurisdicción.

Ordoñez (2019) investigó una relación entre el liderazgo directivo y deleite laboral educadores en un colegio de Puno, donde el docente cumple el rol de director académico y el factor principal en la enseñanza y planifica la responsabilidad principal, presentando una relación, organizar, dirigir, dirigir y ejecutar proyectos de educación organizacional. El paradigma de investigación elegido fue positivista con metodologías cuantitativas, descriptivas y proyectivas. La metodología no experimental integrada por 75 profesores de cuatro colegios de Puno, seleccionados según la fórmula Sierra Bravo. Se desarrolló un cuestionario tipo encuesta dirigido a líderes escolares sobre satisfacción laboral con 20 ítems y 4 alternativas de respuesta o categorías y un cuestionario separado para educadores con 21 preguntas y 5 opciones de respuesta, con puntuaciones para cada instrumento de $r=0,97$ y $r=0,93$, respectivamente. El resultado arrojó según los contrastes de hipótesis generales, la prueba paramétrica de Pearson, se ubica en $r = 0,575$ al 1% altamente significativo, sus variables se ajustan al contexto. Del cual concluyó que si existe la correlación entre la Gestión y Satisfacción Laboral de educadores en un colegio de Puno.

Machaca (2019) investigó las relaciones entre la gestión, el liderazgo y la satisfacción de los profesores de escuelas de nivel secundaria públicas en Puno. El objetivo fue correlacionar entre la gestión educador, el liderazgo directivo y la

satisfacción laboral en las entidades educativas de la provincia de Puno. Metodología cuantitativa, se realizó un estudio descriptivo correlacional básico y se utilizó un modelo no experimental de corte transversal correlacional. La muestra estuvo compuesta por maestros de colegios estatales de Puno. Se utilizaron cuestionarios para cada variable. Los efectos de estudio ayudaron observar ($p < 0,5$) entre administración educativa y liderazgo entre los profesores de colegios secundarios de Puno, con niveles de significancia en 0,05. Del cual concluyó que las relaciones entre la gestión, el liderazgo ejecutivo y la satisfacción laboral son significativas en los maestros de colegios secundarios de Puno.

Churata (2020) evaluó la conexión entre la gestión y el rendimiento laboral de los trabajadores de un ayuntamiento en Juliaca. La metodología utilizada fue una investigación correlacional no experimental, con enfoque cuantitativo. Se aplicaron dos cuestionarios, uno sobre gestión y otro sobre rendimiento laboral de una población no probabilística de 23 trabajadores que desempeñan funciones en el área de gestión. Los resultados indican que existe una relación significativa entre la gestión y el rendimiento laboral de los empleados del municipio, con un valor de $Rho=0.682$ ($sig.=0.000$). Concluyó que a medida que aumenta el nivel de gestión, aumenta la eficiencia laboral de los colaboradores.

Chayacaña y Ancco (2021) el propósito de este análisis fue examinar la gestión y el rendimiento laboral de los empleados del municipio de Sandia de la región Puno. El objetivo general fue establecer la conexión entre estas dos variables en los trabajadores de la organización durante el año 2020. Se utilizó una metodología cuantitativa, con un diseño de correlación no experimental y descriptivo de nivel. La muestra de estudio consistió en 150 trabajadores, mientras que la población seleccionada fue de 108 participantes. Se utilizaron encuestas y cuestionarios certificados por expertos. La fiabilidad de los instrumentos se evaluó utilizando el alfa de Cronbach, obteniendo un valor de 0,719 para la variable de gestión y 0,723 para la variable de rendimiento laboral. Los resultados indican que existe una conexión directa y significativa entre la gestión y el rendimiento laboral de los trabajadores del municipio de Sandia. En conclusión, se estableció que existe una conexión directa y significativa entre la gestión y el rendimiento laboral.

La administración empresarial se refiere al procedimiento de realizar los distintos procesos de la compañía, que engloban la planificación, la estructuración, el

liderazgo, la armonización y la capacitación de las labores de la organización. (Machaca, 2019). En resumen, la administración de la empresa se refiere a un conjunto de medidas planificadas y deliberadas que se implementan en las diferentes áreas de gestión para llevar a cabo las actividades de la empresa. Estas medidas incluyen la planificación, organización, dirección, coordinación y capacitación, que son las etapas del proceso administrativo. En términos generales, la gestión administrativa requiere una visión completa de la empresa, lo que implica identificar el todo y los elementos que la componen, ya que estos afectan las acciones que influyen en la implementación de los objetivos y estrategias institucionales (Machaca, 2019). Se requiere con suma urgencia fortalecer tanto a los individuos como a las organizaciones, enfocándose en crear un clima institucional que fomente un alto nivel de calidad en los resultados individuales (Llanos, 2022). Esto implica favorecer y reforzar las situaciones y factores que apoyan en gran medida la gestión del impulsor o gerente de la Institución Educativa. Organización se refiere al proceso de transitar de un estado actual a un estado deseado, y su importancia radica en la necesidad de establecer un curso de acción para alcanzar el contexto esperado. La conceptualización de la situación futura y la elección del camino a seguir involucran una serie de medidas y eventos que, cuando se llevan a cabo de manera sistemática y ordenada, conforman una actividad de organización (Machaca, 2019, p. 20). Aceptar estas disposiciones y eventos implica adoptar la organización más sólida para definir y determinar el futuro deseado. Esto compromete el uso del conocimiento objetivo disponible para tomar decisiones sobre el futuro de la organización.

Licas et al. (2022) afirman que la administración eficiente es el manejo lógico de las labores de una entidad, sin importar si es con fines lucrativos o no, y comprende la organización, el liderazgo y la vigilancia para la existencia, la supervivencia y el éxito de las organizaciones.

De acuerdo con el estudio, la satisfacción laboral se define como el grado de placer que los empleados experimentan en su trabajo, y está compuesta por la satisfacción, el compromiso y la fidelidad hacia la empresa (Vargas et al., 2018).

La administración se traduce en una mayor eficacia de la empresa, se le ha prestado poca atención (Pardo, 2023).

Se requiere con suma urgencia el fortalecimiento de los individuos y las organizaciones, enfocado en crear un clima institucional funcional que permita alcanzar resultados de alta calidad a nivel individual (Amaya, 2018). Esto implica favorecer o consolidar aquellas situaciones y factores que apoyan en gran medida la gestión del impulsor o gerente de la Institución Educativa.

Licas et al. (2022) sostiene que la alegría en el empleo ha sido descrita de varias maneras de acuerdo con las teorías presentadas por distintos autores. Estas diferencias teóricas demuestran que la felicidad es un fenómeno que está afectado por muchos factores (Briñol et al., 2007), los cuales pueden ser categorizados en tres dimensiones principales: los atributos individuales, los atributos laborales y la armonía que el individuo alcanza en su integridad físico y mental.

La felicidad en el trabajo se compone de una serie de emociones positivas y sentimientos hacia una labor que, indudablemente, refleja las condiciones laborales que permiten una organización colectiva e individual de alta calidad. En realidad, debemos comprender que su importancia radica en la necesidad esencial de organización que se centra en el estado emocional, las respuestas afectivas y otros aspectos que no afectan el ambiente.

Vargas et al. (2018) manifiestan que la teoría global de contentamiento laboral está íntimamente vinculada al individuo y su desempeño laboral. Por ende, es crucial considerar las consecuencias del funcionamiento de las empresas y la calidad de vida del empleado. Sin duda, las teorías y enfoques explican el fenómeno psicosocial, tal como lo hacen las necesidades de Maslow, los factores de Herzberg y las teorías de contentamiento laboral (De Celis, 2020). En ese sentido, la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral es fundamental para el éxito de una organización. Por lo tanto, es crucial comprender las teorías que explican la conducta humana en el ámbito laboral y cómo influyen en la satisfacción del trabajo. En resumen, la comprensión de estas teorías es esencial para el éxito y bienestar en su funcionamiento como es el caso del presente estudio.

La dimensión se vincula con la dirección, gestión, planificación, organización, control y calidad del servicio, enfocada en una administración sofisticada que permite de alguna manera gestionar y comprender la situación que genera beneficios (Saavedra, 2019); el progreso profesional en un entorno sano posibilita que cada empleado tenga las mayores posibilidades de éxito tanto por lugar de

trabajo y como también del entorno (Armas, 2020); en este sentido, es crucial emplear los recursos humanos, tecnológicos, financieros y físicos adecuados para lograr un resultado sobresaliente (Montero, 2003); la teoría científica enfocada en la organización se centra en el trabajo orientado a una actividad laboral, que está articulado sistemáticamente en cuanto a su producción, basado en los principios científicos de planificación, preparación, gestión y ejecución (Rojas, 2023); toda situación de gestión está directamente relacionado con la felicidad en el trabajo y relaciones interpersonales, falta de reconocimiento por tus tareas y aplicación de normas represivas complementarias (Huamán, 2022); respecto a la felicidad en el trabajo, cada aspecto se relaciona con la utilización de habilidades en relación a las tareas en el teléfono móvil, basado en la iniciativa y expectativas personales, centrándose en ti y en mí en la imagen y el reto de mejorar habilidades y rendimiento.

Finalmente, la esperanza es emplear los recursos como fundamento y factor decisivo del triunfo en su totalidad para maximizar las labores y el logro de las metas de acuerdo con las tácticas en curso y también como lo que se origina a partir de su análisis social (Culqui y Osorio, 2022). En realidad, el procedimiento de administración educativa en la institución está redirigido hacia la normativa legal y técnica (Tapia, 2019); del cual tiene una relación con la pedagogía didáctica, la ciencia y otros campos afines, con el fin de unificar de forma horizontal y vertical todo el sistema educativo y la comunidad educativa (Schunk, 2017). Por otro lado, en el marco de la gestión administrativa y satisfacción laboral es importante tomar en cuenta la integración la organización formación retención que cada uno de ellos es un constructo (Paredes y Bustamante, 2021) Es evidente que el aspecto motivacional relacionado con las tareas laborales, su realización, responsabilidades, reconocimiento y logros en la productividad de la empresa es igualmente significativo (Alba, 2021).

La base fundamental para optimizar las tareas y objetivos a través del proceso de gestión administrativa y la satisfacción laboral está cohesionado con la ciencia y la teoría que permite lograr el reconocimiento de responsabilidades y la productividad, con el fin fortalecer el equipo y el clima institucional.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

La investigación es de tipo básica, también conocida como investigación esencial, una forma de investigación que se enfocó en mejorar la comprensión de un fenómeno, estudio o ley de la naturaleza en particular (Arias et al., 2022). Con el estudio se examinó información de los ítems a fin de descubrir lo desconocido y satisfacer una curiosidad de la investigación a partir de la información obtenida de la investigación.

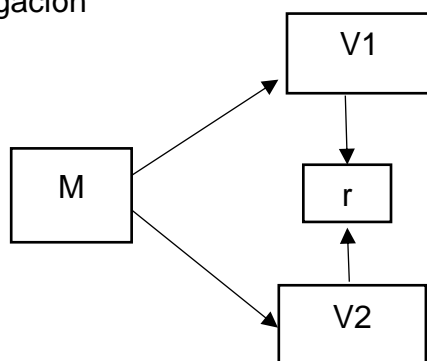
3.1.2. Diseño de investigación

Se materializó el diseño no experimental, correlacional, este enfoque no implica estímulos o condiciones experimentales a los que las variables de estudio sean expuestas (Arias et al., 2022). En efecto, los sujetos son evaluados en su contexto natural sin alterar ninguna situación, y las variables de estudio no son manipuladas ni controladas.

En tal sentido, se mostró aspectos fundamentales para la correlación:

Figura 1

Diseño de investigación



Donde:

M = Educadores de la Institución Educativa

V1 = Gestión administrativa

V2 = Satisfacción laboral

r = Correlación entre las variables.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1

Gestión administrativa

- **Definición conceptual**

Chiavenato (2013), es un proceso de acción que ayuda lograr un objetivo o una meta.

- **Definición operacional**

Para la correlación de la gestión administrativa será de vital importancia los datos obtenidos de los educadores de una Institución Educativa de Puno, 2023.

Variable 2

Satisfacción laboral

- **Definición conceptual**

Robbins y Judge (2009), es uno de los determinantes de la conducta del individuo por lo que representa una actitud en su sentido organizacional.

- **Definición Operacional**

En este estudio se correlacionará la satisfacción laboral de los educadores de una Institución Educativa de Puno, 2023.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

La población es un grupo sin fin o limitado de individuos con atributos afines o compartidos entre ellos (Arias et al., 2022). La comunidad es el conjunto completo de componentes del análisis, es circunscrito por el investigador de acuerdo con la definición que se establezca en el estudio (Ñaupas et al., 2018). Sin duda, es muy importante por ello la población de estudio está conformado por 41 educadores de la Institución Educativa.

- **Criterio de inclusión**

La población que fue parte del estudio tiene las siguientes características:

- Educador con voluntad de participar en el estudio.
- Educadores de la institución educativa de estudio 2023.
- Solo educadores de educación secundaria.

- **Criterio de exclusión**

La población que se excluyó para el estudio:

- Educadores ausentes por descanso médico.
- Educador que proviene de otra institución educativa.
- Educadores no tienen voluntad de participar en el estudio.

3.3.2. Muestra

De acuerdo a lo expresado por Charaja (2018) la muestra comprende al conjunto de individuos objetivos que tienen características parecidas que sirven para el análisis de la investigación. Por tanto, el estudio estuvo conformada por 41 educadores que permitió el analizar y recolectar información para la concreción del resultado.

3.3.3. Muestreo

El estudio es no probabilístico por la naturaleza de la investigación y por conveniencia, esto permite acomodar los datos de una población conforme al propósito del estudio y calcularlos, incluso orientado al objetivo y la situación problemática (Arias et al., 2022). En ese sentido, no es posible aplicar el método estadístico porque corresponde obtener el coeficiente Pearson.

3.3.4. Unidad de análisis

Es la unidad de principios adonde se obtienen los datos finales, que son determinantes para la razón del estudio (Hernández-Sampieri y Mendoza, 2018). El dispositivo de interpretación de este sondeo fue los educadores de una Institución Educativa de Puno.

3.4. Técnica e instrumentos de recolección de datos

En el presente estudio se utilizó esta técnica de encuesta para recabar la información conforme a la variable y las dimensiones. Los enunciados de los elementos asociados que pueden reducir la sanción se expresaron en los ítems del cuestionario. Las puntuaciones se obtuvieron mediante la afirmación de conformidad con los enunciados, y se asignó un número correspondiente a cada respuesta (Hernández y Mendoza, 2018).

Son herramientas que permiten la recogida de datos de forma precisa y, por otro lado, a través de diferentes métodos para conseguir los objetivos planteados, en este caso mediante el análisis y que también ayudan a dar ideas a los informantes. Ser capaz de examinar y determinar el significado de esta investigación o el propósito propuesto por el investigador a través de esta aplicación (Bueno, 2003). Por ello, el instrumento de evaluación fue el cuestionario que sirvió para recopilar información conforme a las variables y dimensiones.

Según Hernández y Mendoza (2018) la validez es derivado conforme a los criterios de los expertos quienes evaluaron en base a la rúbrica pertinencia, relevancia y claridad. Por tanto, el instrumento de recolección de datos fue validado por los 3 expertos según las variables gestión administrativa y satisfacción laboral (Anexo 4).

Para la confiabilidad del instrumento, se aplicó la técnica de Alpha de Cronbach mediante del proceso de datos de la prueba piloto en la que se buscó establecer el coeficiente de correlación que arrojó 0.94 (gestión administrativa) y 0.91(satisfacción laboral), por lo que analizando a 20 educadores de secundaria la prueba pasa satisfactoriamente (Anexo 5).

3.5. Procedimiento de recolección de datos

Previa aplicación del instrumento, se solicitó permiso al director del colegio para llevar a cabo el estudio (Anexo 6). Se verificó herramientas que permiten recopilar información con validación de expertos profesionales en educación.

En este caso, para organizar todos los datos recolectados, procesar la investigación y obtener el permiso de la institución educativa para la ejecución, y una vez que se obtuvo, permitió aplicar la encuesta y al mismo tiempo analizarla. De hecho, obtener apoyo para proyectos mediante la aplicación de investigaciones fue importante. Por último, se entregó el informe del estudio, que incluyó los documentos de aceptación en los anexos.

3.6. Métodos de análisis de datos

La información recolectada fue procesada con diferentes herramientas o programas que permitieron definir y organizar los datos a través del software Excel, luego a través del programa SPSS 25 para poder interpretar y analizar a través de resultados estadísticos. Se crean nuevos conocimientos a partir de tablas y explicaciones y pruebas para determinar las estadísticas además de mostrar los resultados que nos permiten estudiar.

Para el análisis descriptivo fueron utilizadas escala tipo Likert y las frecuencias para las descripciones según los niveles empleados bueno, regular y malo.

De igual forma, para el análisis inferencial se utilizó la prueba de normalidad, tablas de coeficiente de correlación de Rho Spearman que permitió arrojar una relación significativa conforme a las variables propuestas.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación el aspecto ético es muy importante porque permitió encajar los objetivos y propósitos, así como el fundamento metodológico para futuras investigaciones. Por esta razón es muy importante señalar los hechos, ya que esto ayuda a fortalecer los diferentes lineamientos y algunos aspectos que ayudan que la investigación sea más efectiva; en ese sentido, el investigador debe ser claro en todos los aspectos, respetar las prácticas de investigación relevantes y respetar todo el proceso o principios de investigación.

IV. RESULTADOS

Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de gestión administrativa

Nivel	Educador	Porcentaje
Bajo	1	2.4
Medio	14	34.1
Alto	26	63.4
Total	41	100.0

De la tabla 1, se evidencia que la opinión en cuanto a la variable gestión administrativa arrojó que 26 (63.4) educadores tienen un nivel alto en comparación de 1 (2.4) bajo; en tanto, el nivel medio comprende a 14 (34.1).

Del cual, se infiere que las manifestaciones de los educadores favorecen con una gestión cooperativa y de calidad a favor de la sociedad al ubicarse en un nivel alto. Del cual se infiere que la gestión administrativa es muy importante para la educación peruana, por supuesto, para la situación de la región de Puno y específicamente para la Institución Educativa Independencia Nacional. Por esta razón, los docentes reciben un alto apoyo y control de gestión, de hecho, todos los docentes en esta jurisdicción participan en la gestión y consideran parte de su identidad generar buen clima con los directivos, estudiantes y padres de familia, lo que muestra el comportamiento organizacional eficiente y motiva a todo el personal educativo lograr un buen aprendizaje en el estudiante y a favor de la sociedad.

Sin duda, la manifestación de los docentes promueve la gestión de la calidad conforme a los lineamientos de la educación peruana y el contexto de la jurisdicción de Puno, en especial de la institución educativa Independencia Nacional de Puno, donde los docentes participan de la gestión como cultura identitaria para reforzar un ambiente laboral positivo frente a los estudiantes y padres de familia en el proceso de atención social real en la labor docente.

Tabla 2

Nivel de las dimensiones de la variable gestión administrativa

	Nivel	Educador	Porcentaje
D1. Planeación	Bajo	2	4.9%
	Medio	25	61.0%
	Alto	14	34.1%
D2. Organización	Bajo	1	2.4%
	Medio	15	36.6%
	Alto	25	61.0%
D3. Dirección	Bajo	2	4.9%
	Medio	21	51.2%
	Alto	18	43.9%
D4. Control	Bajo	2	4.9%
	Medio	14	34.1%
	Alto	25	61.0%

De la tabla 2, en cuanto a las dimensiones de variable gestión administrativa, planeación, arrojó que el 25 (61.0%) educadores tienen un nivel medio, en comparación de 2 (4.9%) bajo y el 14 (34.1%) exterioriza su opinión en un nivel alto; en tanto, en organización, se obtuvo que 25 (61.0%) educadores tienen un nivel alto, en comparación de 1 (2.4%) bajo y 15 (36.6%) manifiestan su acuerdo en un nivel medio; del mismo modo, en dirección, el medio corresponde a 21(51.2%) educadores en comparación de 2 (4.9%) y el alto con 18 (43.9); asimismo, el control revela que el 25(61.0%) educadores tienen un nivel alto, en comparación a 2 (4.9%) bajo y el medio con un 14 (34.1%).

Del cual, se deduce que las dimensiones planeación, organización y control tienen un nivel alto a diferencia de la dirección; por lo que su efecto fortalece la gestión administrativa. En efecto, la planificación, organización, instrucción y gestión en las instituciones educativas es muy importante ya que ayuda a fortalecer el aprendizaje y un buen ambiente de convivencia que funcione de manera integral en toda la comunidad educativa. Sin planes los objetivos propuestos no existen y si no hay organización ni gestión una institución sería llena de autoritarismo.

V2. Satisfacción laboral

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral

Nivel	Educador	Porcentaje
Bajo		
Medio	12	29.3
Alto	29	70.7
Total	41	100.0

De la tabla 3, se evidencia que la opinión en cuanto a la variable satisfacción laboral arrojó que 29 (70.7) educadores tienen un nivel alto en comparación de 12 (29.3) medio; en tanto, ningún manifestó el nivel bajo.

Del cual, se deduce que los profesores manifestaron un nivel alto en cuanto a la satisfacción laboral; consolidando así un clima laboral favorable entre los agentes educativos a favor de la sociedad. Ello implica en la preparación de lecciones gracias a una buena gestión y compromiso del director a favor de la educación. Por eso, es tan importante la gestión para promover el aprendizaje integral y colectiva a partir de la gestión cohesionada entre todos los docentes, estudiantes y padres de familia. En efecto, la satisfacción laboral del docente también se traduce en la acción colectiva que fortalece el liderazgo como modelo de vida para los estudiantes y la sociedad.

El nivel de satisfacción de cada uno de los docentes es sin duda muy importante, porque los estímulos y condecoraciones motivan en la participan laboral en el marco del aprendizaje y desempeño, consolidando así un ambiente en lo laboral que motiva un interaprendizaje académico como docente, director, y es importante desarrollar un apoyo común y colectivo a los estudiantes que, sin duda, al reaccionar ayuda a organizar una vida institucional sostenible.

Nivel de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

	Nivel	Educador	Porcentaje
D1. Liderazgo	Bajo	0	0.0%
	Medio	8	19.5%
	Alto	33	80.5%
D2. Desarrollo personal	Bajo	2	4.9%
	Medio	25	61.0%
	Alto	14	34.1%
D3. Compromiso	Bajo	2	4.9%
	Medio	17	41.5%
	Alto	22	53.7%
D4. Trabajo en equipo	Bajo	0	0.0%
	Medio	23	56.1%
	Alto	18	43.9%

De la tabla 4, se puede evidenciar que los niveles de las dimensiones de satisfacción laboral conforme a: liderazgo, el 33 (80.5%) opina que existe un alto nivel en comparación a 8 (19.5%) de nivel medio; asimismo, en cuanto al desarrollo personal 25 (61%) opina que existe un alto nivel en comparación a 2 (4.9)% de nivel bajo; y lo que corresponde al compromiso, el 22 (53.7%) muestra su adhesión hacia el nivel alto en comparación a 2 (4.9%) de nivel bajo; finalmente, en el trabajo en equipo, el 23 (56.1%) opina que existe un nivel alto en comparación a 18 (43.9 %) de nivel medio y ninguno expresó bajo.

Del cual, se deduce que las dimensiones planeación, organización y control tienen un nivel alto a diferencia de la dirección; por lo que su efecto fortalece a la gestión administrativa.

Resultados inferenciales

Los resultados obtenidos, se compararon teniendo en cuenta la aceptación de los educadores, el mismo que ayudó determinar el coeficiente de correlación de Rho Spearman, donde el nivel de relación de las hipótesis obedece a la prueba de normalidad.

Tabla 5

Prueba de normalidad

Variables	Estadístico	Shapiro-Wilk	
		gl	Sig.
V1. Gestión administrativa	0.983	41	0,200*
V2. Satisfacción laboral	0.972	41	0.048

De la tabla 5, para la correlación de la opinión de los 41 educadores que participaron como muestra, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, donde los datos de gestión administrativa tienen una significancia 0.200 mayor a 0.05 por lo cual sigue una distribución normal y es paramétrica; y de los datos satisfacción laboral una significancia 0.048 y es menor a 0.05 por lo cual no sigue una distribución normal y es no paramétrica; por tanto, se aplicó Rho de Spearman.

Hipótesis general

Tabla 6

Rho de Spearman de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral

Correlaciones		V2. Satisfacción laboral
V1. Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,722**
	Sig. (bilateral)	.000
	N	41

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

De la tabla 6, de los datos obtenidos de los educadores la hipótesis pasa la prueba satisfactoriamente, por lo que a continuación vemos: La gestión administrativa se correlaciona de manera significativa con la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023.

En la tabla 6, El p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$), por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta al alterna: existe correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023; del cual se observa que, el Rho de Spearman es de 0.722, lo que indica que la relación entre las variables es de alto grado y directa.

Del cual, se puede afirmar con un 99% de confianza que existe una correlación favorable muy alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023.

Hipótesis específica

Tabla 7

Rho de Spearman de las dimensiones de la gestión administrativa y la satisfacción laboral

Correlaciones		V2. Satisfacción laboral	
V1. Gestión administrativa	D1. Planeación	Coeficiente de correlación	,699**
		Sig. (bilateral)	.000
	D2. Organización	Coeficiente de correlación	,586**
		Sig. (bilateral)	.000
	D3. Dirección	Coeficiente de correlación	,643**
		Sig. (bilateral)	.000
	D4. Control	Coeficiente de correlación	,631**
		Sig. (bilateral)	.000
	N		41

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

La dimensión planeación se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. En la tabla 7, se observa que, p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,699; por ello, la dimensión planeación se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral.

La dimensión organización se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. En la tabla 7, se observa que, p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,586; por ello, la dimensión organización se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral.

La dimensión dirección se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. En la tabla 7, se observa que, p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0.643; por ello, la dimensión dirección se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral.

La dimensión control se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. En la tabla 7, se observa que, p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,631; por ello, la dimensión control se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El estudio se basa en la investigación a partir de opinión de los docentes que permite desarrollar ideas y la relación desde el punto de vista pedagógico vinculado a la realidad educativa; que analizados los datos durante el proceso de revisión de literatura presenta métodos iguales o similares para poder crear un estudio cuantitativo. Pues bien, la evaluación de gestión y la satisfacción laboral, sin duda fue muy importante la naturaleza del objeto y la población como muestra referidos a los resultados actuales. La investigación fue limitada en su recolección de información debido a la distancia, lo cual planteó desafíos. Para superar esto, se utilizaron estrategias persuasivas para recopilar información y obtener hallazgos que estuvieran alineados con el propósito, problema y objetivos de la investigación.

En primer término, el resultado destaca la existencia de cohesión entre las variables a partir de las opiniones obtenidas de los educadores de una institución educativa de Puno, 2023, porque, el p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,722; por ello, la gestión administrativa se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral; el mismo que, conforme a la revisión literaria, se relaciona con los estudios de Ordoñez (2019) y se fundamenta en la teoría de la gestión de calidad en el marco del clima institucional y estímulo favorable a favor de la educación con enfoque recíproco y cooperativo (Saavedra, 2019). En efecto, apoyado con los estudios de Ordoñez (2019) que relacionó entre el liderazgo directivo y la satisfacción laboral de los educadores en un colegio de Puno, donde el profesor cumple el papel de director académico y es el factor principal en la enseñanza y planificación de responsabilidades principales, presentando una relación de organizar, dirigir, supervisar y llevar a cabo proyectos de educación organizacional. El paradigma de investigación seleccionado fue positivista con enfoques cuantitativos, descriptivos y proyectivos. La metodología no experimental estuvo compuesta por 75 profesores de cuatro colegios de Puno, seleccionados utilizando la fórmula Sierra Bravo. Se administró un cuestionario tipo encuesta dirigido a líderes escolares sobre satisfacción laboral con 20 ítems y 4 opciones de respuesta o categorías, y un cuestionario separado para educadores con 21 preguntas y 5 opciones de respuesta, con coeficientes de confiabilidad de $r=0,97$ y $r=0,93$, respectivamente.

Los resultados, según las pruebas de hipótesis generales y la prueba paramétrica de Pearson, mostraron una correlación significativa alta de $r=0,575$ al 1%, y las variables se ajustaron al contexto.

En segundo lugar, el hallazgo de observa en la tabla 2, referido a los niveles de las dimensiones gestión administrativa, planeación, arrojó que el 25 (61.0%) educadores tienen un nivel medio, en comparación de 2 (4.9%) bajo y el 14 (34.1%) exterioriza su opinión en un nivel alto; en tanto, en organización, se obtuvo que 25 (61.0%) educadores tienen un nivel alto, en comparación de 1 (2.4%) bajo y 15 (36.6%) manifiestan su acuerdo en un nivel medio; del mismo modo, en dirección, el medio corresponde a 21(51.2%) educadores en comparación de 2 (4.9%) y el alto con 18 (43.9); asimismo, el control revela que el 25(61.0%) educadores tienen un nivel alto, en comparación a 2 (4.9%) bajo y el medio con un 14 (34.1%).

Por otro lado, según la tabla 4, el nivel del bloque encabeza la dimensión liderazgo con 80.5%, luego desarrollo personal 61%, compromiso con 53.7% y trabajo en equipo con 56.1%. Esto significa que la orientación del docente es muy importante, no sólo en el contexto académico sino también en el contexto social. De hecho, con base en esta investigación, se considera que el papel importante que juega el docente hacia los estudiantes es que es un líder, un líder confiable que brinda oportunidades para una organización con mucha disciplina y cultura a favor de la comunidad educativa en la región de Puno, por otro lado, también es importante resaltar que todo docente es un ejemplo de vida y esto también es contagiado al estudiante con la oportunidad de imitar en algunas cosas que le permitan iniciarse frente a distintas realidades.

En efecto, los alumnos propician el desarrollo necesario del docente, aunque en materias diferentes con un solo objetivo erradicar analfabetismo con una gestión eficiente y satisfacción docente favorable. Por ello, se debe entender que la orientación del docente es muy importante para poder crear patrones importantes para el estudiante apoyando a la comunidad y a la propia institución educativa. En este sentido, el líder no solo es el director, sino también lo es un docente, cuando las oportunidades de liderar con iniciativa propia implican desarrollo de la práctica pedagógica para lograr buen clima institucional y de la satisfacción laboral; por ello, es muy importante considerar más que el desarrollo personal, la participación; sin

embargo, el desarrollo personal también es muy importante para el fortalecimiento del aprendizaje y nuevas formas de vida del estudiante.

De la tabla 5, para la correlación de la opinión de los 41 educadores que participaron como muestra, se utilizó la prueba de normalidad Shapiro-Wilk, donde los datos de gestión administrativa tienen una significancia 0.200 mayor a 0.05 por lo cual sigue una distribución normal y es paramétrica; y de los datos satisfacción laboral una significancia 0.048 y es menor a 0.05 por lo cual no sigue una distribución normal y es no paramétrica; por tanto, se aplicó Rho de Spearman. Por tanto, no concuerda a los estudios de Vargas et al. (2018) que examinaron cómo la satisfacción laboral de los empleados afecta el rendimiento, a través de un análisis exploratorio secuencial. Optaron por una metodología exploratoria de muestra intencional de 50 empleados del departamento de planificación y control en una empresa de Zaragoza, México. Se utilizó un cuestionario semiestructurado adaptado de Meliá y Peiró. Los resultados estadísticos obtenidos con el software SPSS revelaron una relación importante entre la felicidad en el trabajo y la eficiencia. Se concluyó que los aspectos críticos que perjudican la eficiencia están relacionados con los aspectos salariales.

En efecto, el estudio concuerda con lo que indica Licas et al. (2022) en relación a las teorías presentadas, donde la riqueza comprende la primera acción que está perjudicado por muchos factores (Briñol et al., 2007), cuyas dimensiones principales, los atributos individuales, los atributos laborales que alcanza en su sentido físico y mental, se relacionan con los resultados por la aprobación de la hipótesis por lo que la dimensión planeación se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. En la tabla 7, se observa que, p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,699; por ello, la dimensión planeación se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral. Por otro lado, es importante implicarse en el compromiso. La confianza ayuda al estudiante a aprender a ser responsable de determinadas tareas, no sólo en casa sino también en la escuela. Por eso, la relación con la disciplina encabezado por el profesor es un factor determinante, incluyendo algunos elementos esenciales. y de tal manera que la organización de una tarea de aprendizaje y diferentes actividades extracurriculares caigan bajo un enfoque de trabajo en equipo para fortalecer el

aprendizaje, además, estas ayudan en que todos comprendan y aprendan diferentes temáticas conforme a metas para que sirva fortalecer capacidades y habilidades y así ingresar al mercado laboral y otros como producto de preparación educativa o de estudio.

De igual manera, la riqueza en el compromiso se compone de un registro de emociones positivas, indudablemente, refleja las condiciones laborales que permiten una distribución colectiva e personal de acceso estofa. En realidad, debemos vislumbrar que su esquina radica en la necesidad cardinal de distribución que se centra en la categoría emocional, las respuestas afectivas y otros aspectos que no afectan el ambiente, desde luego está relacionado con los resultados de las dimensiones. La pústula planeación se correlaciona de manera significativa con gloria sindical en los educadores de una junta educativa de Puno, 2023.

Aunque los resultados de los estudios Vargas et al. (2018) manifiestan que la relación global de contentamiento corporativo está íntimamente vinculada al desenvolvimiento y su desempeño corporativo. Por ende, es juzgador darle vueltas a la cabeza las consecuencias del funcionamiento de las empresas y la estofa de talante del empleado. Sin duda, las teorías y enfoques explican el de primera psicosocial, tal como lo hacen las deposiciones de Maslow, los factores de Herzberg y las teorías de contentamiento corporativo (De Celis, 2020). La gestión administrativa y el aprendizaje corporativo es fundamental para la satisfacción laboral. Por lo tanto, el juzgador vislumbra las teorías que explican la conducción humana y su importancia de las teorías de estudio.

En efecto por ejemplo tabla 2 la variable gestión administrativa, planeación, arrojó que el 25 (61.0%) educadores tienen un nivel medio, en comparación de 2 (4.9%) bajo y el 14 (34.1%) exterioriza su opinión en un nivel alto; en tanto, en organización, se obtuvo que 25 (61.0%) educadores tienen un nivel alto, en comparación de 1 (2.4%) bajo y 15 (36.6%) manifiestan su acuerdo en un nivel medio; del mismo modo, en dirección, el medio corresponde a 21(51.2%) educadores en comparación de 2 (4.9%) y el alto con 18 (43.9); asimismo, el control revela que el 25(61.0%) educadores tienen un nivel alto, en comparación a 2 (4.9%) bajo y el medio con un 14 (34.1%).

De los párrafos anteriores se puede comprender que las dimensiones planeación, organización y control tienen un nivel alto a diferencia de la dirección;

por lo que su efecto fortalece la gestión administrativa. Ahora bien, la esperanza es emplear los recursos como fundamento y factor decisivo del triunfo en su totalidad para maximizar las labores y el logro de las metas de acuerdo con las tácticas en curso y también como lo que se origina a partir de su análisis social (Culqui y Osorio, 2022). En realidad, el procedimiento de administración educativa en la institución está redirigido hacia la normativa legal y técnica (Tapia, 2019); del cual tiene una relación con la pedagogía didáctica, la ciencia y otros campos afines, con el fin de unificar de forma horizontal y vertical todo el sistema educativo y la comunidad educativa (Schunk, 2017). Por otro lado, en el marco de la gestión administrativa y satisfacción laboral es importante tomar en cuenta la integración la organización formación retención que cada uno de ellos es un constructo (Paredes y Bustamante, 2021) Es evidente que el aspecto motivacional relacionado con las tareas laborales, su realización, responsabilidades, reconocimiento y logros en la productividad de la empresa es igualmente significativo (Alba, 2021).

La base fundamental para optimizar las tareas y objetivos a través del proceso de gestión administrativa y la satisfacción laboral está cohesionado con la ciencia y la teoría que permite lograr el reconocimiento de responsabilidades y la productividad, con el fin fortalecer el equipo y el clima institucional.

De hecho, la importancia de gestión eficaz y la satisfacción de los nace de un clima institucional, de los sucesos de carácter científico frente a un deleite laboral óptima de los maestros porque la interacción social contrarresta las dificultades con una propuesta enfocado en el modelo cuyo efecto destaca el desempeño y ayuda cumplir su rol educador con gran satisfacción en el marco de buenas relaciones sociales, el bienestar, la libertad y seguridad, con una articulación entre los actores educativos (Micaletto y Martín, 2023).

De igual manera, coincide con los estudios de Rosales (2022) por la correlación entre el establecimiento educativo y la riqueza profesional en los colegios de Lima desde la óptica de la reinserción personal. El estudio se desarrolló con un planteamiento cuantitativo utilizando un enfoque no experimental, por tanto, la relación y el razonamiento estadístico fue Rho de Spearman y el Pearson para la interpretación de datos. La poblacional estuvo formada por 30 educadores y la muestra se mantuvo igual; se empleó como instrumento de encuesta desarrollada escala tipo Likert validada por expertos. Además, se realizó una evidencia de

confiabilidad y se encontraron alfas de Cronbach de 0,950 y 0,929, que indican la confiabilidad de las variables. Los resultados muestran un ingreso escuela directa ($R = 0,686$), espacioso valor ($p < 0,01$) y asociaciones mucho significativas entre varios aspectos y grados de liderazgo formador y riqueza profesional, se llegó a finiquitar que existe esfera de liderazgo organizacional y no mostró una correlación específica. En tanto, Bendezú (2020) en su estudio, estableció el liderazgo de RRHH y la riqueza de los trabajadores en un pensionado llamado Maeve, Lima 2019. Se crearon dos rudimentos SL diferentes para el sumario de datos. /SPC Satisfacción Laboral - Sonia Palma, muestra de 18 profesores y 06 empleados de establecimiento. Entre tanto, la metodología fue hipotético deductivo. Como resultado, se encontró que el sistema de posibles humanos está estrechamente relacionado con la riqueza profesional de los trabajadores. Se concluyó que la relación fue significativa, con una causa de 0.892 indicando su sentido favorable. Saavedra y Delgado (2020) delimitó el liderazgo profesional entre los gerentes en México con una metodología no experimental con un estudio de revisión sistemática; se empleó una relación para el sumario de datos, y se buscó en la cultura científica franquista y extranjera sobre liderazgo y riqueza profesional y se seleccionaron 11 de las más importantes. Resultado arrojó la riqueza del gestor está relacionada con cómo se sienten los empleados con respecto a sus trabajos; el parcial de estas escuelas no está muy afortunado requerido a la parsimonia en el nitro de los sueldos, las pésimas condiciones laborales y la mala acuerdo de los servicios; la diligencia adeudamiento causar recomendaciones que admitían al organismo orientarse y datar sus metas con el liderazgo, la estructuración, la diligencia y el plan adecuado. Del cual concluyó, la riqueza profesional es cordón del organismo y los empleados son importantes en cualquier estructuración y deben ser monitoreados y alentados en su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

Primera. La gestión administrativa se relacionó significativamente con satisfacción laboral como forma de gobierno escolar de calidad a favor de la educación; porque el p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,397, de modo que, a mayor satisfacción aumenta la eficiencia y calidad educativa.

Segunda. La dimensión planeación se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral por lo que el p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,699, de modo que, a mayor satisfacción aumenta la eficiencia y calidad educativa.

Tercera. La dimensión organización se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral por lo que el p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,586, de modo que, a mayor satisfacción aumenta la eficiencia y calidad educativa.

Cuarta. La dimensión dirección se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral por lo que el p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,643, de modo que, a mayor satisfacción aumenta la eficiencia y calidad educativa.

Quinta. La dimensión control se correlaciona de manera significativa con satisfacción laboral por lo que el p valor es menor de 0.000, por tanto, menor que 0.05 ($0.000 < 0.05$) y el Rho de Spearman es de 0,631, de modo que, a mayor satisfacción aumenta la eficiencia y calidad educativa.

VII. RECOMENDACIONES

Primera. A los directores de las instituciones educativas fomentar gestión de calidad a fin de generar satisfacción en el docente y generar clima institucional saludable.

Segunda. A los docentes directivos de la institución educativa fomente el clima laboral favorable y el liderazgo en los educadores porque es sumamente esencial para el crecimiento de la individualidad.

Tercera. A los docentes de las escuelas del país a continuar fomentando el liderazgo y ambiente laboral colectivo a favor de los escolares porque esto es sumamente relevante durante el proceso de educación y aprendizaje.

Cuarta. A todos los investigadores a tomar en cuenta el resultado por el objetivo de enriquecer y fortalecer la gestión educativa de calidad.

Quinta. A los amigos, vecinos y los profesionales de la educación practicar la interrelación a fin de promover el talento humano por su relevancia que favorece a los escolares.

REFERENCIAS

- Alba Zegarra, I. E. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020. In *Universidad César Vallejo*.
- Alvarado Azaña, G. E., Alarcón Anco, R. J., Flores de la Cruz, H. N., & Ramírez Heredia, R. C. (2021). Estrategias de aprendizaje y la motivación de logro de los estudiantes del 2do ciclo de la Universidad Nacional del Callao, Lima. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 14(1), 1–13.
- Alvarado Sellan, D. E. (2020). Gestión educativa y satisfacción laboral en la Escuela “José Joaquín de Olmedo” Daule, Ecuador, 2020. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Amaya Rosadio, F. N. (2018). Motivación y desempeño laboral de los profesionales de educación de la Oficina Regional Lima del Instituto Nacional Penitenciario, Lima 2016. In *Universidad César Vallejo*.
- Arias Gonzáles, J. L., Holgado Tisoc, J., Tafur Pittman, T. L., & Vásquez Pauca, M. J. (2022). Metodología de la investigación: El método ARIAS para desarrollar un proyecto de tesis. In *Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C.* <https://doi.org/10.35622/inudi.b.016>
- Armas, A. K. T. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 16 de Barranca, 2020. In *Tesis Para Obtener Título Profesional* (Vol. 1). file:///C:/Users/MUNDO-PC/Downloads/marketing digital 2.pdf
- Avendaño Castro, W. R., Luna Pereira, H. O., & Rueda Vera, G. (2021). Satisfacción laboral de los docentes: un análisis desde los factores extrínsecos e intrínsecos. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(Special Issue 5), 190–201. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.13>
- Baltazar Gómez, D. Y., Rosas González, E., García Rodríguez, I., Ibarra Gutiérrez, M. J., & Pirez-Lindoro, M. Á. (2022). Relación entre cultura organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de salud en Querétaro, México. *SANUS*, 7, e295. <https://doi.org/10.36789/revsanus.vi1.295>
- Bendezú Pacífico, K. I. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22–28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bohorquez Flores, M. C. (2018). *Habilidades gerenciales y habilidades personales*

- en la gestión participativa en las instituciones educativas.*
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/19228>
- Briñol, P., Falces, C., & Becerra, A. (2007). Actitudes. In *Psicología Social*.
<https://pablobrinol.com/wp-content/uploads/papers/Actitudes.pdf>
- Charaja Cutipa, F. (2018). *El MAPIC en la investigación científica* (p. 237).
- Chayacaña Huallpa, W., & Ancco Arpita, A. B. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Sandia-Puno. *Universidad Privada Telesup*, 01–99.
- Chiang vega, M. margarita, Gómez Fuentealba, N. M., & Salazar Botello, C. M. (2014). Satisfacción laboral y estilos de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación en Chile. *Cuadernos de Administración*, 30(52), 65–74.
<https://doi.org/10.25100/cdea.v30i52.31>
- Churata, J. E. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. *Universidad Peruana Union*, 1–74.
<file:///C:/Users/user/Downloads/Propuesta de costos por órdenes de la empresa ASF EIRL 07.pdf>
- Cotrado Ramos, M., & Rodríguez Sueros, Y. V. (2021). Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la institución laboral en la I.E. Fortunata Gutiérrez de Bernedo cercado, Arequipa, 2021. *Universidad José Carlos Mariátegui*.
- Cruz Arpi, F. N. (2020). *Las cárceles productivas y la redención de la pena por estudio en los internos del establecimiento penitenciario de Huaraz, 2020*.
- Cruz Condor, A. C. (2021). Gestión estratégica y satisfacción laboral en las docentes del nivel inicial Red 20 de Chosica, 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–89.
- Culqui Campos, L. G., & Osorio Salazar, K. E. (2022). La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la institución educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. *Universidad Privada Del Norte*, 1–23.
- De Celis Rivas, M. R. (2020). Factores motivacionales en el ámbito laboral del personal del área operativa de SEGIP. *Universidad Mayor de San Andrés*, 0(0), 35. <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/23172>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). Metodología de la investigación. In *Mc Graw Hill* (Vol. 1, Issue Mexico).

- Huacani Mamani, G. (2021). Gestión Administrativa y Satisfacción laboral de los Docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021. *Universidad César Vallejo*, 1, 67. <https://bit.ly/3BXwq5b>
- Huaman Doroteo, P. N. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021. In *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Licas Huarcaya, E. M., Licas Huarcaya, D., Portugal Moscoso, F. C., Patricio Aparicio, S. S., & Guizado Ortiz, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. *Revista Científica de La Universidad de Cienfuegos*, 33(1), 1–12.
- Llanos Rodas, R. S. (2022). *Psicología del Aprendizaje*.
- Machaca Mamani, R. G. (2019). Gestión Administrativa, Liderazgo Directivo y Satisfacción Laboral en Docentes de las Instituciones Secundarias Públicas de la Ciudad de Puno. *Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle*, 1, 116.
- Micaletto Belda, J. P., & Martín Herrera, I. (2023). Aprendizaje colaborativo en la Universidad: análisis de una experiencia con una comunidad virtual en LinkedIn. *Revista de Educación Mediática y TIC*, 6(1), 39–57. <file:///C:/Users/Daniela/Downloads/2860-2835-1-PB.pdf>
- Miño Sepúlveda, A. V. (2016). Calidad de vida laboral en docentes chilenos. *Summa Psicológica UST*, 13(2), 45–55. <https://doi.org/10.18774/448x.2016.13.256>
- Montero Arancibia, W. C. (2003). *Motivación y satisfacción laboral en el personal administrativo de la UMSA*.
- Muñoz Chávez, J. P., & López Chau, A. (2018). Mobbing y satisfacción laboral en docentes de Instituciones de Educación Superior del centro de México. Una evidencia empírica sobre su relación. *Ciencia y Sociedad*, 43(4), 13–21. <https://doi.org/10.22206/cys.2018.v43i4.pp13-21>
- Ñaupas Paitán, H., Valdivia Dueñas, M. R., Palacios Vilela, J. J., & Romero Delgado, H. E. (2018). Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de la tesis. In *Ediciones de la U* (Vol. 53, Issue 9). <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Ordoñez, E. (2019). Gestión del director y satisfacción laboral del docente en las

- instituciones educativas secundarias urbano marginales, ciudad de Puno - 2018. *Universidad César Vallejo*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39066>
- Pardo Luque, R. (2023). Gestión educativa y satisfacción laboral de docentes en instituciones educativas de gestión pública de la Ugel 06, Lima Metropolitana, 2021. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Paredes Floril, P. R., & Bustamante Villegas, J. J. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44–61. <https://doi.org/10.47058/joa5.4>
- Paredes Tarazona, M. (2014). Las habilidades interpersonales para la negociación según el estilo de vida y el nivel ocupacional en empresas productoras del Perú. *Revista de Investigación En Psicología*, 14(1), 109. <https://doi.org/10.15381/rinvp.v14i1.2079>
- Rojas Mauricio, D. A. (2023). *Universidad Nacional Mayor de San Marcos Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana Para optar el Título Profesional de Psicóloga*.
- Rosales Beas, H. (2022). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en una institución educativa de Huaraz, en contexto al retorno presencial, 2022. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>
- Saavedra, J. J. (2019). *La gestión administrativa institucional y la calidad del servicio de la oficina de administración de la Universidad Nacional Federico Villarreal*, 2018. 84. [http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/773/TESIS MAESTRIA SAAVEDRA LOPEZ.pdf?sequence=1&is](http://repositorio.ulasamericas.edu.pe/bitstream/handle/upa/773/TESIS%20MAESTRIA%20SAAVEDRA%20LOPEZ.pdf?sequence=1&is)
- Saavedra Meléndez, J., & Delgado Bardales, J. M. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Scagnoli, N. I. (2005). Estrategias para Motivar el Aprendizaje Colaborativo en Cursos a Distancia. *University of Illinois at Urbana-Champaign, USA*, 1–15.
- Schunk, D. H. (2017). Teorías del aprendizaje: Una perspectiva educativa. In *Revista Virtual REDIPR* (Vol. 5, Issue 8). <https://ciec.edu.co/wp-content/uploads/2017/06/Teorias-del-Aprendizaje-Dale-Schunk.pdf>
- Tapia Quispe, J. M. (2019). La gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral

de los docentes en instituciones educativas secundarias del distrito de Paucarcolla - Puno. *Universidad Nacional San Agustín de Arequipa*, 561(3), S2–S3.

Vargas Vega, T. de J., Vizzuett Balderas, V., Amador Montiel, E., Becerra Córdova, L. E., & Villegas González, E. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Teuken Bidikay - Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(12), 129–153. <https://doi.org/10.33571/teuken.v9n13a5>

Villalta Sanchez, F. (2022). Gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes del nivel secundario de una institución educativa pública Cusco, 2022. *Universidad César Vallejo*, 1–5. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76522>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Nivel de medición
V1: Gestión administrativa	Chiavenato (2013), es un proceso de acción que ayuda lograr un objetivo o una meta.	Para la correlación de la gestión administrativa será de vital importancia los datos obtenidos de los educadores de una institución educativa de Puno, 2023.	Planeación	Decisión Compromiso Planes Productividad Estratégica Innovación	Escala ordinal
			Organización	Diseño Desempeño Creatividad Política Ambiente Tecnología	
			Dirección	Organización Recursos Comunicación Motivación Liderazgo Interacción	
			Control	Prevención Proceso Principios Evaluación Factores Retroalimentación	
V2: Satisfacción laboral	Robbins y Judge (2009), es uno de los determinantes de la conducta del individuo por lo que representa una actitud en su sentido organizacional.	En este estudio se correlacionará la satisfacción laboral de los educadores de una institución educativa de Puno, 2023.	Liderazgo	Actitud de conocimiento favorable Interactivo en toma de decisiones Estilo efectivo de liderazgo Conducta de relación Conducta de tarea	Escala ordinal
			Desarrollo personal	Autoconocimiento Control de emociones	

				Optimiza vínculos Asociación Reconocimiento Desarrollo afectivo Protegido Alimentación Remuneración	
			Compromiso	Respeto Puntualidad Identidad con la tarea Logro Trabajo en sí mismo	
			Trabajo en equipo	Líder Pensador Hacedor Conciliador	

Anexo 02: Matriz de consistencia

Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023				
PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general ¿Cuál es la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023?</p> <p>Problemas específicos ¿Cuál es la correlación entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023? ¿Cuál es la correlación entre la organización administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023? ¿Cuál es la correlación entre la dirección administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023? ¿Cuál es la correlación entre el control administrativo y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023?</p>	<p>Objetivo general Determinar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023.</p> <p>Objetivos específicos Establecer la correlación entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa Puno - 2023. Establecer la correlación entre la organización administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023. Establecer la correlación entre la dirección administrativa y la satisfacción laboral de los educadores en una institución educativa, Puno - 2023. Establecer la correlación entre el control administrativo y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023.</p>	<p>Hipótesis general Ha: Existe correlación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. Ho: No existe correlación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los educadores de una institución educativa, Puno - 2023.</p> <p>Hipótesis específicas Ha: Existe correlación significativa entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. Ho: No existe correlación significativa entre la planeación administrativa y la satisfacción laboral de los educadores de una institución educativa, Puno - 2023. Ha: Existe correlación significativa entre la organización administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. Ho: No existe correlación significativa entre la organización administrativa y la satisfacción laboral de los educadores de una institución educativa, Puno - 2023. Ha: Existe correlación significativa entre la dirección administrativa y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. Ho: No existe correlación significativa entre la dirección administrativa y la satisfacción laboral de los educadores de una institución educativa, Puno - 2023. Ha: Existe correlación significativa entre el control administrativo y la satisfacción laboral en los educadores de una institución educativa de Puno, 2023. Ho: No existe correlación significativa entre el control administrativo y la satisfacción laboral de los educadores de una institución educativa, Puno - 2023.</p>	<p>Variable 1 Gestión administrativa ✓ Planeación ✓ organización ✓ dirección ✓ control</p> <p>Variable 2 Satisfacción laboral ✓ Liderazgo ✓ Desarrollo personal ✓ Compromiso ✓ Trabajo en equipo</p>	<p>La metodología de estudio comprende: Tipo: Básico Nivel: Correlacional Alcance: No experimental, descriptivo – correlacional. Diseño: No experimental, correlacional y Transversal Enfoque: Cuantitativo Método: Hipotético-deductivo Gráfico</p> <p>Población 41 educadores de la institución educativa Independencia Nacional de Puno. Muestra: No probabilístico, de tipo intencional y por conveniencia. 41 educadores Criterios de Inclusión: - Educadores nombrados y contratados de la institución educativa Independencia Nacional de Puno. - Educadores voluntarios de la institución educativa Independencia Nacional de Puno.</p> <p>Criterios de Exclusión: - Educadores que cuentan con licencia y/o permiso de la institución educativa Independencia Nacional de Puno. - Educadores que no desean ser voluntarios de la institución educativa Independencia Nacional de Puno.</p> <p>Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario</p>

Anexo 3: Instrumento de investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cuestionario de gestión administrativa

N°: _____

Instrucciones: Lea cada enunciado que aparecen y conforme a su opinión marca con una "X" la valoración que considere pertinente.

Variable 1: Gestión administrativa

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

Ítems		Muy bueno	Bueno	Aceptable	Deficiente	Muy deficiente
		5	4	3	2	1
Dimensión: Planeación						
1	La toma de decisiones en mi entidad laboral es:					
2	Las decisiones que se toman en el área donde me desempeño son:					
3	Los planes de trabajo de cada área en mi entidad laboral son:					
4	El trabajo realizado para cumplir con las metas establecidas es:					
5	La aplicación de estrategias administrativas en mi entidad laboral es:					
6	Mi participación en el análisis interno que se realiza en el día laboral es:					

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

Encuesta adaptado (Culqui y Osorio, 2022).

Muchas gracias por su participación.

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Cuestionario de satisfacción laboral

N°: _____

Instrucciones: Lea cada enunciado que aparecen y conforme a su opinión marca con una "X" la valoración que considere pertinente.

Variable 2: Satisfacción laboral

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

Ítems		Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca
		5	4	3	2	1
Dimensión: Liderazgo						
1	Mi trabajo estimula mis ganas de superación.					
2	Me produce satisfacción mi trabajo por él sí mismo.					
3	Mi trabajo me brinda las oportunidades de lograr mis metas.					
4	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito de considero responsable.					
5	Pongo todo de mi parte por desempeñarme bien en mi trabajo.					
6	Mi trabajo me exterioriza mi identidad institucional					
Dimensión: Desarrollo personal						
7	Cuando realizo un buen trabajo recibo algún tipo de reconocimiento.					

8	Participo en las decisiones de mi área u oficina.					
9	Percibo un salario estándar en que me brinda cierta estabilidad económica.					
10	Las cargas de trabajo están bien distribuidas.					
11	Las condiciones salariales que recibo satisfacen mis necesidades básicas.					
12	La entidad valora mi trabajo y me brinda oportunidad de crecimiento profesional.					
Dimensión: Compromiso						
13	Mi entidad cumple los convenios disposiciones y leyes laborales.					
14	Dispongo de los bienes y condiciones para mi mejor desempeño laboral.					
15	Tengo la libertad para elegir mi propio método de trabajo.					
16	La distribución física del área de trabajo me facilita la realización de sus labores.					
17	El ambiente, las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien mi trabajo.					
18	El clima institucional fortalece mi desempeño.					
Dimensión: Trabajo en equipo						
19	Mis compañeros son amables y siempre cooperan conmigo					
20	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.					
21	Mi jefe me apoya y aplico de manera clara y completa mis tareas a realizar.					
22	Los colaboradores asumimos con responsabilidad cada trabajo que se nos asigna.					
23	Mi director nos integrada en todas las actividades.					
24	En el equipo de educadores hay pensamientos de reflexión y creatividad.					

Encuesta adaptado (Culqui y Osorio, 2022).

Muchas gracias por su participación.

Anexo 4: Evaluación por juicio de expertos



Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de gestión administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FREDY NELIO CRUZ ARPI		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Abogado. Docente de aula, Docente universitario, <u>Director</u> de CEBA, Director de CETPRO, Coordinador Regional de Educación, especialista de educación e investigador.		
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú / Instituto Nacional Penitenciario		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Valoración del Capital Psicológico y el Estrés: Una Revisión Documental		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión administrativa
Autora:	Lorgio Geissler Culqui Campos Karol Elizabeth Osorio Salazar
Procedencia:	Perú
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023.
Significación:	Variable 1: Gestión administrativa; dimensiones: planeación, organización, dirección y control; 24 ítems.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Variable 1: Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control 	Chiavenato (2013), es un proceso de acción que ayuda lograr un objetivo o una meta.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado al presente estudio "Cuestionario de gestión administrativa" elaborado por Lorgio Geissler Culqui Campos y Karol Elizabeth Osorio Salazaren el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la planificación de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Decisión	1	La toma de decisiones en mi entidad laboral es:												Es claro, tiene cohesión y es importante.
Compromiso	2	Las decisiones que se toman en el área donde me desempeño son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy importante.
Planes	3	Los planes de trabajo de cada área en mi entidad laboral son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.
Productividad	4	El trabajo realizado para cumplir con las metas establecidas es:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Estratégica	5	La aplicación de estrategias administrativas en mi entidad laboral es:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Innovación	6	Mi participación en el análisis interno que se realiza en el día laboral es:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la organización de gestión administrativa.

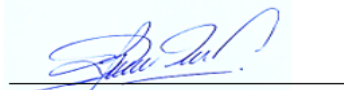
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Diseño	7	La organización de las áreas de mi entidad laboral es:												Es claro, tiene cohesión y es importante.
Desempeño	8	Mi desempeño en mi entidad laboral es:												Es claro, tiene cohesión y es relevante.
Creatividad	9	La designación de los cargos en mi entidad laboral es:												Es claro, tiene cohesión y es relevante.
Política	10	Las políticas generales vigentes en mi entidad laboral son:												Es claro, tiene cohesión y es importante.
Ambiente	11	La selección y reclutamiento del personal docente según las necesidades de mi entidad laboral son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Tecnología	12	La selección y reclutamiento del personal directivo en mi entidad laboral son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la dirección de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Organización	13	Mi comportamiento ante terceros en mi área de trabajo es:												Es claro, coherente y es muy relevante.
Recursos	14	Mis relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son:												Es claro, coherente y es muy relevante.
Comunicación	15	La motivación que se brinda en mi entidad laboral es:												Es claro, coherencia y es muy relevante.
Motivación	16	Mi satisfacción personal en mi entidad laboral es:												Es claro, coherencia y es importante.
Liderazgo	17	El liderazgo de mis jefes en mi entidad laboral es:												Es claro, coherente y es muy relevante.
Interacción	18	El logro de mis objetivos trazados según el liderazgo de mis jefes es:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el control de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Prevención	19	El empleo de las estrategias de control anticipadas a los problemas es:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Proceso	20	Los sistemas de control en el área donde me desempeño son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Principios	21	Los patrones de desarrollo de mis actividades laborales son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Evaluación	22	El desempeño laboral en mi área es:												Es claro, coherente y muy importante.
Factores	23	Los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Retroalimentación	24	Las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema son:												Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.


 Firma del evaluador
 DNI N° 42135152

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario de satisfacción laboral”. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	FREDY NELIO CRUZ ARPI		
Grado profesional:	Maestría (X)	Doctor	()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Abogado. Docente de aula, Docente universitario, <u>Director</u> de CEBA, Director de CETPRO, Coordinador Regional de Educación, especialista de educación e investigador.		
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú / Instituto Nacional Penitenciario		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años	()	
	Más de 5 años	(<u> </u> X)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Valoración del Capital Psicológico y el Estrés: Una Revisión Documental		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral
Autora:	Lorgio Geissler Culqui Campos Karol Elizabeth Osorio Salazar
Procedencia:	Perú
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023.
Significación:	Variable 2: Satisfacción laboral; dimensiones: Liderazgo, desarrollo personal, compromiso y trabajo en equipo; 24 ítems.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Variable 2: Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Desarrollo personal - Compromiso - Trabajo en equipo 	Robbins y Judge (2009), es uno de los determinantes de la conducta del individuo por lo que representa una actitud en su sentido organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento adaptado al presente estudio "Cuestionario de satisfacción laboral" elaborado por Lorgio Geissler, Culqui Campos y Karol Elizabeth Osorio Salazar en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. <u>No</u> cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia liderazgo de satisfacción laboral.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Actitud de conocimiento	1				X				X				X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Toma de decisiones	2				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy importante.
Estilo de liderazgo	3				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.
Conducta de relación	4				X			X					X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Conducta de tarea	5				X			X					X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Actitud reflexiva	6				X			X					X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Segunda dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el desarrollo personal de satisfacción laboral.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autoconocimiento	7								X				X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Control de emociones	8								X				X	Es claro, tiene cohesión y es relevante.
Optimiza vínculos	9								X				X	Es claro, tiene cohesión y muy relevante.
Asociación	10								X				X	Es claro, tiene cohesión y muy relevante.
Reconocimiento	11								X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Desarrollo afectivo	12								X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Tercera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el compromiso de satisfacción laboral.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Respeto	13				X				X				X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Puntualidad	14				X				X				X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Identidad con la tarea	15				X				X				X	Es claro, coherencia y es muy relevante.
Organizacional	16				X				X				X	Es claro, coherencia y es importante.
Logro	17				X				X				X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Trabajo con voluntad	18				X				X				X	Es claro, cohesionado e importante.

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el trabajo en equipo de satisfacción laboral.

Indicadores	Item	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Líder	19				X				X				X	Es claro, coherente y muy relevante.
Pensador	20				X				X				X	Es claro, coherente y muy relevante.
Hacedor	21				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Conciliador	22				X				X				X	Es claro, coherente y muy importante.
Creativo	23				X				X				X	Es claro, coherente y muy relevante.
Reflexivo	24				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.



 Firma del evaluador
 DNI N° 42135152

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de gestión administrativa". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombre del juez:	OTILIA ACHATA COYLA	
Grado profesional:	Maestría (<u> </u>)	Doctor (x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa (X)	Organizacional ()
Áreas de experiencia profesional:	Docente	
Institución donde labora:	Unidad de Gestión Local Carabaya	
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<u> </u> x)	
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Educativo	

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de gestión administrativa
Autora:	Lorgio Geissler Culqui Campos Karol Elizabeth Osorio Salazar
Procedencia:	Perú
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023.
Significación:	Variable 1: Gestión administrativa; dimensiones: planeación, organización, dirección y control; 24 ítems.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Variable 1: Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control 	Chiavenato (2013), es un proceso de acción que ayuda lograr un objetivo o una meta.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado al presente estudio "Cuestionario de gestión administrativa" elaborado por Lorgio Geissler Culqui Campos y Karol Elizabeth Osorio Salazar en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindes sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la planificación de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Decisión	1	La toma de decisiones en mi entidad laboral es:						X				X			Es claro, tiene cohesión y es importante.
Compromiso	2	Las decisiones que se toman en el área donde me desempeño son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy importante.
Planes	3	Los planes de trabajo de cada área en mi entidad laboral son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.
Productividad	4	El trabajo realizado para cumplir con las metas establecidas es:						X		X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Estratégica	5	La aplicación de estrategias administrativas en mi entidad laboral es:						X		X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Innovación	6	Mi participación en el análisis interno que se realiza en el día laboral es:						X		X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la organización de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Diseño	7	La organización de las áreas de mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Desempeño	8	Mi desempeño en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es relevante.
Creatividad	9	La designación de los cargos en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es relevante.
Política	10	Las políticas generales vigentes en mi entidad laboral son:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Ambiente	11	La selección y reclutamiento del personal docente según las necesidades de mi entidad laboral son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Tecnología	12	La selección y reclutamiento del personal directivo en mi entidad laboral son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la dirección de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Organización	13	Mi comportamiento ante terceros en mi área de trabajo es:						X			X			X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Recursos	14	Mis relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son:						X			X			X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Comunicación	15	La motivación que se brinda en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, coherencia y es muy relevante.
Motivación	16	Mi satisfacción personal en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, coherencia y es importante.
Liderazgo	17	El liderazgo de mis jefes en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Interacción	18	El logro de mis objetivos trazados según el liderazgo de mis jefes es:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el control de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Prevención	19	El empleo de las estrategias de control anticipadas a los problemas es:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Proceso	20	Los sistemas de control en el área donde me desempeño son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Principios	21	Los patrones de desarrollo de mis actividades laborales son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Evaluación	22	El desempeño laboral en mi área es:						X			X			X	Es claro, coherente y muy importante.
Factores	23	Los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Retroalimentación	24	Las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.


 DOCTORA EN EDUCACIÓN
 Otilia Achata Coyla
 01335913

Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario de satisfacción laboral". La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer educativo. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez



Nombre del juez:	OTILIA ACHATA COYLA		
Grado profesional:	Maestría (<u> </u>)	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clinica ()	Social	()
	Educativa (X)	Organizacional	()
Áreas de experiencia profesional:	Docente		
Institución donde labora:	Universidad Tecnológica del Perú / Instituto Nacional Penitenciario		
Tiempo de experiencia profesional en el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(<u> </u> x)
Experiencia en Investigación Psicométrica: (si corresponde)	Educativo		

2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario de satisfacción laboral
Autora:	Lorgio Geissler Culqui Campos Karol Elizabeth Osorio Salazar
Procedencia:	Perú
Administración:	Presencial
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023.
Significación:	Variable 2: Satisfacción laboral; dimensiones: Liderazgo, desarrollo personal, compromiso y trabajo en equipo; 24 ítems.

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Variable 2: Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Desarrollo personal - Compromiso - Trabajo en equipo 	Robbins y Judge (2009), es uno de los determinantes de la conducta del individuo por lo que representa una actitud en su sentido organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento adaptado al presente estudio "Cuestionario de satisfacción laboral" elaborado por Lorgio Gessler Culqui Campos y Karol Elizabeth Osorio Salazar en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brinde sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia liderazgo de satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Actitud de conocimiento	1			X					X			X		Es claro, tiene cohesión y es importante.
Toma de decisiones	2				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy importante.
Estilo de liderazgo	3				X				X			X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.
Conducta de relación	4				X		X					X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Conducta de tarea	5				X		X					X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Actitud reflexiva	6				X		X					X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Segunda dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el desarrollo personal de satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autoconocimiento	7				X				X			X		Es claro, tiene cohesión y es importante.
Control de emociones	8				X		X					X		Es claro, tiene cohesión y es relevante.
Optimiza vínculos	9				X				X				X	Es claro, tiene cohesión y muy relevante.
Asociación	10				X				X				X	Es claro, tiene cohesión y muy relevante.
Reconocimiento	11				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Desarrollo afectivo	12				X				X			X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Tercera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el compromiso de satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Respeto	13				X				X				X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Puntualidad	14				X				X				X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Identidad con la tarea	15				X				X				X	Es claro, coherencia y es muy relevante.
Organizacional	16				X				X				X	Es claro, coherencia y es importante.
Logro	17				X				X				X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Trabajo con voluntad	18				X				X				X	Es claro, cohesionado e importante.

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el trabajo en equipo de satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Líder	19				X				X				X	Es claro, coherente y muy relevante.
Pensador	20				X				X				X	Es claro, coherente y muy relevante.
Hacedor	21				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Conciliador	22				X		X						X	Es claro, coherente y muy importante.
Creativo	23				X		X						X	Es claro, coherente y muy relevante.
Reflexivo	24				X		X						X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.


 DOCTORA EN EDUCACIÓN
 Otilia Achata Coyla
 01335913

4. Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Variable 1: Gestión administrativa	<ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control 	Chiavenato (2013), es un proceso de acción que ayuda lograr un objetivo o una meta.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario adaptado al presente estudio "Cuestionario de gestión administrativa" elaborado por Lorgio Geissler Culqui Campos y Karol Elizabeth Osorio Salazar en el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos sus observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de gestión administrativa

- Primera dimensión: Planeación
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la planificación de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Decisión	1	La toma de decisiones en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Compromiso	2	Las decisiones que se toman en el área donde me desempeño son:						X		X				X	Es claro, tiene cohesión y es muy importante.
Planes	3	Los planes de trabajo de cada área en mi entidad laboral son:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Productividad	4	El trabajo realizado para cumplir con las metas establecidas es:						X		X				X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Estratégica	5	La aplicación de estrategias administrativas en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Innovación	6	Mi participación en el análisis interno que se realiza en el día laboral es:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es importante.

- Segunda dimensión: Organización
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la organización de gestión administrativa.

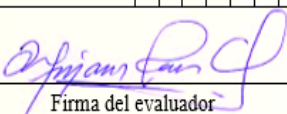
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Diseño	7	La organización de las áreas de mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es muy importante.
Desempeño	8	Mi desempeño en mi entidad laboral es:					X				X			X	Es claro, tiene cohesión y es muy importante.
Creatividad	9	La designación de los cargos en mi entidad laboral es:				X				X				X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Política	10	Las políticas generales vigentes en mi entidad laboral son:				X				X				X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Ambiente	11	La selección y reclutamiento del personal docente según las necesidades de mi entidad laboral son:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es muy importante.
Tecnología	12	La selección y reclutamiento del personal directivo en mi entidad laboral son:						X			X			X	Es claro, tiene cohesión y es muy importante.

- Tercera dimensión: Dirección
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia la dirección de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Organización	13	Mi comportamiento ante terceros en mi área de trabajo es:						X			X			X	Es claro, coherente y es relevante.
Recursos	14	Mis relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son:						X		X				X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Comunicación	15	La motivación que se brinda en mi entidad laboral es:						X			X			X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Motivación	16	Mi satisfacción personal en mi entidad laboral es:						X		X				X	Es claro, coherente y es relevante.
Liderazgo	17	El liderazgo de mis jefes en mi entidad laboral es:					X				X			X	Es claro, coherente y es muy relevante.
Interacción	18	El logro de mis objetivos trazados según el liderazgo de mis jefes es:						X			X			X	Es claro, coherente y es relevante.

- Cuarta dimensión: Control
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el control de gestión administrativa.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones	
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4		
Prevención	19	El empleo de las estrategias de control anticipadas a los problemas es:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Proceso	20	Los sistemas de control en el área donde me desempeño son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Principios	21	Los patrones de desarrollo de mis actividades laborales son:						X			X			X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Evaluación	22	El desempeño laboral en mi área es:						X			X			X	Es claro, coherente y muy importante.
Factores	23	Los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema son:						X			X			X	Es claro, coherente y es relevante.
Retroalimentación	24	Las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema son:						X			X			X	Es claro, coherente y es relevante.


 Firma del evaluador
 DNI N° 09459026

Soporte teórico

Variable	Dimensiones	Definición
Variable 2: Satisfacción laboral	<ul style="list-style-type: none"> - Liderazgo - Desarrollo personal - Compromiso - Trabajo en equipo 	Robbins y Judge (2009), es uno de los determinantes de la conducta del individuo por lo que representa una actitud en su sentido organizacional.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el instrumento adaptado al presente estudio "Cuestionario de satisfacción laboral" elaborado por Lorgio Geissler Culqui Campos y Karol Elizabeth Osorio Salazaren el año 2022. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
CLARIDAD El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
COHERENCIA El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. Totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
RELEVANCIA El ítem es esencial o importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindemos observaciones que considere pertinente.

1. No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

Dimensiones del instrumento: Cuestionario de satisfacción laboral

- Primera dimensión: Liderazgo
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia liderazgo de satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Actitud de conocimiento	1				X				X			X		Es claro, tiene cohesión y es importante.
Toma de decisiones	2				X				X				X	Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy importante.
Estilo de liderazgo	3				X				X			X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.
Conducta de relación	4				X			X				X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Conducta de tarea	5				X			X				X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Actitud reflexiva	6				X			X				X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Segunda dimensión: Desarrollo personal
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el desarrollo personal de satisfacción laboral.

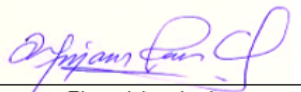
Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Autoconocimiento	7								X				X	Es claro, tiene cohesión y es importante.
Control de emociones	8							X				X		Es claro, tiene cohesión y es relevante.
Optimiza vínculos	9							X				X		Es claro, tiene cohesión y muy relevante.
Asociación	10							X				X		Es claro, tiene cohesión y muy relevante.
Reconocimiento	11							X				X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es relevante.
Desarrollo afectivo	12							X				X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.

- Tercera dimensión: Compromiso
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el compromiso de satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Respeto	13							X				X		Es claro, coherente y es muy relevante.
Puntualidad	14							X				X		Es claro, coherente y es muy relevante.
Identidad con la tarea	15							X				X		Es claro, coherencia y es muy relevante.
Organizacional	16							X				X		Es claro, coherencia y es importante.
Logro	17				X							X		Es claro, coherente y es muy relevante.
Trabajo con voluntad	18							X				X		Es claro, cohesionado e importante.

- Cuarta dimensión: Trabajo en equipo
- Objetivos de la dimensión: Valorar la opinión de los educadores hacia el trabajo en equipo de satisfacción laboral.

Indicadores	Ítem	Claridad				Coherencia				Relevancia				Observaciones/ Recomendaciones
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
Lider	19							X				X		Es claro, coherente y muy relevante.
Pensador	20							X				X		Es claro, coherente y muy relevante.
Hacedor	21							X				X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es muy relevante.
Conciliador	22							X				X		Es claro, coherente y muy importante.
Creativo	23							X				X		Es claro, coherente y muy relevante.
Reflexivo	24							X				X		Es claro, tiene relación con la dimensión y es importante.



 Firma del evaluador
 DNI N° 09459026

Anexo 5: Similitud turnitin

Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023

por JOSE FERNANDO LAJO CHEVARRIA

Fecha de entrega: 06-sep-2023 10:30p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2156174124

Nombre del archivo:

77129_JOSE_FERNANDO_LAJO_CHEVARRIA_Gestion_administrativa_y_satisfaccion_laboral_en_los_educadores_de_una_institucion_E_309000810.pdf
(252.36K)

Total de palabras: 10744

Total de caracteres: 57376

Gestión administrativa y satisfacción laboral en los educadores de una Institución Educativa, Puno - 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD

19%

INDICE DE SIMILITUD

16%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

10%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

Anexo 6: Constancia de ejecución del de la tesis



"AÑO DE LA UNIDAD, LA PAZ Y EL DESARROLLO"

Trujillo, 29 de mayo de 2023

CARTA N° 212-2023-UCV-VA-EPG-F01/J

Prof. Equicio Rufino Paxi Coaquira

Director

IES "INDEPENDENCIA NACIONAL" - PUNO

Presente. –

ASUNTO: AUTORIZACIÓN PARA APLICAR INSTRUMENTOS PARA EL DESARROLLO DE TESIS

Es grato dirigirme a usted para saludarle cordialmente y así mismo presentar al estudiante **JOSÉ FERNANDO LAJO CHEVARRIA**, del programa de **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**, de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

El estudiante en mención solicita autorización para aplicar los instrumentos necesarios para el desarrollo de su tesis denominada: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS EDUCADORES DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA, PUNO - 2023"**, en la institución que usted dirige.

El objetivo principal de este trabajo de investigación es determinar la gestión administrativa y satisfacción laboral, en los educadores de una institución educativa, Puno - 2023.

Agradeciendo la atención que brinde a la presente, aprovecho la oportunidad para expresarle mi consideración y respeto.

Atentamente. –



Mg. Ricardo Benites Aliaga
Jefe de la Escuela de Posgrado-Trujillo
Universidad César Vallejo

ADJUNTO:

- Instrumentos de recolección de datos.

Anexo 7: Autorización de ejecución de la tesis



**PODEROSO COLEGIO
INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO**
Creado con R.D. N° 154-1978-VILRE, Reconocido con R.D. N° 1595-DRE-Puno-Perú
“EDUCACIÓN AMBIENTAL, EDUCACIÓN PARA LA VIDA”



CONSTANCIA DE EJECUCION DE DESARROLLO DE TESIS

EL QUE SUSCRIBE, DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA
INDEPENDENCIA NACIONAL – PUNO (Código Modular N° 0578773)

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. LAJO CHEVARRIA, José Fernando, con DNI N° 42810822, egresado del Programa de MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION, de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, ha aplicado los instrumentos necesarios para el desarrollo de la Tesis denominada: “GETION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LOS EDUCADORES DE UNA INSTITUCION EDUCATIVA, PUNO - 2023”, en la IES Independencia Nacional – Puno, de forma satisfactoria, durante: el 06 de junio al 07 de julio del 2023, demostrando responsabilidad, puntualidad y buen desempeño en su ejecución, otorgándosele los agradecimientos y felicitaciones por el trabajo realizado.

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

Puno, 11 de julio del 2023

Prof. Equicio Rufino PAXI-COAQUIRA
DIRECTOR (e)
IES INDEPENDENCIA NACIONAL PUNO

Anexo 08: Resultados tablas, gráficos y otros

Alfa de Cronbach de la variable gestión administrativa

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = K/K-1 * [1 - \Sigma Vi/Vt]$$

A
ΣVi
Vt

24

10.8

109

Donde, la fiabilidad es superior a:

0.94

Para esta investigación se considera: > 0.94, por que es una fiabilidad muy buena.

Bloque 1
Bloque 2
ABSOLUTO S2

1.043

0.901

0.901

0.94

0.94

CONFIABILIDAD MUY ALTA

Alfa de Cronbach de la variable satisfacción laboral

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO A TRAVÉS DE ALFA DE CRONBACH

$$\alpha = K/K-1 * [1 - \Sigma Vi/Vt]$$

A
ΣVi
Vt

24

17.4

138

Donde, la fiabilidad es superior a:

0.91

Para esta investigación se considera: > 0.91, por que es una fiabilidad muy buena.

Bloque 1
Bloque 2
ABSOLUTO S2

1.043

0.874

0.874

Resultado general de gestión administrativa

Nº	Ítems	Alternativas				(1) Muy deficiente	Educadores	Puntaje		Desviación Estándar	Coef. Variación	Quintil
		(5) Muy bueno	(4) Bueno	(3) Aceptable	(2) Deficiente			Promedio	%			
1	La toma de decisiones en mi entidad laboral es:	1	22	16	2	0	41	145	41%	0.6	0.2	Q2
		2%	54%	39%	5%	0%						
2	Las decisiones que se toman en el área donde me desempeño son:	4	19	17	1	0	41	149	43%	0.7	0.2	Q2
		10%	46%	41%	2%	0%						
3	Los planes de trabajo de cada área en mi entidad laboral son:	3	19	17	2	0	41	146	42%	0.7	0.2	Q2
		7%	46%	41%	5%	0%						
4	El trabajo realizado para cumplir con las metas establecidas es:	4	24	11	2	0	41	153	44%	0.7	0.2	Q2
		10%	59%	27%	5%	0%						
5	La aplicación de estrategias administrativas en mi entidad laboral es:	3	17	18	3	0	41	143	41%	0.7	0.2	Q2
		7%	41%	44%	7%	0%						
6	Mi participación en el análisis interno que se realiza en el día laboral es:	2	22	13	4	0	41	145	41%	0.7	0.2	Q2
		5%	54%	32%	10%	0%						
7	La organización de las áreas de mi entidad laboral es:	7	17	16	1	0	41	153	44%	0.8	0.2	Q2
		17%	41%	39%	2%	0%						
8	Mi desempeño en mi entidad laboral es:	8	22	9	2	0	41	159	45%	0.8	0.2	Q2
		20%	54%	22%	5%	0%						
9	La designación de los cargos en mi entidad laboral es:	3	18	15	5	0	41	142	41%	0.8	0.2	Q2
		7%	44%	37%	12%	0%						
10	Las políticas generales vigentes en mi entidad laboral son:	5	18	16	2	0	41	149	43%	0.8	0.2	Q2
		12%	44%	39%	5%	0%						
11	La selección y reclutamiento del personal docente según las necesidades de mi entidad laboral son:	1	17	19	2	2	41	136	39%	0.8	0.2	Q2
		2%	41%	46%	5%	5%						
12	La selección y reclutamiento del personal directivo en mi entidad laboral son:	0	15	22	4	0	41	134	38%	0.6	0.2	Q2
		0%	37%	54%	10%	0%						
13	Mi comportamiento ante terceros en mi área de trabajo es:	6	26	8	1	0	41	160	46%	0.7	0.2	Q2
		15%	63%	20%	2%	0%						
14	Mis relaciones interpersonales con mis compañeros de trabajo son:	8	25	7	1	0	41	163	47%	0.7	0.2	Q2
		20%	61%	17%	2%	0%						
15	La motivación que se brinda en mi entidad laboral es:	3	19	14	5	0	41	143	41%	0.8	0.2	Q2
		7%	46%	34%	12%	0%						
16	Mi satisfacción personal en mi entidad laboral es:	7	18	15	0	1	41	153	44%	0.8	0.2	Q2
		17%	44%	37%	0%	2%						
17	El liderazgo de mis jefes en mi entidad laboral es:	6	12	16	7	0	41	140	40%	0.9	0.3	Q2
		15%	29%	39%	17%	0%						
18	El logro de mis objetivos trazados según el liderazgo de mis jefes es:	2	17	19	3	0	41	141	40%	0.7	0.2	Q2
		5%	41%	46%	7%	0%						
19	El empleo de las estrategias de control anticipadas a los problemas es:	1	17	21	2	0	41	140	40%	0.6	0.2	Q2
		2%	41%	51%	5%	0%						
20	Los sistemas de control en el área donde me desempeño son:	4	18	17	1	1	41	146	42%	0.8	0.2	Q2
		10%	44%	41%	2%	2%						
21	Los patrones de desarrollo de mis actividades laborales son:	5	16	16	3	1	41	144	41%	0.9	0.3	Q2
		12%	39%	39%	7%	2%						
22	El desempeño laboral en mi área es:	7	25	9	0	0	41	162	46%	0.6	0.2	Q2
		17%	61%	22%	0%	0%						
23	Los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema son:	0	19	17	5	0	41	137	39%	0.7	0.2	Q2
		0%	46%	41%	12%	0%						
24	Las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema son:	0	18	18	5	0	41	136	39%	0.7	0.2	Q2
		0%	44%	44%	12%	0%						

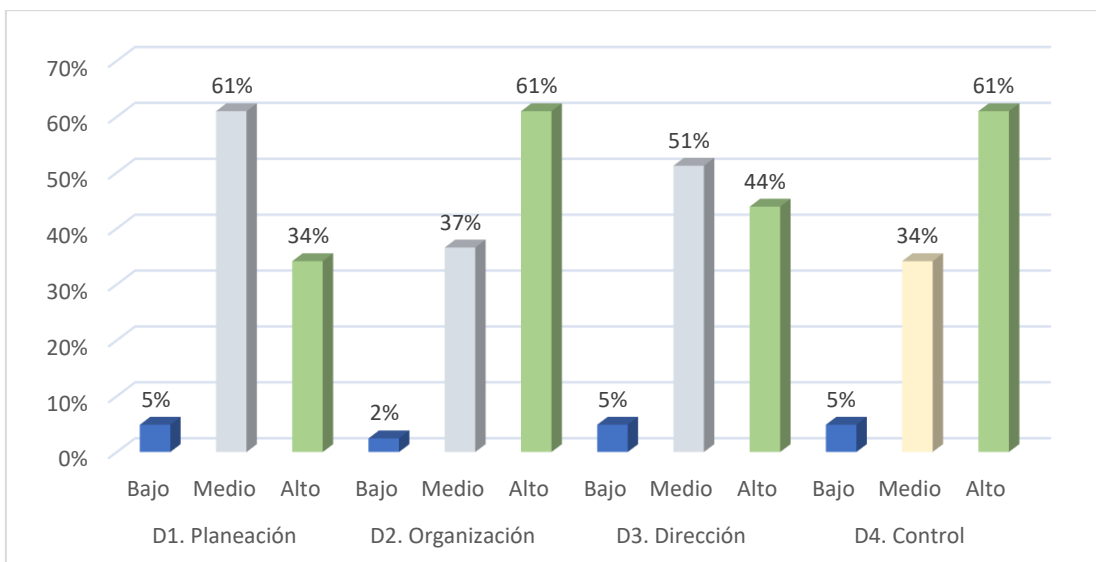
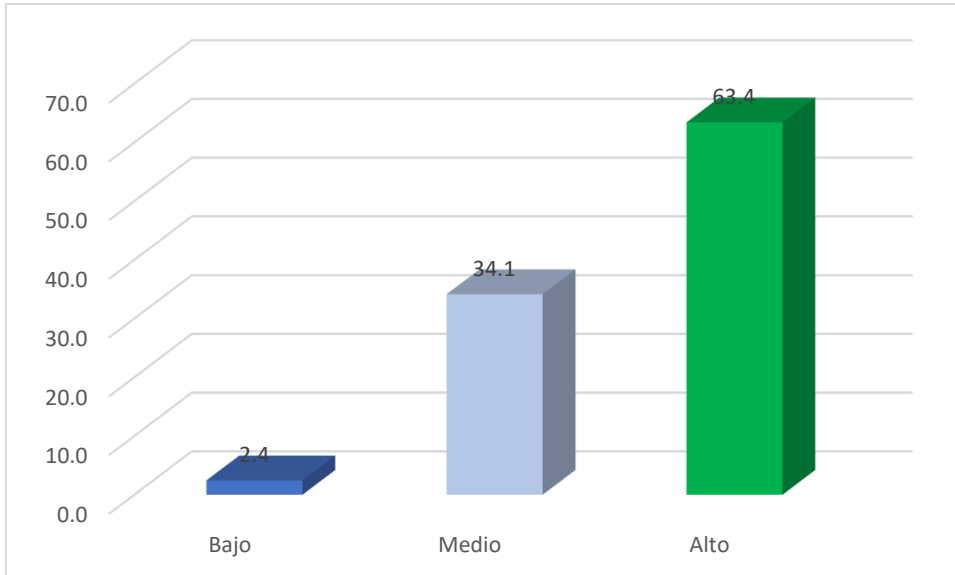
Fuente: encuesta aplicada a los educadores de la institución educativa Independencia Nacional, Puno - 2023.

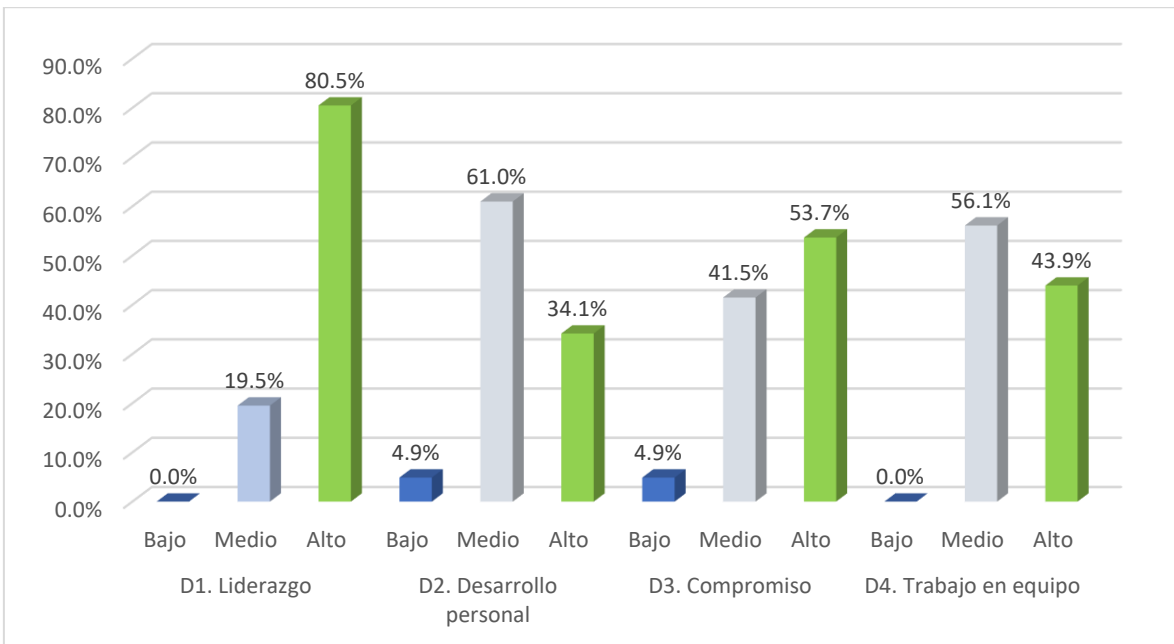
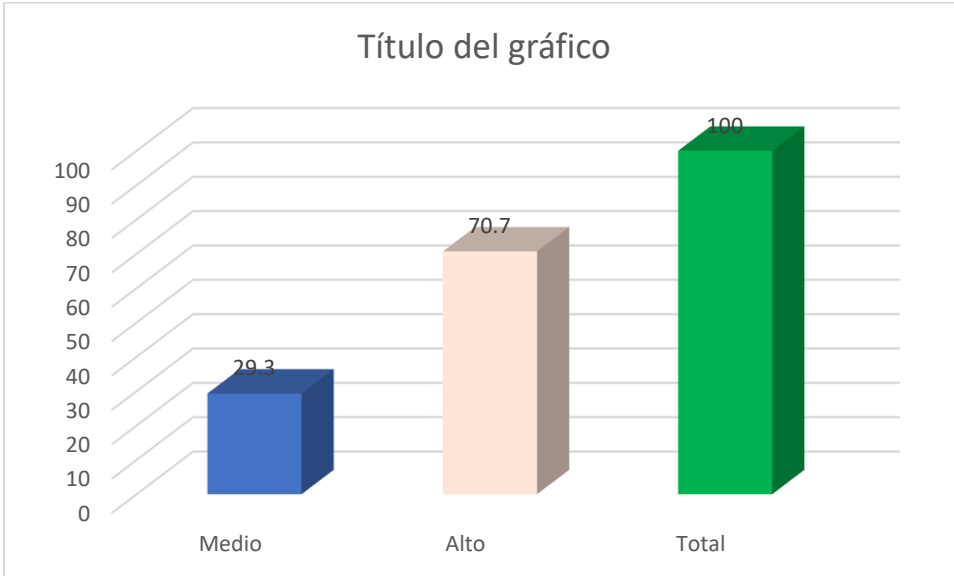
Resultado general de satisfacción laboral

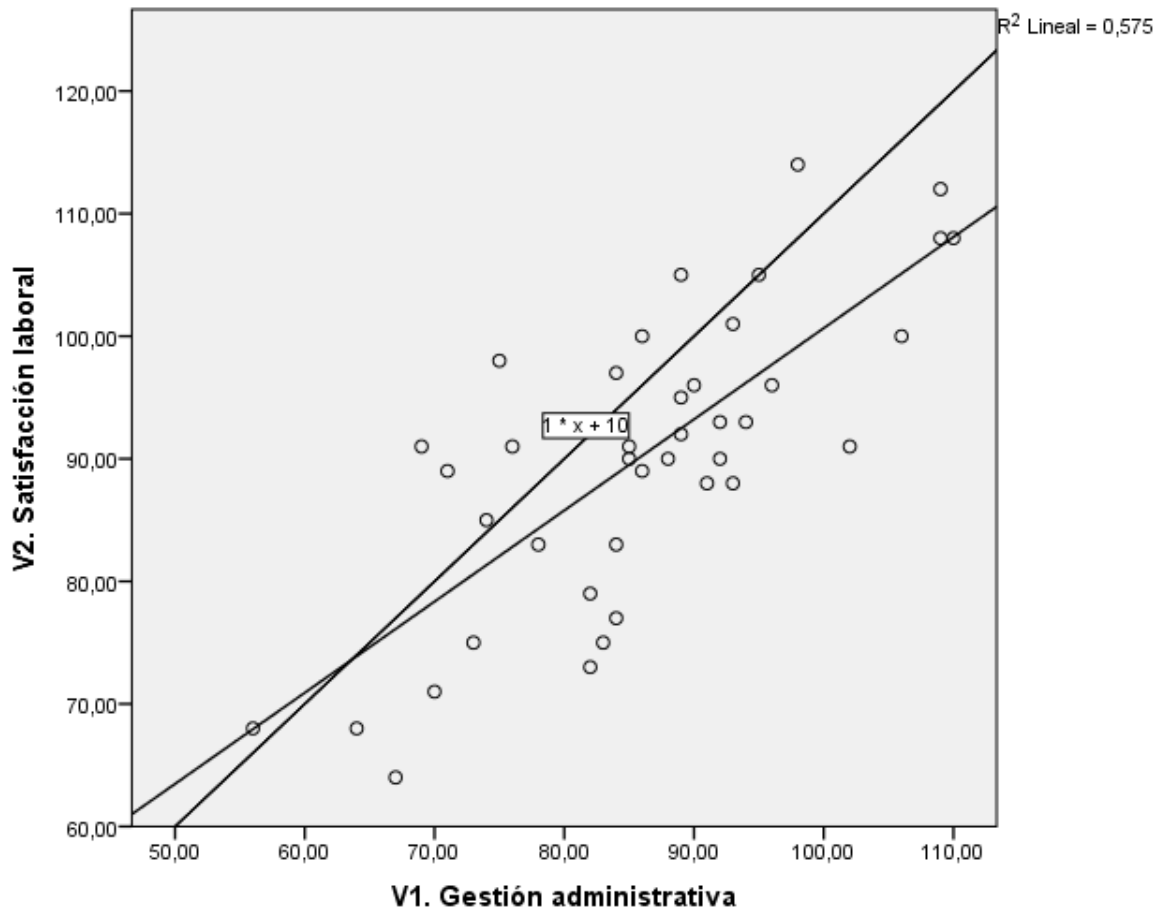
Nº	Ítems	Alternativas					Comerciantes	Puntaje		Desviación Estándar	Coef. Variación	Quintil
		(5) Siempre	(4) Casi siempre	(3) A veces	(2) Casi nunca	(1) Nunca		Promedio	%			
1	Mi trabajo estimula mis ganas de superación.	21	12	7	1	0	41	176	50%	0.8	0.2	Q2
2	Me produce satisfacción mi trabajo por él sí mismo.	20	15	6	0	0	41	178	51%	0.7	0.2	Q2
3	Mi trabajo me brinda las oportunidades de lograr mis metas.	20	16	5	0	0	41	179	51%	0.7	0.2	Q2
4	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito de considero responsable.	16	16	8	1	0	41	170	49%	0.8	0.2	Q2
5	Pongo todo de mi parte por desempeñarme bien en mi trabajo.	23	16	2	0	0	41	185	53%	0.6	0.1	Q3
6	Mi trabajo me exterioriza mi identidad institucional	22	11	6	2	0	41	176	50%	0.9	0.2	Q2
7	Cuando realizo un buen trabajo recibo algún tipo de reconocimiento.	2	8	17	9	5	41	116	33%	1.0	0.4	Q1
8	Participo en las decisiones de mi área u oficina.	8	18	13	1	1	41	154	44%	0.9	0.2	Q2
9	Percibo un salario estándar en que me brinda cierta estabilidad económica.	3	22	11	4	1	41	145	41%	0.9	0.2	Q2
10	Las cargas de trabajo están bien distribuidas.	4	8	21	7	1	41	130	37%	0.9	0.3	Q2
11	Las condiciones salariales que recibo satisfacen mis necesidades básicas.	1	18	16	4	2	41	135	39%	0.9	0.3	Q2
12	La entidad valora mi trabajo y me brinda oportunidad de crecimiento profesional.	2	11	18	7	3	41	125	36%	1.0	0.3	Q1
13	Mi entidad cumple los convenios disposiciones y leyes laborales.	4	20	14	3	0	41	148	42%	0.8	0.2	Q2
14	Dispongo de los bienes y condiciones para mi mejor desempeño laboral.	5	13	17	4	2	41	138	39%	1.0	0.3	Q2
15	Tengo la libertad para elegir mi propio método de trabajo.	14	15	11	0	0	40	163	47%	1.0	0.3	Q2
16	La distribución física del área de trabajo me facilita la realización de sus labores.	8	18	10	4	1	41	151	43%	1.0	0.3	Q2
17	El ambiente, las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien mi trabajo.	7	21	10	2	1	41	154	44%	0.9	0.2	Q2
18	El clima institucional fortalece mi desempeño.	10	17	11	2	1	41	156	45%	1.0	0.3	Q2
19	Mis compañeros son amables y siempre cooperan conmigo	8	24	8	1	0	41	154	44%	0.9	0.2	Q2
20	Mi jefe valora el esfuerzo que hago en mi trabajo.	7	13	13	8	0	41	142	41%	1.0	0.3	Q2
21	Mi jefe me apoya y aplica de manera clara y completa mis tareas a realizar.	5	14	14	8	0	41	139	40%	0.9	0.3	Q2
22	Los colaboradores asumimos con responsabilidad cada trabajo que se nos asigna.	17	14	9	1	0	41	170	49%	0.9	0.2	Q2
23	Mi director nos integrada en todas las actividades.	6	16	17	2	0	41	149	43%	0.8	0.2	Q2
24	En el equipo de educadores hay pensamientos de reflexión y creatividad.	10	13	16	2	0	41	154	44%	0.9	0.2	Q2

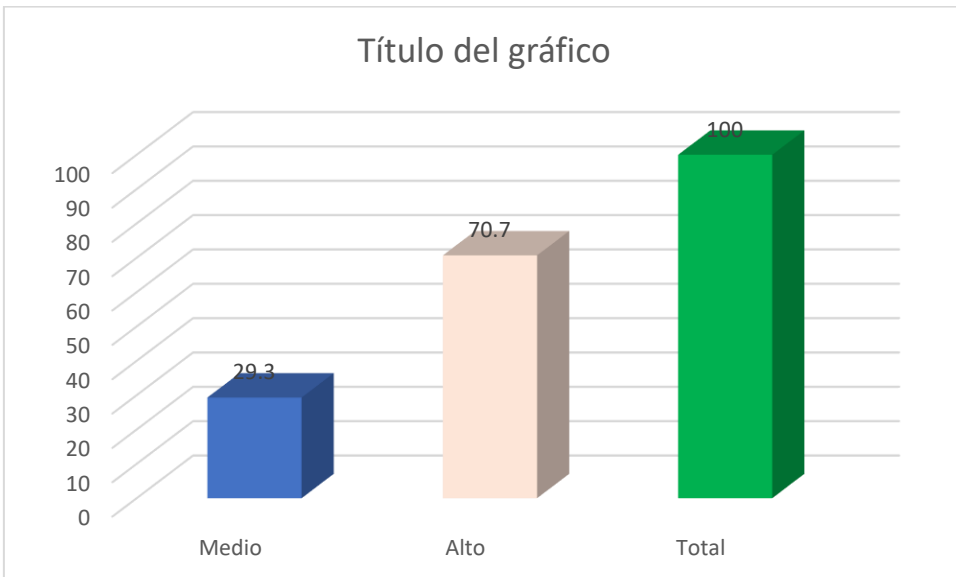
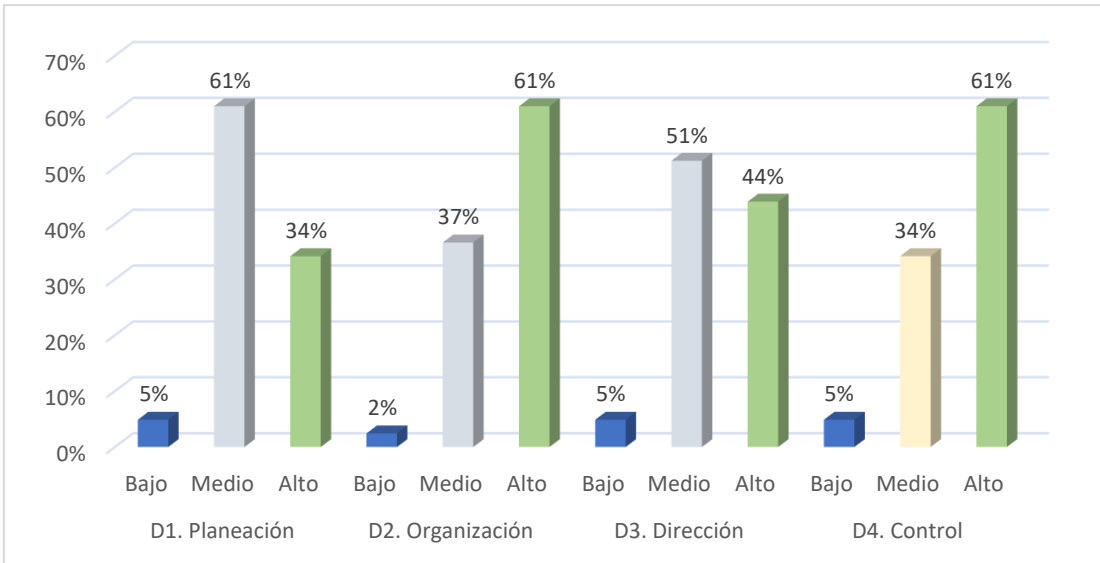
Fuente: encuesta aplicada a los educadores de la institución educativa Independencia Nacional, Puno - 2023.

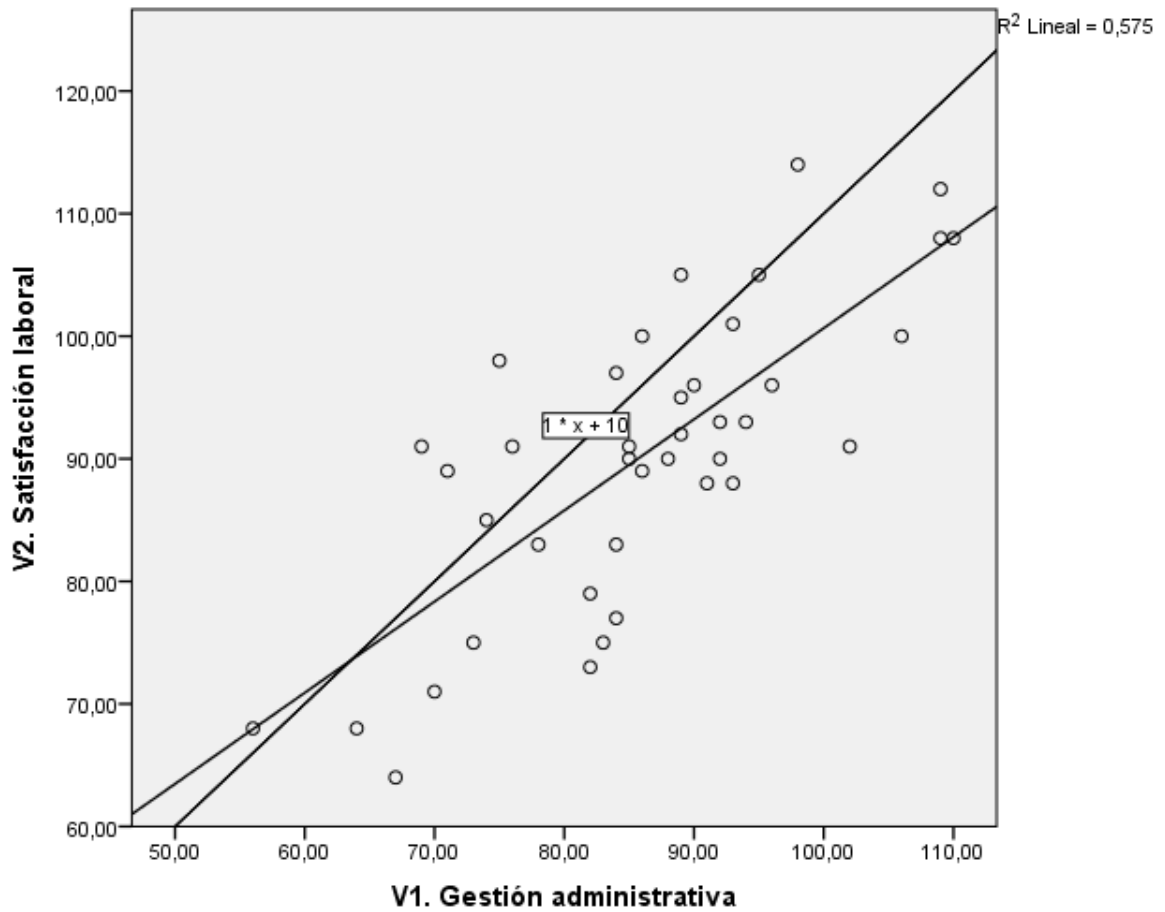
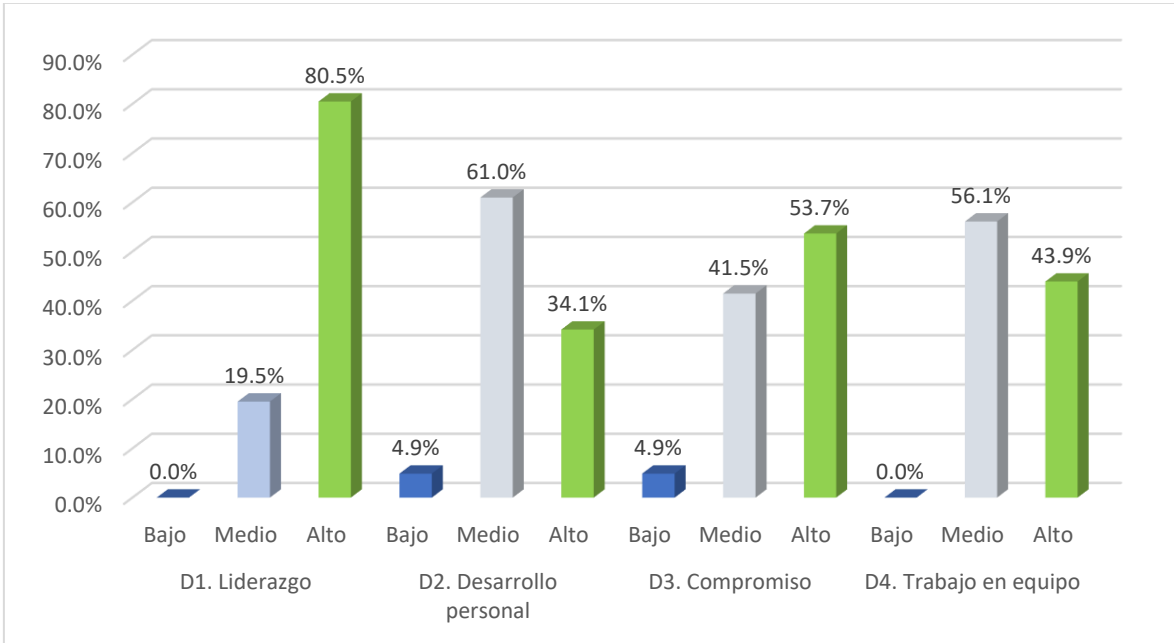
Figuras:











Variable:

V1. Gestión administrativa

Encuesta	V1. Gestión administrativa																								Sumatoria					
	D1. Planeación						D2. Organización						D3. Dirección						D4. Control						D1	D2	D3	D4	V1	
	Items	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24					
E1	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	18	18	14	17	67
E2	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	27	27	24	24	102
E3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	17	17	18	18	70
E4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	20	23	21	20	84
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	24	24	96
E6	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	22	22	23	22	89
E7	3	4	3	3	4	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	2	3	3	21	24	23	17	85
E8	3	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	22	24	25	22	93
E9	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	23	23	26	26	98
E10	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	20	19	18	19	76
E11	3	4	3	4	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	20	20	17	18	75	
E12	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	19	21	18	78
E13	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	23	22	21	23	89
E14	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	20	22	23	21	86	
E15	2	2	2	2	2	2	3	4	3	3	3	4	4	2	1	3	4	2	1	3	4	2	2	2	12	12	20	18	64	
E16	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	20	20	20	24	84	
E17	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	22	22	19	19	82	
E18	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	23	22	25	24	94	
E19	4	3	4	4	3	3	3	2	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	21	21	22	21	85	
E20	2	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	5	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	17	16	17	19	69	
E21	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	19	18	18	16	71	
E22	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	22	22	25	20	89	
E23	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	14	14	14	14	56	
E24	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	25	27	30	27	109	
E25	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	26	27	30	27	110	
E26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	23	24	24	95	
E27	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	5	4	4	5	4	4	5	3	4	4	23	18	26	24	91	
E28	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	23	24	22	23	92	
E29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	24	23	24	22	93	
E30	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	20	19	20	21	80	
E31	4	5	4	4	4	4	4	5	4	2	3	3	5	3	3	3	3	4	3	4	4	5	4	3	25	21	21	23	90	
E32	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	1	4	2	2	19	18	22	15	74		
E33	4	3	4	3	4	4	4	3	5	4	1	2	3	4	4	4	5	4	4	3	2	3	4	3	22	19	24	19	84	
E34	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	3	3	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	28	25	26	27	106	
E35	3	4	3	4	4	4	4	5	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	22	19	20	21	82	
E36	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	30	25	29	25	109	
E37	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	21	21	19	22	83	
E38	3	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	5	3	3	3	3	4	4	4	3	21	22	22	21	86	
E39	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	5	4	3	4	3	4	21	21	23	23	88	
E40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	18	17	20	18	73	
E41	4	3	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	5	4	3	22	25	22	23	92	

Variable:

V2. Satisfacción laboral

Encuesta	V2. Satisfacción laboral																								Sumatoria					
	D1. Liderazgo						D2. Desarrollo personal						D3. Compromiso						D4. Trabajo en equipo						D1	D2	D3	D4	V2	
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24						
E1	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	16	16	16	16	64	
E2	5	5	5	5	5	5	1	4	1	5	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	30	19	21	21	91	
E3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	20	17	17	17	71	
E4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	19	17	22	19	77	
E5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	24	24	24	24	96	
E6	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4	3	4	29	26	25	25	105
E7	5	4	4	5	5	5	2	4	4	5	4	3	4	2	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	28	22	21	19	90	
E8	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	24	22	21	21	88	
E9	5	5	5	4	5	5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	29	25	30	30	114	
E10	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	2	3	3	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	30	20	19	22	91	
E11	5	5	5	5	5	5	2	5	5	3	4	3	4	4	5	5	5	3	3	3	2	5	4	3	30	22	26	20	98	
E12	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	23	18	22	20	83	
E13	5	5	4	4	5	5	2	5	4	3	4	2	4	5	5	4	4	5	5	4	2	4	2	3	28	20	27	20	95	
E14	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	22	21	23	23	89	
E15	5	5	4	4	5	5	1	1	4	2	2	1	2	2	3	1	1	2	2	2	2	5	4	3	28	11	11	18	68	
E16	4	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	25	18	19	21	83	
E17	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	22	19	19	19	79	
E18	4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	26	22	23	22	93	

E19	4	5	5	3	5	4	2	3	4	4	5	3	4	4	5	3	3	5	4	2	2	4	3	5	26	21	24	20	91
E20	5	5	5	5	5	5	1	2	5	3	3	1	2	1	5	5	5	5	5	2	3	5	3	5	30	15	23	23	91
E21	4	4	5	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	5	3	4	4	3	3	3	4	3	3	26	20	24	19	89
E22	4	4	4	3	4	5	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	4	24	20	25	23	92
E23	2	3	3	3	5	5	1	3	4	3	1	1	3	1	3	2	2	1	4	2	3	5	4	4	21	13	12	22	68
E24	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	28	30	108
E25	5	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	3	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	20	28	30	108
E26	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	30	24	23	28	105
E27	5	3	4	4	4	3	2	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	23	19	22	24	88
E28	5	5	5	4	5	2	1	3	4	3	4	2	4	5	4	5	5	4	3	3	3	5	3	3	26	17	27	20	90
E29	5	5	5	5	5	5	3	4	4	2	4	3	4	4	5	5	4	5	5	4	3	5	4	3	30	20	27	24	101
E30	5	5	5	4	5	5	3	4	4	3	3	3	4	3	0	4	4	3	4	4	4	5	4	5	29	20	18	26	93
E31	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	2	2	3	5	5	3	3	3	4	5	4	5	4	4	30	18	22	26	96
E32	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	24	19	20	22	85
E33	5	4	5	5	3	5	4	4	4	3	2	3	4	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5	5	27	20	23	27	97
E34	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	1	4	4	3	5	4	3	4	4	5	5	5	5	5	30	18	23	29	100
E35	4	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	2	2	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	22	19	16	16	73
E36	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	3	5	30	25	30	27	112
E37	3	4	4	4	5	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	24	15	20	16	75
E38	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	29	24	23	24	100
E39	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	22	22	23	23	90
E40	3	4	4	3	5	4	2	3	3	2	3	2	3	2	5	3	3	3	4	3	2	2	3	4	23	15	19	18	75
E41	5	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	25	22	24	22	93