



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la
institución educativa integral, Huaraz 2023**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTOR:

Oncoy Milla, Elvis Junnior (orcid.org/0000-0001-5258-6339)

ASESOR:

Mg. Urbina Suasnabar, Cristian (orcid.org/0000-0002-9127-1636)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

CHIMBOTE - PERÚ

2023

DEDICATORIA

A mis padres, que son el motivo y el soporte para seguir adelante, por su amor incondicional, por brindarme el apoyo cuando más lo necesitaba, por sus sabios consejos y por siempre estar allí, por cuidarme y por constituir una familia unida.

A mis hermanos, que siempre han estado apoyándome, y sacándome sonrisas en malos momentos y por su infinito cariño.

AGRADECIMIENTO

A Jehová, por darme un día más de vida y cuidarme, a mis padres que son mi soporte, y motivación, a mis hermanos por su apoyo, a la Universidad César Vallejo por la plana docente capacitada, quienes me enriquecieron con distintos conocimientos los cuales, los estoy aplicando.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, URBINA SUASNABAR CRISTIAN, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023", cuyo autor es ONCOY MILLA ELVIS JUNNIOR, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11.00%, 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.

CHIMBOTE, 14 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
URBINA SUASNABAR CRISTIAN DNI: 07975038 ORCID: 0000-0002-9127-1636	Firmado electrónicamente por: CURBINAS el 14-12- 2023 08:15:02

Código documento Trilce: TRI - 0696484





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, ONCOY MILLA ELVIS JUNNIOR estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada 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 publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
ONCOY MILLA ELVIS JUNNIOR DNI: 76814024 ORCID: 0000-0001-5258-6339	Firmado electrónicamente por: EONCOYMI el 15-02- 2024 16:11:58

Código documento Trilce: INV - 1484682

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS	vi
ÍNDICE DE TABLAS	vii
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	16
3.1. Tipo y diseño de investigación	16
3.2. Variables y operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	18
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	19
3.5. Procedimientos	20
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	32
VI. CONCLUSIONES	40
VII. RECOMENDACIONES	42
REFERENCIAS	43
ANEXOS	53

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: <i>Correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral</i>	22
Tabla 2: <i>Nivel de gestión administrativa</i>	23
Tabla 3: <i>Nivel de las dimensiones de gestión administrativa</i>	24
Tabla 4: <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	25
Tabla 5: <i>Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral</i>	26
Tabla 6: <i>Relación entre la planificación administrativa y la satisfacción laboral</i> ...	27
Tabla 7: <i>Relación entre la organización y la satisfacción laboral</i>	28
Tabla 8: <i>Relación entre la alta dirección y la satisfacción laboral</i>	29
Tabla 9: <i>Relación entre las acciones de control y la satisfacción laboral</i>	30
Tabla 10: <i>Prueba de normalidad de kolmogorov – Smirnov</i>	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: <i>Nivel de gestión administrativa</i>	23
Figura 2: <i>Nivel de las dimensiones de gestión administrativa</i>	24
Figura 3: <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	25
Figura 4: <i>Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral</i>	26

Resumen

La actual investigación titulada: “Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa, Integral, Huaraz, 2023” tuvo como objetivo general; determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz - 2023, el tipo de investigación fue aplicada, de diseño no experimental y de nivel correlacional – transversal, la muestra estuvo constituida por 80 colaboradores, y se utilizó el cuestionario para la recopilación de datos.

El resultado final fue de $\rho = 825$, en escala de Spearman por la cual se concluyó que si hubo relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con un nivel moderado alto, la gestión administrativa impacta directamente en la satisfacción de los colaboradores, al proporcionar una organización eficiente, una comunicación clara, apoyo y desarrollo personal, y una resolución adecuada de conflictos, así mismo promueve un ambiente laboral positivo y productivo, contribuyendo al bienestar del colaborador.

Palabras clave: Gestión administrativa, satisfacción laboral, factor humano, empresa.

Abstract

The current research titled: "Administrative management and job satisfaction of the staff of the Educational Institution, Integral, Huaraz, 2023" had as its general objective; determine the relationship between administrative management and job satisfaction of the staff of the Institución Educativa Integral, Huaraz - 2023, the type of research was applied, non-experimental design and correlational - transversal level, the sample consisted of 80 collaborators, and The questionnaire was used for data collection.

The final result was $\rho = .825$, on a Spearman scale, which concluded that if there was a relationship between administrative management and job satisfaction, with a moderately high level, administrative management directly impacts the satisfaction of collaborators, by providing an efficient organization, clear communication, support and personal development, and adequate conflict resolution, also promotes a positive and productive work environment, contributing to the well-being of the collaborator.

Keywords: Administrative management, job satisfaction, human factor, company.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa en los colegios privados puede ser un factor crítico para la satisfacción de los colaboradores, ya que una mala gestión puede producir problemas dentro de la organización, y relaciones entre quienes trabajan en la organización, así como demoras y dificultades en la elección de una decisión y propuestas de crecimiento.

Entre las problemáticas que pueden afectar la satisfacción del factor, dada por la gestión administrativa, se encuentra la carencia de habilidades de liderazgo en los directores, es así que Pacheco et al. (2018) desarrollaron un análisis en centros educativos de nivel básica y media en Colombia, en el que se evidencio que la gestión administrativa carecía de soporte, el 72% de los directores no poseían habilidades directivas, y además el 48% no tenía fundamentos, ni nociones para liderar y menos gestionar un centro educativo, lo que repercutió en el continuo desarrollo de las instituciones. Así mismo, Williams (2015) a través del portal The Guardian, realizó una encuesta en colegios del Reino Unido en el que se evidencio que los encuestados calificaron la gestión de su institución, con un seis sobre 10, y el 45% dijo que su director, no era eficaz, esto debido a la mala programación de las horas de trabajo de los docente y la poca comprensión de parte de ellos, similar Will (2022) realizó una encuesta al personal pedagogo de una institución educativa en Massachusetts, sobre su satisfacción, donde el 44% de los docentes dijeron que tienen la intención de renunciar y buscar empleo en otro lugar, esto debido a la excesiva carga de trabajo que se les encomienda y además a la poca flexibilidad que se les daba al equilibrar su vida personal con la laboral. También, la gestión de las instalaciones y los ambientes de trabajo juegan un papel importante, la Pontificia Universidad Católica del Perú y el Ministerio de Educación (PUCP y MINEDU, 2021), realizaron un informe sobre los factores de riesgos en docentes del servicio educativo en Perú, y se halló que el 54,8% de los educadores, resaltan que las condiciones laborales debían de ser priorizadas en los colegios, ya que les dificultaba enseñar al no poseer los materiales suficientes, de igual manera les causaba limitaciones en el desarrollo de su clase y la carencia de programas de actualización y capacitación, hacia que sus índices de insatisfacción aumentaran, así mismo se realizó una investigación en los sectores educativos del nivel secundario del estado de River, Nigeria, el 60% del factor humano de las escuelas,

observaba que la gestión administrativa en ese sector era pésima, en cuanto a la gestión de las instalaciones e infraestructura, lo que repercutió en la calidad de enseñanza y el bienestar de los colaboradores (Ugochukwu, 2018).

Por estas circunstancias, se tomó la decisión de realizar un estudio en una determinada empresa y planteándose la posterior incógnita; ¿Cuál es la relación de la Gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023?

Las variables del presente estudio estaban apoyadas por sus relativas teorías científicas, que dan a la investigación su justificación teórica. Esto ayuda a avanzar en la gestión de los líderes en el ámbito laboral y la satisfacción del factor humano. La investigación posee un fundamento metodológico porque está estructurada de acuerdo a la metodología de investigación, tuvo un marco científico y simultáneamente fue validado a través del juicio de expertos y su confiabilidad estadística de los instrumentos, se dio por el SPSS, que ayudarán a dar respuesta a los objetivos, así mismo servirá como ejemplo para futuras investigaciones.

Por otro lado, en la justificación práctica, una buena gestión administrativa permite a los empleados poseer herramientas y recursos imprescindibles para realizar su labor de manera efectiva y eficiente, brinda oportunidades para el desarrollo y crecimiento profesional al tiempo que fomenta una comunicación honesta, abierta y efectiva entre la empresa y sus colaboradores.

Así mismo tuvo relevancia social, la gestión administrativa y la satisfacción del factor humano, son dos indicadores primordiales en el éxito de una empresa, ya que al optimizar los procesos internos y promover un ambiente laboral amigable y satisfactorio, se logrará una mayor productividad, rentabilidad y competitividad, lo que redundará en ventajas a nivel empresa y sociedad.

El motivo por el cual se realizó este trabajo de investigación, es la realidad actual que viven muchas empresas, tomando como modelo a la Institución Educativa Integral, para efectuar los estudios respectivos. Por lo tanto se propuso como objetivo general; Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz - 2023, así mismo, los objetivos específicos fueron: Identificar el nivel de gestión administrativa del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023, Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa del personal de

la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023, Identificar el nivel de satisfacción del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023, Determinar la relación entre la planificación administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz - 2023; Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz - 2023. ; Determinar la relación entre la alta dirección y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023, Determinar la relación entre las acciones de control y la satisfacción del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023.

Las hipótesis para el presente estudio son: Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral en Huaraz – 2023; Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral en Huaraz – 2023.

II. MARCO TEÓRICO

Se presentan distintos estudios de investigación respecto a la gestión administrativa y la satisfacción laboral y cómo se relacionan, internacionalmente se tiene a Salazar et al. (2023) quienes realizaron una investigación en centros de educación en Chile, su estudio fue de tipo descriptivo - relacional y la muestra fue instituida por 117 trabajadores, la obtención de los datos se dio a través del cuestionario, concluyó que el 42% de los trabajadores poseía una satisfacción alta, resultante de la participación en las distintas reuniones, además de los ambientes adecuado para su labor y la supervisión adecuada que recibían por parte de los directivos.

Similar se tuvo la investigación de Senyameator et al. (2019), realizaron una investigación en escuelas básicas en Ghana, donde su investigación fue de tipo correlacional – descriptivo, su muestra estuvo instituida por 210 pedagogos, se halló que el 71.9% se sentían satisfechos en su centro educativo, dado por el programa de premios y así mismo el reconocimiento que servía como inspiración para otros.

Además, Pérez et al. (2023) en su trabajo de investigación, se demostró que el 48.33% califica la gestión en su centro de labores como deficiente, pero, al determinar los niveles de la organización, dirección y el control., los resultados fueron inversos, en el que más del 67% del factor humano, resaltaban la buena dirección y la adecuada organización con un 64.89%, así mismo el control en dicha red de salud era constante, con la finalidad que se conozca el nivel de trabajo de sus colaboradores y tomar acciones necesarias para su mejora, según lo mencionaba el 55% del factor humano.

A nivel nacional se pudo ilustrar la investigación de Chunga y Pariona (2022), de nivel descriptivo - correlacional, su población fue instituida por ciento treinta colaboradores, el autor concluyo que con un rho de 737 existe relación, además determinó que existe una relación entre la planificación y la satisfacción laboral, de nivel moderado, con un rho= 0,679, con un rho= 518, también entre la organización y la satisfacción existe relación, además se halló que con un rho=655, existe relación moderada entre la dirección y la satisfacción, para finalizar el investigador halló la correlación del control con la segunda variable, hallándose una relación de 722, considerada como moderada.

Además, en la investigación de Coronel et al. (2020) de diseño correlacional dada en una universidad del norte del Perú, donde su muestra estuvo representada por ochenta y seis colaboradores, se halló que hay una relación medida entre las variables con un 0,347, también, el 73% del factor humano mencionaron que la gestión administrativa en su centro de labores era de nivel competente (alta) de igual forma el 66% evidenciaba una satisfacción alta.

Así mismo, el estudio de Espíritu y Muñoz (2017) cuyo diseño fue no experimental, con una muestra dada de noventa y siete integrantes del factor humano, se pudo evidenciar que la relación es significativa con un $\rho = 0.637$. Además, la organización y la satisfacción laboral, poseen relación, y fue positivo, con un $\rho = 0.665$, existe relación, pero moderada, incluso la dirección y la satisfacción laboral, tuvieron relación, el resultado fue positivo, pero bajo con un 0,441, así mismo con un $\rho = 0.663$ se encontró que la dimensión control y la satisfacción laboral tienen una relación moderadamente positiva.

De manera similar, Licas et al. (2022) con su investigación dada en una universidad, su muestra estuvo constituida por ciento diez docentes, se halló que la correlación entre variables era positiva y dicha correlación era de 0.731, así mismo, entre la planificación y la satisfacción laboral, la relación, fue moderada con un ρ de .625, también, la organización y la segunda variable tuvieron relación con un $\rho = 0.643$, positiva pero moderada, además se propuso determinar la relación entre la dirección y la satisfacción, hallando como resultado una relación directa y moderada con un $\rho = 0.701$, para finalizar halló que el control y la satisfacción, guardan relación, con un $\rho = 0.704$, se halló la validez de una relación moderada positiva.

También, en la investigación de Dávila et al. (2021), de tipo correlacional y la cual se empleó el cuestionario para la recopilación de la data, los investigadores hallaron que el 80.70% del personal evidenciaba una satisfacción regular, debido a las precarias condiciones existentes en dicha empresa, a eso se le suma la carencia de reconocimientos por su buen trabajo y el exiguo beneficio económico que la empresa les da.

Es claro que una buena gestión administrativa, para tener éxito es crucial y para el funcionamiento de cualquier organización, es por ello que tenemos al autor Anchelia et al. (2021) quien en su investigación dada en sectores educativos pudo determinar; el cincuenta y seis por ciento del factor humano, mencionaban que la

gestión administrativa en su centro laboral era buena, esto debido a que les permitía integrarse en la toma de decisiones y además planificaban y organizaban de forma correcta sus actividades.

Aunando en las investigaciones previas, Ventura (2021), realizó una investigación de tipo correlacional, en donde su muestra estuvo dada por 60 trabajadores, se halló que la gestión administrativa en dicha empresa era medianamente buena ya que el 27% de los trabajadores mencionaban que la planificación en dicha empresa era regular, debido a los cambios bruscos en su entorno y además a la necesidad de ser capacitados y apoyados, así mismo el 54% de los trabajadores recalcan que su organización era regular, resultante de la falta de coordinación para completar las metas en equipo, también, el 45% de los encuestados mencionaron que el control que ejercía la empresa en ellos era regular, porque no los evaluaban constantemente y menos se daba una supervisión constante.

Así mismo, en la investigación de Reátegui y Lopez (2022), realizada en una unidad educativa, quien tuvo una investigación correlacional y en donde la muestra estuvo dada por noventa trabajadores, el hallazgo concluyó que, efectivamente existe relación fuerte, con un rho de 826. La fusión entre la buena planificación y la organización logran que los integrantes del factor humano se sientan satisfechos y trabajen con más entusiasmo y ganas de superación.

Luego de haber detallado los distintos antecedentes, corresponde delimitar las teorías de las variables, comenzando por la gestión administrativa.

Como primera teoría se tiene a la teoría científica, Turan (2015) menciona que, con los principios de la administración científica, se busca impulsar la productividad individual para aumentar la productividad dentro de una organización, esta teoría sostiene que la gerencia pone énfasis en la eficiencia y la producción de cada persona. En lugar de labores difíciles o de resolución de problemas, este estudio se concentró en tareas repetitivas y rutinarias, definiendo y midiendo cuidadosamente cada tarea. Muy contraria a esta teoría se tiene la teoría sobre las relaciones humanas, esta escuela empatizaba con los trabajadores, considerándolos motivados por normas y necesidades sociales (Haveman y Wetts, 2019). Esta escuela trabajó para resolver problemas organizacionales dados por la teoría científica, de manera similar, esta institución reconoce las necesidades colectivas de los colaboradores Considerando esta última teoría entonces fomentar

la labor en equipo, la intervención del factor humano, la supervisión no directiva y las relaciones positivas entre gerentes y colaboradores, teniendo en cuenta sus emociones y sentimientos, son las estrategias clave para incrementar la producción y satisfacción de los colaboradores en todas las sociedades

Además, se tiene a la teoría de la burocracia en la que la estructura organizacional y las reglas deben aplicarse para controlar y mejorar las habilidades del trabajador individual, que es el punto central de esta teoría. Como explica Vergara (2019) la aplicación de la objetividad y la lógica laboral en esta teoría depende fundamentalmente del papel de quien esté al mando, este titular o persona al mando también desempeña sus funciones de manera que no implica apropiación de la organización o propiedad de la misma, sino la justa aplicación de sus principios.

Así mismo, en la teoría de la contingencia estructural, Marcano y Cirera (2021) explican que los factores contingentes pueden tener un impacto decisivo en la naturaleza de las estructuras organizativas, lo que puede conducir a cambios y a una mayor eficiencia en toda la organización o en partes de ella. El entorno tendrá un impacto en qué tan bien se apliquen las técnicas administrativas y las operaciones internas de cada organización. tanto interna como exterior.

Distintos autores tienen diferentes definiciones y opiniones, cuando se habla de gestión administrativa, entre ellas tenemos a Chiavenato (2007) quien describe como el proceso de planificación, organización, gestión y dirección del uso de los recursos, para alcanzar las metas predeterminadas; admite el uso eficiente del factor humano, los recursos técnicos y materiales. Además, León et al. (2023) explican que es el flujo constante e interconectado de actividades diseñadas para lograr las metas fijadas por la organización o las metas destinadas a fortalecerla. Dicha gestión busca mejorar los desarrollos y métodos internos de la organización, eliminando actividades innecesarias o que no agregan valor.

González et al. (2020) expresan que los ejecutivos están al mando de ello y controlan las actividades de la empresa, se percatan que los recursos se empleen apropiadamente y garantizan que la información fluya de manera efectiva.

Por lo que se refiere a Coronel et al. (2020) mencionan que dicha gestión se encarga de supervisar los ingresos administrativos, la preparación y gestión del presupuesto, el financiamiento y los indicadores de desempeño.

Soledispa et al. (2022) hacen énfasis en que la gestión administrativa posee dos factores importantes que miden su nivel, la primera los factores internos, que son aquellos que necesitan claramente de la estructura y la capacidad de la información para actuar, tales como la cultura, el factor humano, los procesos, el segundo factor son los externos, son factores que no están adheridos a la empresa y que no se puede tener control, como ejemplo tenemos las políticas que da un gobierno, la competencia incluso los factores climatológicos.

El tener una buena gestión administrativa resulta provechoso y beneficioso Peña et al. (2022) resaltan que, ante todo, la gestión es el encargado de priorizar la salud de los beneficios de la empresa, y lo hace, a través de sus distintas etapas, ayuda a planificar la ejecución de los fines de la empresa porque la data clave se centraliza a nivel administrativo y se evitan duplicidades y errores, con la gestión es viable alcanzar transformaciones más eficientes que desborden en tiempo, ganancias y calidad, permitiendo a los clientes tener cubiertas y superadas sus necesidades.

Un administrador es un profesional con una amplia variedad de habilidades y competencias que le permiten desempeñar un papel fundamental en la organización, es así que Larrarte (2018) describe algunas de las capacidades que debe poseer un buen administrador; la primera habilidad que debe poseer es; poder planificar, interpretar el entorno, reconocer problemas y proponer soluciones innovadoras, así mismo debe de poseer la capacidad de aprender, adaptarse y actuar continuamente en circunstancias nuevas y contextos imprevistos o incognoscibles, debe ser rápido, creativo, apto de contestar de manera distinta y recursiva por medio de la innovación según la situación, capaz de tomar decisiones teniendo en cuenta factores internos y externos con una adecuada mitigación de riesgos y capaz de trabajar en equipo, así mismo debe contar con capacidad para motivar e impulsar hacia objetivos compartidos; el administrador desempeña el papel de guía de todos los colaboradores, debe encomendar tareas y sincronizarlas para agilizar procesos y lograr los objetivos, capacidad de relacionarse con los clientes y tratarlos a nivel profesional en todos los niveles y grupos dentro de la organización, la capacidad de comunicarse y la posesión de principios morales.

Como primera dimensión es la Planificación administrativa, Chiavenato (2007) señala que, desde un punto de vista formal, la planificación implica simular y establecer el futuro previsto, las acciones que se deben tomar y las mejores

herramientas a utilizar para lograr los objetivos. Posee cuatro indicadores; como primer indicador se tiene al establecimiento de recursos; que es la subvención de medios que son imprescindibles para la ejecución de un proyecto, dichos recursos pueden abarcar desde la materia prima hasta los financieros (Martins, 2023). Como segundo indicador tenemos a los planes estratégicos, es un instrumento que ayuda a las organizaciones a prepararse para prevenir problemas en un futuro, lo que les ayuda a centrar sus esfuerzos en alcanzar objetivos prácticos de desempeño (Llerena et al., 2018). Como tercer indicador es objetivos y metas, Reátegui y Lopez (2021) señalan que estos, son indicadores orientados a la acción, no es sólo el punto final del plan, sino que también representa el futuro hacia la que avanzan otras funciones del proceso administrativo. La organización puede aprovechar sus puntos fuertes a la hora de elegir qué fines fijar y en qué concentrarse. ventajas relativas (que deberían mejorarse) y desventajas (que deberían reducirse). Como último indicador se tiene a la comunicación de políticas, visión y misión, la visión, Chunga y Pariona (2022) señalan que en esta etapa se define cómo las autoridades dirigen las actividades y responsabilidades para lograr el objetivo de crear empleos permanentes sin abusar de los derechos de los empleados individuales ni violar reglas o políticas, así mismo se comparte las responsabilidades y el camino a seguir para llegar a un futuro anhelado. Las empresas deben lograr un equilibrio entre recompensas y compromiso.

Como segunda dimensión se tiene a la organización, es la acción de integrar, estructurar y organizar los órganos y recursos que intervienen en la realización, así como establecer sus conexiones y respectivas atribuciones (Chiavenato, 2007). Así mismo la organización debe de ser flexible, adaptándose a los cambios del entorno. Esta dimensión involucra a cuatro indicadores que son; estructura organizacional; Blanco et al. (2020) es un diagrama que contiene hechos que contribuyen al funcionamiento de la jerarquía, líneas de comunicación, responsabilidades y autoridades, y las diversas dependencias que la integran. Dicha estructura es fundamental para una empresa ya que facilita la coordinación y promueve el crecimiento y el desarrollo del factor humano. Como segundo indicador es la descripción de funciones; la ausencia de un manual de funciones genera confusión laboral, disidencias organizacionales, mala comprensión de las responsabilidades de los puestos y menores estándares de capacitación y data del personal que

trabaja en las micro y pequeñas empresas (Coronel et al., 2018). Un trabajador puede no encajar bien en el puesto si no hay claridad desde el principio. Como tercer indicador es el diseño organizacional; debido a que está a cargo del flujo de conocimiento entre los individuos y los departamentos organizacionales, se considera como un proceso que caracteriza y juega un papel clave dentro del marco de una organización (Oubrich et al., 2021). Como último indicador tenemos a la coordinación, Wang et al. (2021) mencionan que asume un papel integrado en el conjunto de individuos de una empresa, laborando en equipo para resolver problemas y reducir los obstáculos a las metas individuales y organizacionales. El objetivo de la coordinación es asegurar que las acciones de los ejecutores estén en línea con el rumbo elegido por el plan.

Como tercera dimensión se tienen a la alta dirección, Chiavenato (2007) explica que es la conexión entre los líderes y el factor humano, para que la planificación y la organización sean efectivas, es necesario dinamizarlas y complementarlas con la orientación que se da a los colaboradores a través de distintas acciones. El primer indicador de esta variable es la toma de decisiones, expresa la necesidad de transformar un dilema actual en un estado futuro preferido. Implica sacar conclusiones y tomar decisiones sobre una situación que tiene varias soluciones potenciales (Barzaga et al., 2019). Como segundo indicador se tiene a la integración, García et al. (2018) señala que se trata de acciones que los empleados llevan a cabo de forma voluntaria, van más allá del deber y son ventajosas para el negocio, este tipo de conducta es importante para fomentar el crecimiento empresarial. Se puede fortalecer más la integración a través de eventos sociales, encuentros informales y actividades que promuevan la interacción entre es un proceso psicológico que ocurre como resultado de las reacciones de un individuo ante diversas situaciones. El tercer indicador es la motivación; Ventura (2021) explica que se considera como una fuerza motriz, que incita a alguien a actuar de una manera particular o lo orienta en una dirección particular. Es vital tener un sistema de reconocimientos y recompensas por el trabajo bien hecho que ayuden a que los colaboradores se sientan más motivados. Como último indicador es la comunicación, la comunicación en equipo juega un papel crucial a la hora de influir en la moral, la productividad y el compromiso del equipo, produciendo resultados positivos o negativos (Ahmad et al., 2023).

La última dimensión son las acciones de control, Chiavenato (2007) indica que es el desarrollo que dirige las actividades hacia una meta predeterminada, la clave de estas acciones es confirmar si el trabajo controlado cumple con los objetivos planteados. Además, Ordóñez et. al (2021) agrega, que las empresas en cualquier marco geográfico-social privado o público requieren un control interno eficiente, que realice la tarea de verificación, pero principalmente sirva como una herramienta que propicie mejorar la gestión. Esta dimensión posee cuatro indicadores y son; las evaluaciones; Sánchez y Alvear (2021) indican que, dependiendo de las particularidades de la organización y los objetivos del sistema, se debe seleccionar el método de evaluación tomar, los colaboradores que serán evaluados deben recibir capacitación paralela tanto en los objetivos como en los componentes de la autoevaluación, comprensión del sistema y programa que se ha de utilizar. Como segundo indicador son los estándares laborales, apoya a estructurar la labor para que los actos continuos puedan ser realizados por todos aquellos que realizan la misma operación de la forma más conveniente (Bensúsan 2009). Dichos estándares laborales deben de ser monitoreados para garantizar el cumplimiento de las regulaciones. Como tercer indicador es la evaluación de resultados, Rodríguez y Ordaz (2021) manifiestan que es el método utilizado por las organizaciones para determinar la efectividad general de sus empleados o procesos; en el caso de los colaboradores, implica un procedimiento destinado a evaluar la contribución de cada individuo a la organización de la manera más metódica y objetiva posible. Como último indicador es la retroalimentación; Korkor y Oheneba (2023) indican que destaca al ser un proceso en el que el trabajador participa en cómo se desarrolla su actividad laboral dentro de la empresa. A través de este proceso se puede informar al gerente de la eficiencia con la que se realizan las actividades y, de ser necesario, se deciden acciones correctivas específicas. resaltando así la responsabilidad en las tareas diarias, las diversas acciones se desarrollan de manera sistemática.

Respecto a la variable satisfacción laboral; como teorías principales son las siguientes: la primera es la teoría sobre las jerarquías de las necesidades; esta teoría investiga qué impulsa el comportamiento humano, según el estudio, el hombre es una criatura anhelante y con necesidades insaciables, lo que explica la existencia de necesidades que constantemente quiere saciar, el autor identifica

cinco necesidades esenciales que deben ser satisfechas para que una persona sea feliz, enfatizando que las necesidades básicas deben ser priorizadas en primer lugar, para que las demás se satisfagan gradualmente (Rojas et al., 2023).

Así mismo se presenta la teoría de la motivación e higiene, el autor afirma que los problemas de higiene no logran motivar a los trabajadores, pero, con una gestión adecuada, pueden reducir la insatisfacción, otro punto es que se presentan dos factores, llamados “los motivadores” que producen plenitud al complacer los menesteres de significado y desarrollo propio de las personas, además de desarrollar actitudes positivas (Sobaih y Hasanein, 2020).

Además, Locke (1969) con la teoría de la discrepancia, explica la conexión entre sus necesidades y los valores que surgen en el trabajo, indica que cada reacción emocional evidencia un doble juicio de mérito: la brecha o relación entre lo que la persona quiere y cómo percibe lo que recibe; en el significado de lo que el objeto deseado significa para él. Rescata una evaluación exacta del nivel de afección por los distintos aspectos del trabajo y las practicas que realiza la organización, tiene en cuenta la importancia de la labor, así como las diferencias entre la percepción y el valor en cada situación.

Por otro lado, está el modelo de características en el trabajo, este modelo ayuda a los empleadores a mejorar el trabajo de sus empleados y hacerlo más interesante y atractivo, es por ello que se presentan cinco características y son; la autonomía y retroalimentación, identidad de la labor, variedad de habilidades y valor de la tarea, es más probable que se fomenten una actitud positiva y una motivación intrínseca mediante estas características enriquecedoras (Piccolo y Colquitt, 2006). Viendo esta teoría se puede agregar que este modelo también promueve el pensamiento crítico, la autoestima y la satisfacción laboral, si los colaboradores se sienten importantes, realizarán su labor de manera óptima.

Al hablar sobre la variable satisfacción laboral, Elkayam et al. (2020) menciona que es una forma de pensar o sentir sobre todo lo que tiene que ver con el trabajo de una persona. Para que un trabajador se desarrolle al máximo en su lugar de labores, la satisfacción laboral es crucial. Cuanto más satisfechos estén los colaboradores, mayores será su productividad en la organización.

Además, Locke (1976) menciona que se caracteriza como un estado de ánimo favorable y placentero provocado por la evaluación subjetiva que hace el colaborador de sus experiencias en el trabajo.

También, Franco (2020) explica que es la percepción que tiene el factor humano de las vivencias en su trabajo y que conllevan a reflejarse en emociones. Estos comportamientos podrían usarse para describir el trabajo en general o ciertos aspectos especializados del mismo.

Chang et al. (2021) alude que hay 2 modelos de satisfacción laboral; el primero es la satisfacción intrínseca; es la satisfacción de realizar un trabajo real, como la sensación de logro, de responsabilidad y de respeto por uno mismo, la segunda es la satisfacción extrínseca; se describe como la felicidad obtenida en el lugar de trabajo u organización, incluido el salario, el sistema de promoción y el liderazgo.

La satisfacción laboral del factor humano tiene un gran efecto en su salud y productividad., para ser efectivo y productivo, un lugar de trabajo debe inspirar a los empleados y hacerlos sentir parte de un equipo comprometido, es así que Muskat y Reitsamer (2019) resalta la importancia de una buena satisfacción en el trabajo; el colaborador al estar satisfecho se fortalece su compromiso organizacional y su comportamiento cívico, aumentan las tasas de retención y un mayor compromiso con la innovación, mejora el trabajo en equipo y la efectividad del liderazgo, mejora la relación general entre el empleado y la organización, reduce el ausentismo y mejora su rendimiento.

Como primera dimensión de la variable se tiene a las implicancias en el trabajo, Locke (1976) enfatiza cómo se integra aquí la motivación intrínseca a su labor, lo que impacta en su rendimiento y productividad, además esta puede ser fuente de crecimiento personal y profesional. Esta dimensión tiene 3 indicadores y son: satisfacción en el trabajo; es un estado positivo que experimenta el colaborador en su centro de labores, que le permite disfrutar de lo que hace, no se siente exigido, muy al contrario, realiza sus responsabilidades con entusiasmo (Mihelič y Aleksić, 2017). Si una persona puede trabajar en un proyecto que disfruta y no lo encuentra tedioso o difícil, su labor mejora notablemente. El segundo indicador son las capacitaciones; Ben et al. (2017), explica que es la adquisición y el desarrollo sistemático de habilidades y comportamientos (conocimientos, habilidades y comportamientos sociales) necesarios para que el factor humano realice sus tareas

adecuadamente. El último indicador es el compromiso; es un estado emocional que describe la relación de un empleado con la organización e influye en su decisión de seguir trabajando en la empresa o irse. (Ben et al. (2017).

La segunda dimensión son las recompensas laborales; son beneficios como vacaciones, seguros y pensiones, así como elogios por lo admirable que hace su labor (Locke, 1976). Como primer indicador son los beneficios laborales; estas compensaciones indirectas y no monetarias o regalías específicas que las empresas otorgan a todos o algunos de sus empleados como pago complementario a los salarios (Torres et al., 2019). Con carácter general, constituyen un conjunto de ventajas y servicios que son un componente esencial de la retribución del personal. Las organizaciones que ofrecen dichos beneficios atractivos, para sus colaboradores, suelen tener una reputación positiva. El segundo indicador son las vacaciones; funciona bien para inspirar a los trabajadores, estas vacaciones dan al trabajador descansos regulares, previenen la desgana y el aburrimiento y también disminuyen la gravedad de las enfermedades cardíacas (Pradhan y Tripathi, 2021). Al poseer vacaciones las hormonas se secretan cuando alguien está expuesto a un entorno recreativo novedoso "feliz", lo que mejora la salud mental de los trabajadores. El último indicador son los reconocimientos; Reátegui y Lopez (2021) explican que puede ser un acto de celebración o agradecimiento, o puede ser una excepción. Este reconocimiento se realiza analizando las características de una persona o de un objeto.

La tercera dimensión son las condiciones laborales; Locke (1976) hace énfasis que son aspectos de la naturaleza del centro laboral y que son necesarias para el progreso del colaborador. La dimensión consta de tres indicadores; la primera son los ambientes adecuados, Chunga y Pariona (2022) explican que dichos ambientes y como están adecuados van a influir en las tareas y deberes del factor humano, es por ello que se deben de tomar acciones para generar un ambiente óptimo. Cabe señalar que un ambiente adecuado promueve la concentración, así mismo, esto también influye en el renombre de la empresa frente a los demás, también, la comodidad de los trabajadores. El segundo indicador es la flexibilidad de horarios, Davidescu et al (2020) señalan que proporciona a los empleados una armonía entre la vida profesional y personal, lo que se traduce en satisfacción laboral, mayor rendimiento y mejora general para toda la organización. Como último indicador es

el clima laboral; es el grupo de creencias sobre las particularidades en gran medida constantes de la empresa y lo que altera la conducta de sus integrantes y el entorno psicosocial en el que trabajan (Flores et al., 2023)

La cuarta dimensión es la relación entre los integrantes del trabajo; Locke (1976) nos dice que dicha dimensión se caracteriza por la presencia de capacidades entre compañeros de trabajo y superiores, así como el apoyo y amistad entre ellos en el ámbito laboral. Es previsible que el laborioso disfrute trabajar, si hay relaciones positivas. La dimensión tiene dos indicadores y son; el trabajo en equipo; se define como una coalición de enfoques comunes y coordinados para la toma de decisiones sociales (Körner et al. 2015). En dichos trabajos en equipo se promueven la comunicación y se coordinan acciones en pro de mejora de la organización El segundo indicador es la buena comunicación entre compañeros y jefe; una comunicación sólida en el equipo crea un ambiente de trabajo propicio que tiene un efecto relevante en el bienestar de los miembros del equipo y contribuye directamente al éxito general de la organización (Ahmad et al., 2023).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

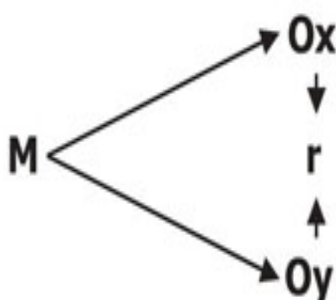
El tipo de investigación fue aplicada el propósito de este tipo de investigación es estudiar un tema que se abordará mediante la acción y se centra en las formas prácticas en que esto se puede hacer, basadas en las múltiples teorías presentadas (Baena, 2014).

Además, el tipo de criterio de este estudio fue cuantitativa, pues se utilizaron datos estadísticos para la obtención de los resultados.

3.1.2. Diseño de investigación

La investigación fue no experimental, que se define como una investigación que se lleva a cabo sin variar deliberadamente las variables, para observar su impacto en otras variables (Sousa et al., 2007). Así mismo fue de nivel transversal correlacional, Thompson y Panacek (2007) explica que representan conexiones entre dos o más nociones, variables o categorías en un instante singular.

Esquema:



Leyenda:

M = Muestra de investigación.

Ox; Oy = Variables estudiadas.

R = Relación de las variables

3.2. Variables y operacionalización

Vara (2012) señala que es todo aquello que influye para obtener un valor diferente, se trata de datos que pueden cambiar a medida que los medimos, registramos, observamos y estudiamos en nuestro trabajo. Para este trabajo de investigación las

variables de estudio fueron la gestión administrativa y la satisfacción laboral, cuyo objetivo principal fue determinar su relación.

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual:

Chiavenato (2007) lo describe como el proceso de planificación, organización, gestión y dirección del uso de los recursos, para alcanzar las metas predeterminadas; admite el uso eficiente del factor humano, los recursos técnicos y materiales.

Definición operacional:

La variable se midió mediante el uso de un cuestionario que posee veinte interrogantes, teniendo en cuenta la escala de Likert.

Indicadores:

La variable posee cuatro dimensiones que son; la planificación administrativa; que posee cuatro indicadores; establecimiento de recursos, planes estratégicos, objetivos y metas, comunicación de políticas, visión y misión, la siguiente dimensión es el plan de organización que tiene cuatro indicadores y son los siguientes; estructura organizacional, descripción de funciones, diseño organizacional y la coordinación, la tercera dimensión es; la dirección; tiene cuatro indicadores y son: toma de decisiones, integración, motivación y comunicación, la última dimensión son las acciones de control; posee cuatro indicadores y son los siguientes; evaluaciones, estándares laborales, medición de resultados y la retroalimentación.

Escala de medición: para la variable se utilizó la escala ordinal. Vara (2012) señala que cada clase tiene la misma interacción posicional con la clase anterior y que sus categorías todavía están ordenadas por rango.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Definición conceptual:

Locke (1976) menciona que se caracteriza como un estado de ánimo favorable y placentero provocado por la evaluación subjetiva que hace el colaborador de sus experiencias en el trabajo.

Definición operacional:

La variable se midió mediante el uso de un cuestionario que posee 16 interrogantes, teniendo en cuenta la escala de Likert.

Indicadores:

Las dimensiones de la variable fueron cuatro; implicancias en el trabajo; que tiene tres indicadores; el gusto por el trabajo, capacitaciones, y compromiso, la segunda dimensión con las recompensas laborales, y sus indicadores son tres; beneficios laborales, vacaciones, y reconocimientos, la penúltima dimensión son las condiciones laborales; que posee tres indicadores y son los siguientes; ambientes adecuados, flexibilidad de horarios y clima laboral, la última dimensión es la relación entre compañeros; que tiene dos indicadores y son; el trabajo en equipo y la buena comunicación entre compañeros.

Escala de medición: para la variable se utilizó la escala ordinal. Vara (2012) señala que cada clase tiene la misma interacción posicional con la clase anterior y que sus categorías todavía están ordenadas por rango.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

3.3.1. Población

Arias et al. (2016) es la colección de todas las instancias que satisfacen una serie de requisitos.

Es así que ochenta integrantes del factor humano conformaron la población.

Respecto a los criterios; Vara (2012), indica que son limitaciones, que diferencian entre quienes participan en el estudio y quienes no, es así que los criterios de inclusión son; el personal del área de operaciones, digitación, secretaria, docentes, coordinadores, auxiliares, personal de limpieza y los criterios de exclusión son los practicantes.

3.3.2. Muestra

Para Vara (2012) representa una sección del universo que utilizamos para recopilar datos útiles.

Por el reducido tamaño, accesibilidad y cooperación de la población, en esta instancia los 80 trabajadores fueron la muestra.

3.3.3. Muestreo

Es elegir una porción de una población para estudiarla para un proyecto de investigación. (Turner, 2020).

Para el caso del estudio no fue necesario determinarlo, dado que se tomó como muestra a la misma cantidad poblacional.

3.3.4. Unidad de análisis

Según Hernández et al. (2010) señala que se identifica a los integrantes o casos a los que finalmente se aplicará el instrumento de medición, o quiénes serán medidos.

La unidad de análisis para este trabajo, estuvo dada por todos los colaboradores que conforman el centro educativo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica tratada para este trabajo fue la encuesta; es un estudio observacional, lo que significa que ni el indagador ni el proceso observado se ven modificados por el (Baena, 2014).

Teniendo en cuenta lo antes mencionado, se usó como instrumento el cuestionario, que se compone de una gama de incógnitas sobre una o más variables a calcular (Hernández et al., 2010).

Para el estudio, se usó 2 cuestionarios, la primera para la Gestión administrativa, que consta de 20 interrogantes y posee cuatro dimensiones, así mismo para la Satisfacción laboral, que consta de 16 interrogantes, y posee 4 dimensiones.

La validez indica qué tan bien una herramienta de valoración mide los resultados clave de interés (Sullivan, 2011). Esta investigación fue validada por el juicio de expertos.

Para Villasís et al. (2018) cuando algo es confiable, produce consistentemente los mismos resultados cuando se destina al mismo individuo u objeto a lo largo del tiempo. A fin de delimitar la consistencia interna de un instrumento se manejó el alfa de Cronbach, para la Gestión administrativa, su confiabilidad fue de .927; asimismo para la Satisfacción laboral, su confiabilidad fue de .880.

3.5. Procedimientos

Son pasos que enumera las actividades clave que seguirá para recopilar y analizar los datos primarios para su investigación (Vara, 2012).

Esta investigación se suscitó con una solicitud dirigida al director del centro educativo correspondiente, describiendo sus objetivos y solicitando permiso para administrar cuestionarios al personal de la escuela. Para ello se utilizó una encuesta virtual mediante Google Forms para recabar sus opiniones sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el centro de estudios. Luego los resultados se guardaron en un documento de Excel. La data se procesó utilizando el software IBM SPSS XXV. Se usó la medida no paramétrica de Spearman para evaluar la conexión entre las variables, para determinar si existe o no una relación y respaldar nuestra hipótesis alternativa.

3.6. Método de análisis de datos

Para procesar la data, se aplicó el software SPSS 25, Porto y Mosteiro (2018) manifiestan que es un software que recopila y analiza data para producir gráficos y tablas con data dificultosa. Tiene la facultad de transformar amplias cantidades de data y, lo más importante, realizar análisis de texto. Es así que por medio de este software fue posible identificar los niveles de las variables y las distintas correlaciones planteadas en el trabajo de investigación, a través de tabla de frecuencias, además se determinó los percentiles para hallar los niveles de ambas variables.

3.7. Aspectos éticos

Calvo (2022) respecto a los aspectos éticos de hoy en día en la investigación, menciona, que la ética es un componente esencial del crecimiento de esta actividad es la credulidad que la sociedad tiene en las investigaciones científicas. Sin embargo, los frecuentes casos de malas prácticas que involucran nepotismo, robo de nociones, plagio, noticias falsas, información incoherente, entre otras cosas, han aumentado la desconfianza hacia los métodos utilizados para producir información. conocimiento y sus efectos. Además, Salazar et al. (2018) medita sobre la relevancia de la ética en los trabajos universitarios quien recalca que la ética debe existir entre los investigadores y mantenerse a través de las normativas de citación

y estilos de referencia, que hagan que el trabajo no sea copia de otras investigaciones, así mismo se necesita el aporte del investigador luego de citarlas. La siguiente investigación acerca de los aspectos éticos, localizados en la Resolución del Consejo Universitario N° 00126-2017-UCV, conforme al fundamento de integridad del Artículo 6, la información del proyecto está basada en respeto, innovación, creatividad, originalidad y responsabilidad, así mismo el Artículo 16 fundamenta el derecho del autor y realizará una manifestación de validez y no quebrantará ningún prototipo de falsificación de la resolución del Consejo Universitario (Vicerrectorado de investigación y Consejo Universitario, 2021) Por ello este trabajo de investigación fue estimado mediante el software Turnitin y para la obtención de la información se realizó una previa coordinación con la Institución Educativa Integral, Huaraz.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral en Huaraz, 2023.

Ho: No existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral en Huaraz, 2023

Tabla 1

Correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

		Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Gestión administrativa	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 80	,825 80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral) N	,825 ,000 80	1 80

Nota. Esta tabla muestra el grado de relación entre variables.

Se logró apreciar un nivel de sig. por debajo al 0,05, esto quiere decir que se admitió la hipótesis alterna, y si hubo relación, además dicha relación fue .825 que se expresó como directo, positivo y moderado.

Objetivo específico 1: Identificar el nivel de gestión administrativa del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023

Tabla 2

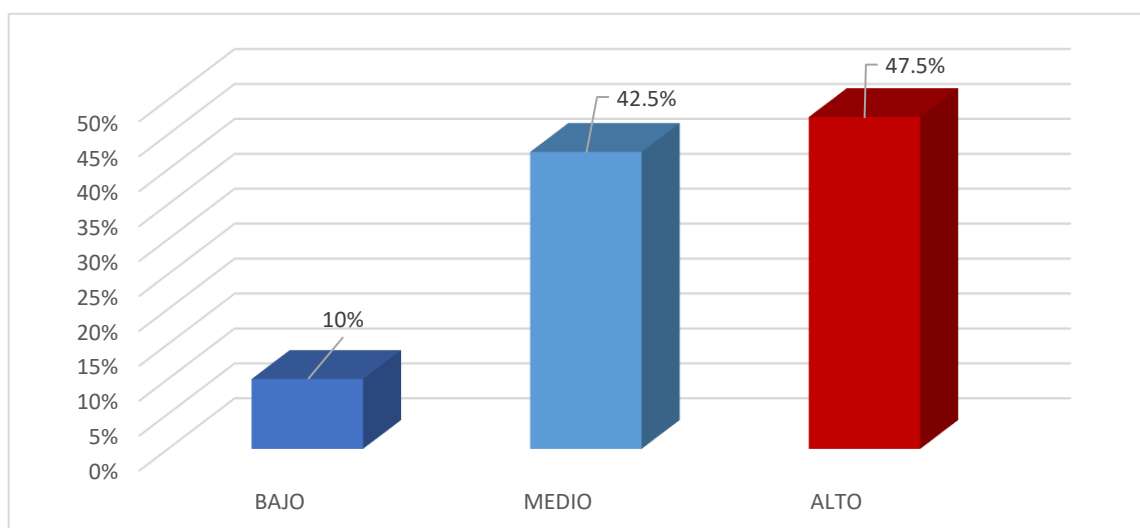
Nivel de gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	8	10,0 %
	Medio	34	42,5 %
	Alto	38	47,5%
	Total	80	100,0

Nota. Esta tabla señala la frecuencia y los porcentajes de un total de 80 encuestados.

Figura 1

Nivel de gestión administrativa



Nota. Diagrama de barras de 80 encuestados.

Del total de los ochenta encuestados que representan el cien por ciento, el 47.5% calificó la gestión en su institución como alto, además el 42.5% resaltó que dicha gestión era media, un 10.0% del total manifestó que era mala.

Objetivo específico 2: Identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023

Tabla 3

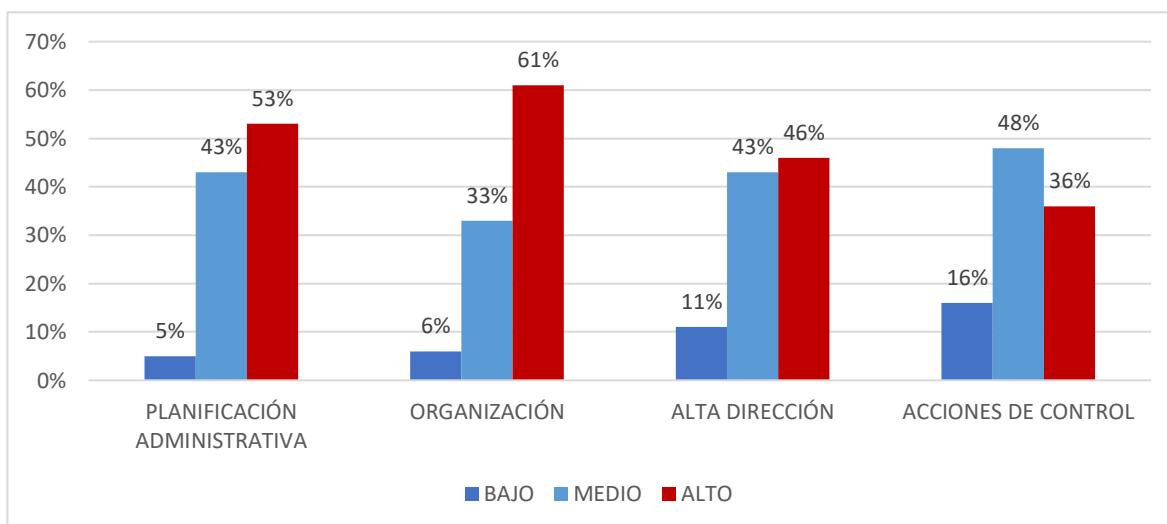
Nivel de las dimensiones de gestión administrativa

Niveles / dimensiones	Planificación		Organización		Ata		Acciones	
	Administrativa				dirección		de control	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Bajo	4	5%	5	6%	9	11%	13	16%
Medio	34	42%	26	33%	34	43%	38	48%
Alto	42	53%	49	61%	37	46%	29	36%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota. Frecuencia y porcentajes por dimensiones aplicada a 80 encuestados.

Figura 2

Nivel de las dimensiones de gestión administrativa



Nota. Diagrama de barras por dimensión.

De acuerdo a los gráficos se evidencio que, si bien el nivel de gestión era alto, había aspectos en el que se debía mejorar, en el caso de acciones de control el nivel medio predomino con un 48% y resaltó la organización con un 61%.

Objetivo específico 3: Identificar el nivel de satisfacción del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023

Tabla 4

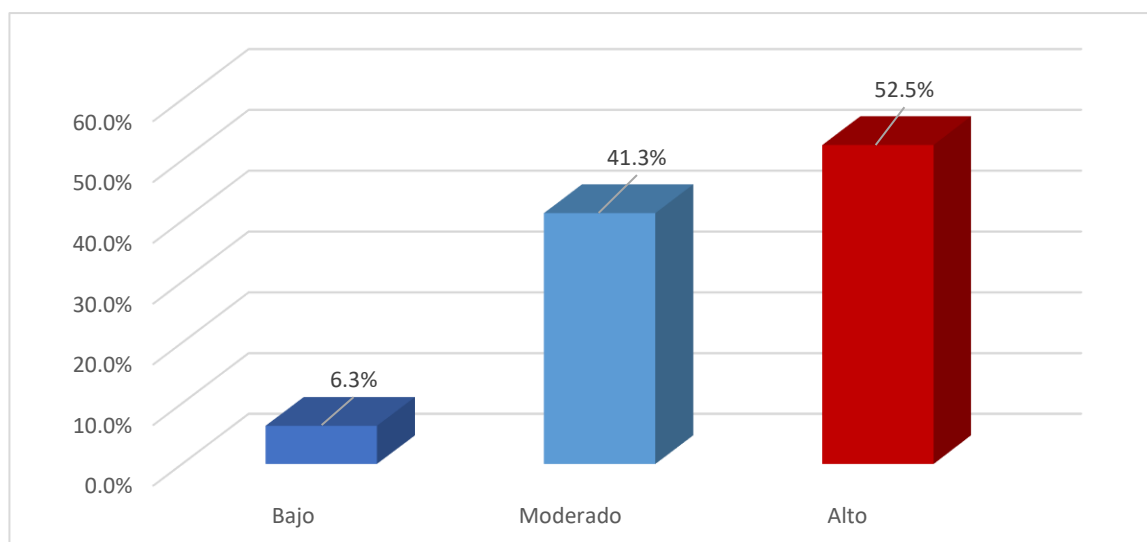
Nivel de satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	6,3 %
	Moderado	33	41,3 %
	Alto	42	52,5%
	Total	80	100,0

Nota. Esta tabla señala la frecuencia y los porcentajes de un total de 80 encuestados.

Figura 3

Nivel de satisfacción laboral



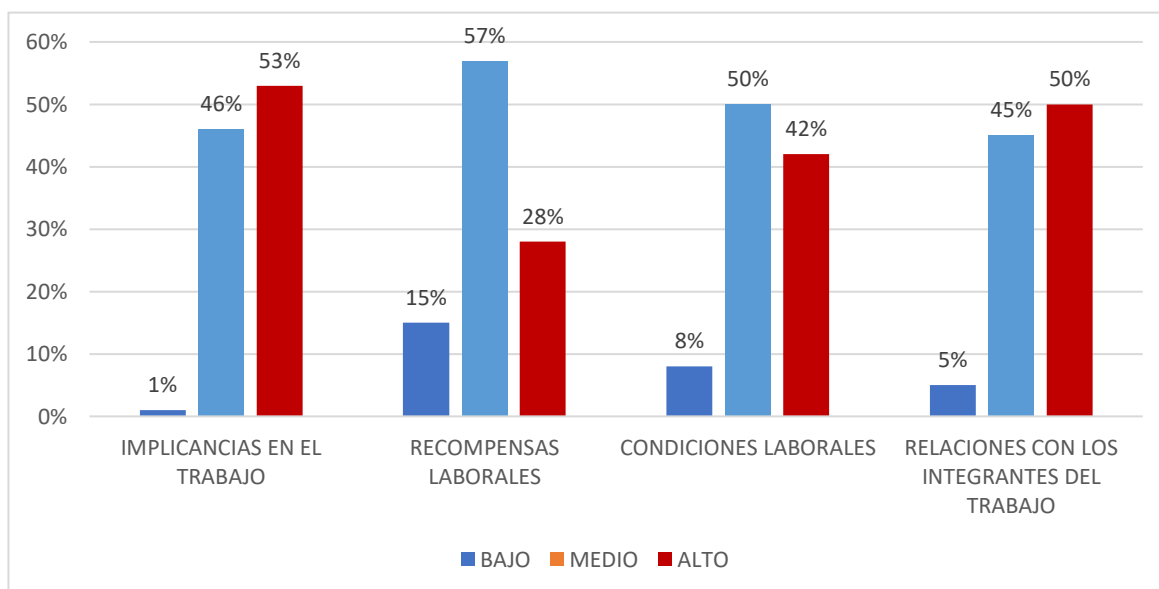
Nota. Diagrama de barras de 80 encuestados

En la tabla 3 se evidenció que del total de encuestados el 6.3% mostró una satisfacción baja, el 41.3% del factor humano presentó un nivel moderado de satisfacción y el 52.5%, porcentaje que predominó, poseen una satisfacción alta.

Tabla 5*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

Niveles / dimensiones	Implicancias en el trabajo		Recompensas laborales		Condicione s laborales		Relaciones con los integrantes del trabajo	
	F.	%	F.	%	F.	%	F.	%
Bajo	1	1%	12	15%	6	8%	4	5%
Moderado	37	46%	46	57%	40	50%	36	45%
Alto	42	53%	22	28%	34	42%	40	50%
Total	80	100%	80	100%	80	100%	80	100%

Nota. Frecuencia y porcentajes por dimensiones aplicada a 80 encuestados.

Figura 4*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

Nota. Diagrama de barras por dimensión.

De acuerdo a los encuestados el nivel de las recompensas y las condiciones fueron moderadas, con un 57% y un 50%, caso contrario sucedió con las implicancias en el trabajo y las acciones de control que estuvieron en un nivel alto con un 53% y 50%.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre la planificación administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023

Tabla 6

Relación entre la planificación administrativa y la satisfacción laboral

		Planificación administrativa	Satisfacción laboral
Planificación administrativa	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 80	,453 80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral) N	,453 80	1 80

Nota. Esta tabla muestra el grado de correlación entre la dimensión y la variable.

En el siguiente gráfico se obtuvo una significancia de .000, esto quiere decir que la planificación administrativa y la satisfacción, se relacionaron, así mismo dicha relación fue positiva y débil con un rho de 453.

Objetivo específico 5: Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz - 2023.

Tabla 7

Relación entre la organización y la satisfacción laboral

		Organización	Satisfacción laboral
Organización	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 80	,773 80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral) N	,773 80	1 80

Nota. Esta tabla muestra la significancia y el grado de correlación entre la dimensión y la variable.

En la tabla se apreció que existió una correlación positiva entre la dimensión y la variable, la significancia fue de 0.000 por la cual se declinó la hipótesis nula, además su rho fue de .773, que refleja que dicha correlación fue moderada.

Objetivo específico 6: Determinar la relación entre la alta dirección y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023.

Tabla 8

Relación entre la alta dirección y la satisfacción laboral

		Alta dirección	Satisfacción laboral
Alta dirección	Correlación de Spearman Sig. (bilateral) N	1 80	,343 80 ,000
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral) N	,343 80	1 80

Nota. Esta tabla muestra el nivel de significancia, el grado de correlación y el número de encuestados.

A través de un software estadístico se determinó la relación entre la alta dirección y la satisfacción laboral, hallándose como resultado que la correlación fue positiva directa con un rho de .343, pero de grado bajo.

Objetivo específico 7: Determinar la relación entre las acciones de control y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz – 2023.

Tabla 9

Relación entre las acciones de control y la satisfacción laboral

		Acciones de control	Satisfacción laboral
Acciones de control	Correlación de Spearman Sig. (bilateral)	1	,754
	N	80	80
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson Sig. (Bilateral)	,754	1
	N	80	80

Nota. Esta tabla muestra el nivel de significancia, el grado de correlación y el número de encuestados.

La tabla 7, se evidencio que las acciones de control y la satisfacción laboral, se relacionan, cuyo nivel de significancia fue menor a 0.05 y además dicha correlación fue positiva y fuerte con un rho de 754.

Tabla 10*Prueba de normalidad de Kolmogorov – Smirnov*

		Kolmogorov – Smirnov ^a		
		Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	Planificación administrativa	,140	80	,001
	Organización	,161	80	,000
	Dirección	,100	80	,000
	Acciones de control	,120	80	,000
Satisfacción laboral	Implicancias en el trabajo	,113	80	,013
	Recompensas laborales	,103	80	,000
	Condiciones laborales	,185	80	,000
	Relaciones con los integrantes del trabajo	,139	80	,001

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota. Tabla de la prueba de normalidad

A través de la prueba de normalidad empleada en el gráfico, se determinó que los valores no están normalmente distribuidos, por ello se utilizó la correlación de Spearman ya que la muestra es de 80 encuestados, así mismo la significancia es menor a 0.05 en las distintas dimensiones, a razón de esto se utilizó dicho coeficiente para hallar las correlaciones.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general de este trabajo de investigación fue determinar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, hallándose como resultado una correlación positiva alta con rho de 825, además la significancia es menor a 0,05, es así que se rechaza la hipótesis nula y se evidencia relación entre ambas variables, dicha relación permite establecer y mantener sistemas y procesos eficientes en el centro laboral, de manera similar se tuvo a la investigación de Chunga y Pariona (2022) donde se evidencio que en dicha empresa existe una relación positiva moderada con un rho de 737, dicha relación facilita un ambiente de trabajo positivo, donde se fomente la labor en equipo, se reconozca los logros y sus contribuciones, también en la investigación de Espíritu y Muñoz (2017) se obtuvo un nivel de significancia de ,000 que da por bueno la hipótesis alterna y dicha relación entre ambas variables es positiva y moderada con un rho= 637, para reafirmar nuestro resultado, se tiene a la investigación de Licas et al. (2022) realizada en una universidad peruana, quien a través de la prueba de Spearman halló que la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral es de 731, una relación positiva y moderada. De manera similar en la investigación de Reátegui y Lopez (2022), realizada en una unidad educativa, se halló que si, efectivamente existe relación fuerte entre la gestión administrativa y la satisfacción y cuyo grado de relación es fuerte, con una rho de 826. Además, en la teoría de la motivación e higiene, el autor afirma que los problemas de higiene no logran motivar a los trabajadores, pero, con una gestión adecuada, optima y eficiente, pueden reducir la insatisfacción del personal (Sobaih y Hasanein, 2020). Muy al contrario, en la teoría de la burocracia, no se tienen en cuenta al colaborador y menos se busca su satisfacción, como explica Vergara (2019) la aplicación de la objetividad y la lógica laboral en esta teoría depende fundamentalmente del papel de quien esté al mando, este titular o persona al mando también desempeña sus funciones de manera que no implica apropiación de la organización o propiedad de la misma, sino la justa aplicación de sus principios.

Es vital que exista una buena relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, ya que promueve el bienestar de los integrantes del factor

humano, su rendimiento en su centro de labores y la posición de la empresa en el mercado.

Respecto al objetivo específico número uno que fue identificar el nivel de gestión administrativa, se encontró que del total de los 80 encuestados que representan el cien por ciento, el 47,5% calificó la gestión en su institución como alta, además el 42,5% resalta que dicha gestión era media, un 10,0% del total manifestó que es mala, así mismo en la investigación de Ventura (2021) realizada en una organización del rubro de venta de productos naturales, el 27% de los trabajadores mencionaban que la gestión en dicha empresa era regular, así mismo en la investigación de Coronel et al, (2020) se obtuvo resultados semejantes, se halló que el 73% del factor humano evidenciaba su gestión como destacada (alta), resultante de una buena planeación, además en la investigación de Anchelia et al. (2021) el cincuenta y seis por ciento de los trabajadores enfatizaban que la gestión administrativa en su centro laboral era buena, esto debido a que les permitían integrarse en la toma de decisiones y además planificaban y organizaban de forma correcta sus actividades, esta integración proporciona al factor humano un sentido de apego a la organización, fomenta el compromiso y la motivación. Es importante señalar que durante este proceso se desarrollan las aptitudes y capacidades de los empleados y les asiste a tomar decisiones. Como resalta Peña et al. (2022), la gestión a través de sus distintas etapas, ayuda a planificar la ejecución de los fines de la empresa porque la data clave se centraliza a nivel administrativo y se evitan duplicidades y errores, con la gestión es factible alcanzar procesos más eficientes que desborden en ganancias, calidad y tiempo. Además, León et al. (2023) menciona que la gestión cumple un rol importante en la organización, y es la encargada de agrupar todas las actividades, diseñadas para lograr las o las metas destinadas a fortalecerla, dicha gestión busca mejorar los desarrollos y métodos internos de la organización, teniendo en cuenta a sus colaboradores, más allá de los beneficios empresariales.

El tener una buena gestión administrativa ayuda a optimizar el tiempo, los recursos y los procesos, lo que a su vez mejora la productividad y reduce costos, así mismo la gestión es vital en una organización porque establece objetivos claros, permite adaptarse a cambios y promueve la labor en equipo.

El objetivo específico dos fue identificar el nivel de las dimensiones de la gestión administrativa del personal de la Institución Educativa Integral, de acuerdo a la figura dos se evidencio que si bien el nivel de gestión es alta, hay aspectos en el que se debe mejorar, en el caso de acciones de control el nivel medio predomina con un 48% y resalta la organización con un 61%, en cuanto a la planificación se encuentra en un nivel alto con un 53%, de igual manera con la dirección con un 46%, el tener una buena organización en una empresa proporciona eficiencia, claridad y enfoque, así mismo permite la adaptabilidad y la capacidad de respuestas rápidas, y soluciones innovadoras, muy al contrario en la investigación de Ventura (2021) predominaron los niveles moderados, el 49% calificó su planificación como moderado, el 54% mencionó que la organización en su empresa era moderado, así mismo el control con un 45%, estas dimensiones son fundamentales para las organizaciones porque proporcionan significado, estructura, liderazgo y evaluación. Además, Pérez et al. (2023) en su trabajo de investigación dada en un centro de salud, se demostró que el 48.33% califica la gestión en su centro de labores como mala, pero, al determinar los niveles de la organización, dirección y el control., los resultados fueron inversos, en el que más del 67% del factor humano, resaltaban la buena dirección y la adecuada organización con un 64.89%, así mismo el control en dicha red de salud era constante, con la finalidad que se conozca el nivel de trabajo de sus colaboradores y tomar acciones necesarias para su mejora, según lo mencionaba el 55% del factor humano.

Estos factores están relacionados entre si ya que aseguran que se alcancen los objetivos de manera eficiente, se minimicen los errores, se fomente el ambiente de trabajo productivo, además permite adaptarse a los cambios del entorno empresarial y contar con una ventaja competitiva en el mercado.

En relación al objetivo específico número 3, que fue; identificar el nivel de satisfacción del personal, en la tabla 4 se halló que del total de encuestados el 52,5% de los trabajadores calificaron su satisfacción como alta, resultante de la buena comunicación con sus compañeros, el gusto por su trabajo, la labor equipo y las capacitaciones constantes que se les da, con el motivo de potenciar sus conocimientos y habilidades, de igual forma en la investigación de Salazar et al. (2023) se pudo evidenciar un nivel de satisfacción alta con un 42%, dada por su

satisfacción con su ambiente de trabajo, su participación en las reuniones y los factores intrínsecos al trabajo, muy parecido se puede evidenciar la investigación de Senyameter et al. (2019), quien halló que el 71.9% se sentían satisfechos en sus centro educativo, dado por el programa de premios y así mismo el reconocimiento que servía como inspiración para otros. De manera similar a Salazar et al, se tiene a Coronel et al. (2020) en su investigación se evidencio que los colaboradores poseían una satisfacción alta con un 66%, resultante por la forma en que se daba su trabajo, su ambiente físico y la relación con su supervisor, por otro lado en la investigación de Dávila et al. (2021) dada en una empresa industrial, se pudo hallar que de los 316 colaboradores que representan el 100%, el 80.70% resaltaba que su satisfacción era regular, debido a las condiciones laborales, el poco reconocimiento que recibían por su labor y lo poco atractivo del sueldo que percibían. Es vital que coexista una satisfacción buena en la organización, es por ello que Muskat y Reitsamer (2019) resaltan la importancia de una buena satisfacción en el trabajo; el colaborador al estar satisfecho se fortalece su compromiso organizacional y su comportamiento cívico, aumentan las tasas de retención y un mayor compromiso con la innovación, mejora el trabajo en equipo y la efectividad del liderazgo. Así también en la teoría sobre las relaciones humanas Haveman y Wetts (2019) explican que con esta teoría se empatizaba con los trabajadores, considerándolos motivados por normas y necesidades sociales, reconocía las necesidades colectivas de los colaboradores, fomentar la labor en equipo, la intervención del factor humano, la supervisión no directiva y las relaciones positivas entre gerentes y colaboradores, teniendo en cuenta sus emociones y sentimientos, son las estrategias clave para incrementar la producción y satisfacción de los colaboradores en todas las sociedades.

Los colaboradores que están contentos con su entorno de trabajo, tienden a ser más productivos, creativos y comprometidos, experimentan menores niveles de estrés, ansiedad y agotamiento, esto a su vez, puede conducir a una mayor moral y motivación.

Referente al objetivo específico número cuatro; determinar la relación entre la dimensión planificación administrativa y la satisfacción laboral, se demostró que con una significancia de 0,000, se da por aceptada la correlación entre la dimensión

y la variable así mismo dicha relación fue positiva y débil con un rho de 453, semejante se tienen a la investigación de Espíritu y Muñoz (2017) quienes hallaron que dicha correlación era positiva con un rho de 565 y también con grado débil, dada por la buena gestión, que planifica e implementa metas cuantificables y guías de trabajo para sus trabajadores, en el caso de la investigación de Licas et al. (2022), se pudo evidenciar que existía una correlación directa pero moderada con un rho de 625 como grado de correlación, así mismo en el trabajo de investigación de Chunga y Pariona (2022) con un grado de correlación de 679 y con un nivel de significancia de 000, se da como aceptada, que existe relación y además dicha relación es moderada, la asignación de un presupuesto claro, la comunicación de los fines de la organización dan paso a que el factor humano se identifique con la empresa y por ende trabaje mejor. Como menciona González et al. (2020) los ejecutivos están al mando de la planificación y controlan las actividades de la empresa, se percatan que los recursos se empleen apropiadamente y garantizan que la información fluya de manera efectiva.

Dicho esto, la planificación adecuada, garantiza que los trabajadores tengan nociones de lo que se espera de ellos y proporciona claridad en su trabajo, también les permite ver cómo sus contribuciones se relacionan con los objetivos más amplios de la empresa, lo que ayuda a aumentar su motivación y compromiso.

El objetivo cinco fue; determinar la relación entre la dimensión organización y la satisfacción laboral, los resultados fueron positivos, la relación fue positiva, directa y con un grado de relación de 773, calificada como moderada, la coordinación, una clara estructura organizacional y una buena descripción de funciones, produce que el factor humano trabaje con gusto, resultados iguales se encuentran en la investigación de Espíritu y Muñoz (2017) quienes demostraron que si existe relación, directa y moderada con un rho de 0.665, la buena sincronización de los esfuerzos, apoya a alcanzar los objetivos de manera eficaz, de igual manera en la investigación de Licas et al. (2022) dada en una universidad se encontró, que entre la dimensión y la satisfacción, existe relación, con un nivel de significancia de 000 y un grado de relación de 625, lo que significa que dicha relación es moderada, además en la investigación de Chunga y Pariona (2022) se halló que con un rho de 518 existe relación positiva pero débil, la delegación de autoridad, una estructura

equilibrada y donde coexiste la cooperación, mejora la calidad del trabajo. Así mismo Blanco et al. (2020) explica que debe de existir una estructura que permita tener claro las jerarquías, las líneas de comunicación, responsabilidades y autoridades, y las diversas dependencias que la integran, para que así cada uno tenga nociones claras de sus funciones y responsabilidades. Además, para que haya una buena organización en una empresa, es necesario que exista una buena coordinación, Wang et al. (2021) mencionan que dicha coordinación, asume un papel integrado en el grupo de personas de una organización, ya que se trabaja en equipo para resolver problemas y reducir los obstáculos a las metas individuales y organizacionales.

La organización en las empresas, es importante, debido a su capacidad para impulsar la eficiencia operativa, fomentar la comunicación efectiva, mantener el enfoque de los objetivos, promover la adaptabilidad, y facilitar el desarrollo del talento, una empresa bien organizada, es más capaz de cumplir con sus planes propuestos, y acoplarse a los desafíos del contexto empresarial que están en constante cambio.

El objetivo específico seis fue; determinar la relación entre la dimensión alta dirección y la satisfacción laboral, se probó que existe una relación positiva pero débil con un rho de 343, dados por la integración del factor humano en la toma de decisiones, la motivación y los buenos canales de comunicación ente compañeros y superiores, por otro lado en la investigación de Licas et al (2022) que tuvo como muestra a 110 docente, se confirmó que entre la alta dirección y la satisfacción, existe relación, con un grado de 701, lo que conlleva a decir que dicha correlación es positiva y moderada, en cuanto al trabajo de Chunga y Pariona (2022) realizada a 130 trabajadores, se demostró que existe relación considerable, pero moderada con un grado de relación de 655, los factores humanos juegan un papel importante dentro de la organización, el buen trato, la cultura y el ambiente de trabajo coexistentes, incitan a los trabajadores a desarrollar mejor sus funciones, así mismo en la investigación de Espíritu y Muñoz (2017) realizada en una micro red de salud, se pudo evidenciar que existía una correlación directa pero débil, con un rho de .441, muy al contrario a los anteriores autores se evidencia el trabajo de investigación de Pacheco et al. (2018) quienes realizaron un análisis en centros

educativos de nivel básica y media en Colombia, en el que se evidencio que la gestión administrativa carecía de soporte, el 72% de los directores no poseían habilidades directivas, y además el 48% no tenía fundamentos, ni nociones para liderar y menos gestionar un centro educativo, lo que repercutió en el continuo desarrollo de las instituciones. De igual manera, Williams (2015) a través del portal The Guardian, realizó una encuesta en colegios del Reino Unido en el que se evidencio que los encuestados calificaron la gestión de su institución, con un seis sobre 10, y el 45% dijo que su director, no era eficaz, esto debido a la mala programación de las horas de trabajo de los docente y la poca comprensión de parte de ellos Además, Chiavenato (2007) fundamenta que, para que la planificación y la organización sean efectivas se necesita la conexión entre los líderes y el factor humano, es necesario dinamizarlas y complementarlas con la orientación que se da a los colaboradores a través de distintas acciones. Un líder capacitado puede inspirar y motivar a los empleados, establecer objetivos claros y brindar orientación y apoyo cuando sea necesario.

La buena dirección es decisiva, para el prestigio de una empresa, ya que se establece la orientación estratégica, toma de decisiones clave, gestiona el talento, promueve la comunicación, maneja el cambio y moldea la cultura organizativa, una figura que inspire liderazgo y posea habilidades para dirigir y trabajar en equipo, lograra que su personal se sienta motivado y trabaje a gusto,

Como ultimo objetivo fue; determinar la relación entre las acciones de control y la satisfacción del personal, con un nivel de significancia de ,000 hay relación directa y con un rho de 754 es moderada, las evaluaciones constantes y la retroalimentación son importantes para ver en qué nivel de desempeño está el trabajador y así tomar decisiones, en caso lo amerite para mejorar el trabajo del factor humano, para reforzar este objetivo, se presenta la investigación de Chunga y Pariona (2022) quienes también hallaron relación positiva y con un rho de 722, se concluye que dicha relación es moderada, es fundamental poseer instrumentos que midan la productividad, ya que dichos instrumentos ayudaran a identificar a aquellos integrantes del factor humano que no realizan correctamente su labor, así mismo ayuda a optimar los recursos de la empresa, además en la investigación de Espíritu y Muñoz (2017) se demostró que hay una relación positiva de grado

moderado con .663, es fundamental aplicar indicadores y parámetros que ayuden a comprobar el cumplimiento de las metas dadas en un periodo, para así ver si se está dado de manera normal o se tiene que realizar ajustes o mejoras, de manera similar en la investigación de Licas et al. (2022) realizada en una universidad, se evidencio que hay una relación directa y significativa, además el nivel de dicha relación es moderada con un rho= 704, así mismo Sánchez y Alvear (2021) indican que, dependiendo de las particularidades de la organización y los objetivos del sistema, se debe seleccionar el método de evaluación a tomar, los colaboradores que serán evaluados deben recibir capacitación paralela tanto en los objetivos como en los componentes de la autoevaluación, comprensión del sistema y programa que se ha de utilizar, con el propósito que se sientan felices con todo el proceso de control. Además, Ordóñez et. al (2021) agrega, que las empresas en cualquier marco geográfico-social privado o público requieren un control interno eficiente, que realice la tarea de verificación, pero principalmente sirva como una herramienta que propicie mejorar la gestión. Después de las evaluaciones es vital que exista una retroalimentación es por ello que; Korkor y Oheneba (2023) indican que la retroalimentación destaca al ser un proceso en el que el trabajador participa en cómo se desarrolla su actividad laboral dentro de la empresa. A través de este proceso se puede informar al gerente de la eficiencia con la que se realizan las actividades y, de ser necesario, se deciden acciones correctivas específicas. resaltando así la responsabilidad en las tareas diarias, las diversas acciones se desarrollan de manera sistemática.

El control en una empresa, es esencial para asegurar la eficiencia operativa, gestionar riesgos, cumplir con las normativas, tomar decisiones informadas, proteger los activos y promover la mejora continua, un control positivo proporciona alta dirección y a los responsables la confianza y la información que necesitan para dirigir la empresa de manera efectiva, mitigando los riesgos y maximizando la oportunidad para el éxito a largo plazo.

VI. CONCLUSIONES

1. Con un rho de 825 (Tabla 1) existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con un grado positivo y fuerte, una gestión administrativa eficiente y efectiva se centra en proporcionar estructura, dirección y apoyo a los miembros del equipo, esto incluye establecer y comunicar claramente las expectativas de trabajo, proporcionar recursos adecuados, fomentar el desarrollo profesional y ofrecer retroalimentación constructiva, una gestión administrativa sólida también implica establecer sistemas justos de evaluación y recompensa, y promover un ambiente de trabajo positivo y colaborativo. Cuando los colaboradores experimentan una buena gestión administrativa, se sienten valorados, apoyados y motivados, lo que conduce a una mayor satisfacción laboral y un mejor desempeño en general.
2. El 47,5% de los colaboradores en la Tabla 2, resaltan que la gestión administrativa en el centro educativo es alta, dada por la buena planificación y organización, una gestión eficaz es esencial para lograr operaciones eficientes, efectivas y exitosas, ya que permite optimizar los recursos, tomar decisiones informadas y adaptarse a entornos cambiantes.
3. En la Tabla 3, respecto al nivel de las dimensiones de gestión, se pudo evidenciar que la planificación administrativa, la organización y la alta dirección poseen niveles altos con porcentajes de 53%, 61% y 46%, a comparación con las acciones de control que posee un nivel moderado con 48%, como se pudo evidenciar al procesar las encuestas, la institución realiza raras veces evaluaciones para saber el desempeño de sus colaboradores, así mismo no poseían retroalimentación constante por parte del director de la institución.
4. Con el nivel de la satisfacción, se evidencio que el 52.5%, visualizada en la tabla 4, del factor humano calificaba su satisfacción como alta, ya que los beneficios laborales que recibían cubrían sus necesidades, así mismo la labor en equipo estaba presente en todas las áreas, y poseían el gusto por su trabajo, además, los ambientes son adecuados y permiten que los integrantes del factor humano puedan desarrollarse de manera efectiva, y la

comunicación con sus compañeros y su clima es amigable, permitiéndoles interrelacionarse de manera adecuada.

5. En la tabla 6 se pudo confirmar que existe relación entre la planificación administrativa y la satisfacción, el rho fue de 453, una correlación positiva pero baja, un plan eficaz proporciona a los colaboradores una orientación clara sobre las tareas y actividades que deben completarse, así como cronogramas y recursos adecuados. Esto elimina la ambigüedad y la confusión, lo que permite a los trabajadores centrarse en tareas prioritarias y lograr una mayor satisfacción.
6. El nivel de relación entre la organización y la satisfacción, fue positiva y moderada con un rho de 773 (tabla 7), lo cual denota que una estructura organizacional clara y eficiente, una comunicación abierta, oportunidades de avance profesional y un entorno laboral saludable, son factores que contribuyen a la satisfacción y felicidad de los integrantes del factor humano.
7. En la tabla 8, con un rho de 343, existe relación, positiva pero débil, entre la alta dirección y la satisfacción, una buena dirección proporciona transparencia en las obligaciones y roles de los colaboradores, así mismo, fomenta un ambiente positivo y motivador, lo que contribuye a su satisfacción, cuando los colaboradores se sienten valorados y comprenden como contribuye su labor al éxito de la empresa, tienen a estar más satisfechos y comprometidos.
8. Para finalizar se concluye que sí, existe relación, directa y moderada entre las acciones de control y la satisfacción con rho de 754 (tabla 9), el control en el trabajo es vital ya que permite ver como se está dando el avance y/o rendimiento de los trabajadores, y ver en qué aspectos se debe de mejorar, además, fomenta el desarrollo profesional y el crecimiento propio de los colaboradores, ya que se les brinda la oportunidad de asumir responsabilidades y desafíos adicionales.

VII. RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director del colegio Integral, implementar mayores evaluaciones hacia sus trabajadores, con la finalidad de conocer su avance y sus logros, y en qué aspectos se deben de mejorar para el avance del colegio.
2. Si bien la satisfacción del factor humano es alta, en las encuestas se pudo analizar que la institución no realiza reconocimientos ni premiaciones a los colaboradores por su buen desempeño, es así que se recomienda que implementen un programa de reconocimientos y sistema de elección al mejor trabajador, los pasos y las etapas y los premios, deberán de ser informados con anticipación al personal de la institución.
3. En cuanto a la planificación se recomienda al director y su comitiva integrar mayores herramientas tecnológicas, que faciliten la labor de los docentes y sea mayor la aptitud del pedagogo, además brindarles más capacitaciones acerca del manejo de resolución de problema, nuevas metodologías de enseñanza y estrategias innovadoras, que hagan que su clase sea más divertida y con un valor agregado.
4. Respecto a la dirección, analizando las respuestas de los colaboradores, se evidencio la carencia de retroalimentación por parte del director a los colaboradores, es por ello que se le sugiere que realice reuniones para conversar con los colaboradores acerca de su desempeño y como mejorarían, así mismo que estrategias pueden implementar para que su trabajo sea más eficiente.

REFERENCIAS

- Ahmad, A., Ab Halim, N., Kamarunzaman, Z., Ahmad, A., y Halim, W. (2023). The linkage between team communication, team motivation and search and rescue team performance. *SA journal of human resource management*, 21. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v21i0.2217>
- Anchelia, V., Inga, M., Olivares, P., y Escalante, J. (2021). Administrative management and organizational commitment in educational institutions. *Propósitos y Representaciones*, 9(1). <https://doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPE1.899>
- Arias, J., Villasís, M., y Miranda, G. (2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista alergia Mexico (Tecamachalco, Puebla, Mexico)*: 1993), 63(2), 201–206. <https://www.redalyc.org/pdf/4867/486755023011.pdf>
- Baena, G. (2014). *Metodología de la investigación*. Grupo Editorial Patria. <https://instipp.edu.ec/Libreria/libro/Metodologia%20Investigacion.pdf>
- Barzaga , O., Vélez, H., Nevárez, J., y Arroyo, M. (2019). Gestión de la información y toma de decisiones en organizaciones educativas. *Revista De Ciencias Sociales*, 25(2), 120-130. <https://doi.org/10.31876/rcs.v25i2.27341>
- Ben, J., Najj, A., y Leclerc, A. (2017). The relationship between training satisfaction and the readiness to transfer learning: The mediating role of normative commitment. *Sustainability*, 9(5), 834. <https://doi.org/10.3390/su9050834>
- Bensusán, G. (2009). Estándares laborales y calidad de los empleos en América Latina. *Perfiles latinoamericanos: revista de la Sede Academica de Mexico de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales*, 17(34), 13–49. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-76532009000200002
- Blanco, A., Vázquez, A., García, R., y Melamed, E. (2020). Estructura organizacional y competitividad en industrias de alimentos: Análisis

- relacional. *Revista venezolana de gerencia*, 25(91), 829–845.
<https://doi.org/10.37960/rvg.v25i91.33169>
- Calvo, P. (2022). Una ética de la investigación en el marco de las éticas aplicadas. *Veritas (Valparaíso. Impresa)*, 52, 29–51.
<https://doi.org/10.4067/s0718-92732022000200029>
- Chang, Y., Yeh, T., Lai, I., y Yang, C. (2021). Job competency and intention to stay among nursing assistants: The mediating effects of intrinsic and extrinsic job satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(12), 6436. <https://doi.org/10.3390/ijerph18126436>
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría de la administración (7a ed.)*. McGraw-Hill Interamericana.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf
- Chunga, A., y Pariona, A. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E y D Soluciones SRL- 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio institucional UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/92730>
- Coronel, D., Saca, J., Cartuche, D., y Rodríguez, L. (2018). La Incidencia del Uso de un Manual de Funciones en las Micro y Pequeñas Empresas Orenses. *INNOVA Research Journal*, 99–112.
<https://doi.org/10.33890/innova.v3.n12.2018.799>
- Coronel, J., Ayay, G., y Milla, M. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 52–70.
<https://doi.org/10.46925//rdluz.31.05>
- Davidescu, A., Apostu, S., Paul, A., y Casuneanu, I. (2020). Work flexibility, job satisfaction, and job performance among Romanian employees—

- implications for sustainable human resource management. *Sustainability*, 12(15), 6086. <https://www.mdpi.com/2071-1050/12/15/6086>
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J., y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42>
- Elkayam, C., Snir, S., y Regev, D. (2020). Relationships between work conditions, job satisfaction and burnout in Israeli Ministry of Education art therapists. *International Journal of Art Therapy*, 25(1), 30–38. <https://doi.org/10.1080/17454832.2020.1739721>
- Espíritu, Y. y Muñoz, F. (2017). Gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral en la Microred de Salud de Rio Negro - Satipo [Tesis de Licenciatura, Universidad peruana Los andes]. Repositorio institucional UPLA. <https://repositorio.upla.edu.pe/handle/20.500.12848/698>
- Flores, M., Alcívar, E., y Palma, G. (2023). Clima organizacional y su relación con el síndrome de burnout en empresas ecuatorianas. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(3), 315–331. <https://doi.org/10.31876/racs.v29i3.40715>
- Franco, J., López, H., y Arango, D. (2020). La satisfacción de ser docente: Un estudio de tipo correlacional. *Revista Complutense De Educación*, 31(1), 55-67. doi: <https://doi.org/10.5209/rced.61775>
- García, J., Durán, A., Parra, M., y Martínez, H. (2018). Inserción, integración y equidad en el ámbito laboral: Escenario empresarial posconflicto en Colombia. *Revista De Ciencias Sociales*, 24(3), 36-49. <https://doi.org/10.31876/racs.v24i3.24920>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032

- Haveman, A., y Wetts, R. (2019). Organizational theory: From classical sociology to the 1970s. *Sociology Compass*, 13(3). <https://doi.org/10.1111/soc4.12627>
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. McGraw-Hill. <https://www.icmujeres.gob.mx/wp-content/uploads/2020/05/Sampieri.Met.Inv.pdf>
- Korkor, E., y Oheneba, Y. (2023). Assessing the relationship between feedback strategies and learning improvement from a distance learning perspective. *Journal of Research in Innovative Teaching & Learning*. <https://doi.org/10.1108/jrit-10-2022-0061>
- Körner, M., Wirtz, M., Bengel, J., y Göritz, A. (2015). Relationship of organizational culture, teamwork and job satisfaction in interprofessional teams. *BMC Health Services Research*, 15(1), 243. <https://doi.org/10.1186/s12913-015-0888-y>
- Larrarte, P. (2018). Fundamentos de administración. FUNDACIÓN UNIVERSITARIA DEL ÁREA ANDINA. <https://core.ac.uk/download/pdf/326425223.pdf>
- León, L., Zolano, M., y León, M. (2023). El diagnóstico en el proceso administrativo para la mejora de los procesos de gestión administrativa. *Revista de Investigación Académica Sin Frontera: División de Ciencias Económicas y Sociales*, 38. <https://doi.org/10.46589/rdiasf.vi38.531>
- Licas, E., Huarcaya, D., Moscoso, Portugal, F., Patricio, S., y Guizado, A. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258–263. <https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/2656>
- Llerena, S., Maldonado, D., Matute, A., y Villacis, J. (2018). Planeación estratégica en el proceso administrativo. *Contribuciones a la Economía*, 16. <https://www.eumed.net/rev/ce/2018/3/planeacion-proceso-administrativo.html>

- Locke, E. (1976). The nature and causes of job satisfaction: Handbook of Industrial and Organizational. Chicago: Rand McNally.
https://www.researchgate.net/publication/238742406_The_Nature_and_Causes_of_Job_Satisfaction
- Locke, E. A. (1969). What is job satisfaction? *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336. [https://doi.org/10.1016/0030-5073\(69\)90013-0](https://doi.org/10.1016/0030-5073(69)90013-0)
- Marcano, M., y Cirera, J. (2021). Integración conocimiento y entorno: un enfoque contingente de las organizaciones inteligentes. *Acta sociológica*, 84, 99. <https://doi.org/10.22201/fcpys.24484938e.2021.84.81510>
- Martins, J. (2023). Qué es la gestión de recursos y cómo comenzar. Asana. <https://asana.com/es/resources/resource-management-plan>
- Mihelič, K., y Aleksić, D. (2017). Dear employer, let me introduce myself” – flow, satisfaction with work–life balance and millennials’ creativity. *Creativity Research Journal*, 29(4), 397–408. <https://doi.org/10.1080/10400419.2017.1376503>
- Muskat, B., y Reitsamer, B. (2019). Quality of work life and Generation Y: How gender and organizational type moderate job satisfaction. *Personnel Review*, 49(1), 265–283. <https://doi.org/10.1108/pr-11-2018-0448>
- Ordóñez, J., Cárdenas, J., Cuadrado, G., y Zamora, G. (2021). Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador. *Revista De Ciencias Sociales*, 27(1), 347-356. <https://doi.org/10.31876/racs.v27i1.35320>
- Oubrich, M., Hakmaoui, A., Benhayoun, L., Solberg Söilen, K., y Abdulkader, B. (2021). Impacts of leadership style, organizational design and HRM practices on knowledge hiding: The indirect roles of organizational justice and competitive work environment. *Journal of Business Research*, 137, 488–499. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.08.045>

- Pacheco, R., Robles, C., y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *CIT Información Tecnológica*, 29(5), 259–266. <https://doi.org/10.4067/s0718-07642018000500259>
- Peña, D., Sanchez, M., y Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(1), 120–131. [https://doi.org/10.26820/recimundo/6.\(suppl1\).junio.2022.120-131](https://doi.org/10.26820/recimundo/6.(suppl1).junio.2022.120-131)
- Pérez, Y., Jaimes, G., y Mosquera, J. (2023). Análisis de correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción del usuario interno en la Red Salud Casanare E.S.E. durante la pandemia por Covid-19 en el año 2021. *Gestión y Desarrollo Libre*, 8(15). <https://doi.org/10.18041/2539-3669/gestionlibre.15.2023.10097>
- Piccolo, R., y Colquitt, J. (2006). Transformational leadership and job behaviors: The mediating role of core job characteristics. *Academy of Management Journal*, 49(2), 327–340. <https://doi.org/10.5465/amj.2006.20786079>
- Pontificia Universidad Católica del Perú y Ministerio de Educación (2021). Agotamiento profesional: Factores de riesgo en docentes de servicios educativos públicos de EBR. Instituto de Analítica Social e Inteligencia Estratégica - Pulso PUCP. <https://repositorio.minedu.gob.pe/handle/20.500.12799/7685>
- Porto y Mosteiro (2018). Análisis descriptivos de datos con IBM SPSS Statistics. *Revista complutense de educación*, 29(1), 313–314. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6418433>
- Pradhan, V., y Tripathi, A. (2021). Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity. *Journal of pharmaceutical research international*, 100–111. <https://doi.org/10.9734/jpri/2021/v33i34b31852>

- Reátegui, D. y Lopez, M. (2022). La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la unidad de gestión educativa local (ugel) – tocache - 2021. [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. ALICIA CONCYTEC. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UDHR_802615e0ab21a584770e72f7a6b855b3
- Rodríguez, L., y Ordaz, A. (2021). La evaluación del desempeño, una nueva herramienta de la cultura de la transparencia aplicada al sector público en México. *Trascender, contabilidad y gestión*, 6(18), 28–40. <https://doi.org/10.36791/tcg.v0i18.126>
- Rojas, M., Méndez, A., y Watkins-Fassler, K. (2023). The hierarchy of needs empirical examination of Maslow's theory and lessons for development. *World Development*, 165(106185), 106185. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2023.106185>
- Salazar, C., Muñoz, Y., y Ganga, F. (2023). Relación entre las variables satisfacción laboral, burnout y actitud frente al cambio en docentes de establecimientos educacionales de Chile. *Interciencia*, 48(6), 315–322. https://www.interciencia.net/wp-content/uploads/2023/07/05_6993_Com_Ganga_v48n6_8.pdf
- Salazar, M., Icaza, M., y Alejo O. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Revista Universidad y Sociedad*, 10(1), 305–311. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S2218-36202018000100305&lng=es&nrm=iso&tlng=es
- Sánchez, J., y Alvear, S. (2020). Implementación de sistemas de evaluación de personal en empresas chilenas, etapa inicial para medir su impacto en la gestión de la empresa. *Contaduría y administración*, 66(1), 225. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2021.1966>
- Senyamator, F., Minadzi, V., Dankyi, L., y Maison, R. (2019). Relationship between Teacher Job Satisfaction and Productivity in the Asante Akim South District

- of the Ashanti Region of Ghana. *Journal of Education and Learning*, 8(3), 193–201. <http://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1216806.pdf>
- Sobaih, A., y Hasanein, A.. (2020). Herzberg's theory of motivation and job satisfaction: Does it work for hotel industry in developing countries? *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 19(3), 319–343. <https://doi.org/10.1080/15332845.2020.1737768>
- Soledispa, J., Pionce, J., y Sierra, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 280–294. <https://doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Sousa, D., Driessnack, M., y Costa, I. (2007). An overview of research designs relevant to nursing: Part 1: Quantitative research designs. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 15(3), 502–507. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692007000300022>
- Sullivan, G. (2011). A primer on the validity of assessment instruments. *Journal of Graduate Medical Education*, 3(2), 119–120. <https://doi.org/10.4300/JGME-D-11-00075.1>
- Thompson, C., y Panacek, E. (2007). Research study designs: non-experimental. *Air Medical Journal*, 26(1), 18–22. <https://doi.org/10.1016/j.amj.2006.10.003>
- Torres, D., Arce, L., y Ibarguen, H. (2019). El aporte de los beneficios sociales a la motivación laboral en los hoteles Pymes: Caso Villavicencio, Colombia. *ECONÓMICAS CUC*, 41(1), 9–24. <https://doi.org/10.17981/econcuc.41.1.2020.Econ.1>
- Turan, H. (2015). Taylor's "scientific management principles": Contemporary issues in personnel selection period. *Journal of Economics Business and Management*, 3(11). <https://doi.org/10.7763/joebm.2015.v3.342>
- Turner, P. (2020). Sampling methods in research design. *Headache*, 60(1), 8–12. <https://doi.org/10.1111/head.13707>

- Ugochukwu, A. (2013). The effects of clinical supervision on the teaching performance of secondary school teachers. *Procedia, Social and Behavioral Sciences*, 93, 35–39. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.09.148>
- Vara, A. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. USMP. <https://www.administracion.usmp.edu.pe/investigacion/files/7-PASOS-PARA-UNA-TESIS-EXITOSA-Desde-la-idea-inicial-hasta-la-sustentaci%C3%B3n.pdf>
- Ventura, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43–60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Vergara, R. (2019). Conceptualización; Administración, Burocracia y Organización, ¿Es el management un sistema adaptativo complejo?, análisis desde las escuelas de pensamiento, Una aproximación preliminar a la temática. *Encuentros* (Barranquilla, Colombia), 17(1), 132–144. <https://doi.org/10.15665/encuent.v17i01.1674>
- Vicerrectorado de investigación y Consejo Universitario (2021). Código de ética en investigación. Universidad César Vallejo. 42 <https://www.ucv.edu.pe/wp-content/uploads/2020/09/C%C3%93DIGO-DE-%C3%89TICA-1.pdf>
- Villasís, M., Márquez, H., Zurita, J., Miranda, M., y Escamilla, A. (2018). El protocolo de investigación VII. Validez y confiabilidad de las mediciones. *Alergia*, 65(4), 414–421. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ram/v65n4/2448-9190-ram-65-04-414.pdf>
- Wang, M., Ahmad, W., Arshad, M., Yin, L., Ahmed, B., y Ali, Z. (2021). Impact of coordination, psychological safety, and job security on employees' performance: The moderating role of coercive pressure. *Sustainability*, 13(6), 3175. <https://doi.org/10.3390/su13063175>
- Williams, M. (2015). Teachers overworked and undervalued but still dedicated to education, survey suggests. *The Guardian*.

<http://www.theguardian.com/teacher-network/2015/mar/12/teachers-overworked-undervalued-education-survey>

Will, M. (2022). Teacher Job Satisfaction Hits an All-Time Low *Education Week*, 1,15,16. <https://www.edweek.org/teaching-learning/teacher-job-satisfaction-hits-an-all-time-low/2022/04>

ANEXOS

Anexo 01

Matriz de operacionalización

Título: Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023						
Autor: Oncoy Milla Elvis Junnior						
Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Variable 01: Gestión administrativa	Chiavenato (2007) explica que es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar la utilización de los recursos para alcanzar las metas predeterminadas; admite el uso eficiente de la mano de obra, los recursos	La variable se medirá a través de un cuestionario que consta de 20 preguntas, teniendo en cuenta la escala de Likert.	Planificación administrativa	Asignación de recursos	01	Ordinal
					02	
				Planes estratégicos	03	
				Objetivos y metas	04	
				Comunicación de políticas, visión y misión	05	
			Organización	Estructura organizacional	06	
				Descripción de funciones	07	
				Diseño organizacional	08	
				Coordinación	09	
			Alta Dirección	Toma de decisiones	10	

	técnicos y materiales.				11	
				Integración	12	
				Motivación	13	
					14	
				Comunicación	15	
					16	
			Acciones de control	Evaluaciones	17	
				Sistema estándares	18	
				Medición de resultados	18	
				Retroalimentación	20	
Variable 02: Satisfacción laboral	Locke (1976) menciona que; se caracteriza como un estado emocional favorable y placentero provocado por la evaluación subjetiva que hace el colaborador de	La variable se medirá a través de un cuestionario que consta de 16 preguntas, teniendo en cuenta la escala de Likert.	Implicancias en el trabajo	Satisfacción en el trabajo	01	Ordinal
					02	
				Capacitaciones	03	
				Compromiso	04	
					05	
			Recompensas laborales	Beneficios laborales	06	
					07	
				Vacaciones	08	

	sus experiencias en el trabajo.			Reconocimientos	09	
			Condiciones laborales	Ambientes adecuados	10	
				Flexibilidad de horarios	11	
				Clima laboral	12	
			Relaciones con los integrantes del trabajo	Trabajo en equipo	13	
				Buena comunicación entre compañeros y jefe	14	
				Relaciones interpersonales	15	
					16	

Anexo 2

Instrumentos de recolección de datos

Cuestionario sobre la gestión administrativa del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023

Estimados colaboradores de la Institución Educativa Integral - Huaraz, tengan ustedes un cordial saludo del estudiante Oncoy Milla Elvis Junnior del noveno ciclo de la carrera de Administración. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023", en la institución ya mencionada, para la cual pido su ayuda con el llenado del siguiente cuestionario, que este compuesto por 20 ítems, el presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información referente a la gestión administrativa de la institución.

Dato: El llenado es **PERSONAL** y de carácter **ANÓNIMO**.

Valoraciones:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
PREGUNTAS		ESCALA				
Planificación administrativa		1	2	3	4	5
Asignación de recursos						
01	¿Los recursos materiales con los que cuenta, son suficientes para realizar su labor?					
02	¿Con los recursos que posee, puede generar un trabajo trascendente, innovador y mejorado?					
Planes estratégicos						
03	¿La gestión administrativa plantea estrategias innovadoras, que permitan el desarrollo de la institución?					
Objetivos y metas						
04	¿Todos tienen una comprensión profunda de los objetivos y las metas a la cual quiere llegar la institución educativa?					
Comunicación de políticas, visión y misión						
05	¿La institución se encarga de comunicar las políticas, la visión y misión de manera acertada?					
Organización						
Estructura organizacional						
06	¿Se crea una estructura organizativa que apoya la coexistencia de los integrantes que componen la institución?					
Descripción de funciones						
07	¿La gestión organiza las funciones de acuerdo a la especialidad de los colaboradores?					
Diseño organizacional						

08	¿Considera que el diseño organizacional, que se crea en la institución es adecuado?					
Coordinación						
09	¿Existe una buena coordinación entre usted y sus compañeros de trabajo?					
Alta dirección						
Toma de decisiones						
10	¿La institución educativa toma en cuenta sus opiniones para la toma de decisiones?					
11	¿Su jefe tiene en cuenta sus ideas y sugerencias?					
Integración						
12	¿La institución promueve la integración entre todos los colaboradores del colegio?					
Motivación						
13	¿La institución realiza talleres o charlas motivacionales?					
14	¿Se siente motivado para realizar un trabajo sobresaliente en el colegio?					
Comunicación						
15	¿La comunicación se da de manera óptima en el centro educativo?					
16	¿La institución educativa fomenta la buena comunicación interna y externa?					
Acciones de control						
Sistema de estándares						
17	¿El colegio establece metas claras y alcanzables?					
Medición de resultados						
18	¿La institución crea indicadores de evaluación de resultados coherentes con lo propuesto?					
Evaluaciones						
19	¿La institución educativa realiza evaluaciones constantes con la finalidad de conocer el nivel de logro de su personal?					
Retroalimentación						
20	¿Recibe una retroalimentación por parte de su jefe?					

Cuestionario sobre la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023

Estimados colaboradores de la Institución Educativa Integral - Huaraz, tengan ustedes un cordial saludo del estudiante Oncoy Milla Elvis Junnior del noveno ciclo de la carrera de Administración. Me encuentro realizando mi trabajo de investigación titulado "Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023", en la institución ya mencionada, para la cual pido su ayuda con el llenado del siguiente cuestionario, que este compuesto por 16 ítems, el presente cuestionario tiene como finalidad recolectar información referente a su satisfacción laboral.

Dato: El llenado es **PERSONAL** y de carácter **ANÓNIMO**.

Valoraciones:

1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5 = Siempre

VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL						
PREGUNTAS		ESCALA				
Implicancias en el trabajo		1	2	3	4	5
Satisfacción en el trabajo						
01	¿Tu labor como tal, estimula tus ganas de superación?					
02	¿Te sientes feliz en tu área de trabajo?					
Capacitaciones						
03	¿La institución realiza capacitaciones constantes, con la finalidad de mejorar tus habilidades y conocimientos?					
Compromiso						
04	¿Piensas en buscar otro trabajo?					
05	¿Te sientes comprometido con tu trabajo, compañeros y la institución educativa?					
Recompensas laborales						
Beneficios laborales						
06	¿Tus necesidades están cubiertas por los beneficios que te da la institución?					
07	¿Recibes todos tus beneficios como trabajador en tu centro de trabajador, según la ley?					
Vacaciones						
08	¿La institución se encarga de programar vacaciones a sus trabajadores?					
Reconocimientos						
09	¿Cuándo su trabajo es efectivo, recibe algún tipo de reconocimiento?					
Condiciones laborales						
Ambientes adecuados						
10	¿Los ambientes de la institución son adecuados y aptos para desempeñar tu labor?					

Flexibilidad de horarios						
11	¿Su jefe directo es flexible con sus horarios cuando le surge una urgencia o problema?					
Clima laboral						
12	¿Consideras que existe un buen clima laboral en tu centro de trabajo?					
Relaciones con los integrantes del trabajo						
Trabajo en equipo						
13	¿Al realizar una tarea que requiere cooperación, todo el personal participa?					
Buena comunicación entre compañeros y jefe						
14	¿Existe una buena comunicación con tus compañeros de trabajo y tu empleador?					
Relaciones interpersonales						
15	¿Tus compañeros de trabajo se llevan bien, lo que los inspira a quedarse y seguir trabajando?					
16	¿Crees que tu jefe aprecia tu trabajo?					

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO *

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°062-2023-VI-UCV

Título de la investigación: Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023.

Investigador: Oncoy Milla Elvis Junnior

Propósito del estudio

Le invitamos a participar en la investigación titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023”, cuyo objetivo es; Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz - 2023. Esta investigación es desarrollada por un estudiante de pregrado de la carrera profesional de Administración, de la Universidad César Vallejo del campus Chimbote, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Se producirá información novedosa sobre la existencia de la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal de una institución educativa en la ciudad de Huaraz, en el año 2023.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente:

1. Se realizará una encuesta o entrevista donde se recogerán datos personales y algunas preguntas sobre la investigación titulada: “Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023”.
2. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 20 minutos y se realizará en modalidad virtual y presencial. Las respuestas al cuestionario o guía de entrevista serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador: **Oncoy Milla, Elvis Junnior**, email; junnioroncoymilla@gmail.com, y Docente asesor Urbina Suasnabar Cristian.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo mi participación en la investigación.

Nombre _____ y _____ apellidos:
.....

Fecha y hora:

[Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador debe proporcionar: Nombre y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde el cual se envía las respuestas a través de un formulario Google].

** Obligatorio a partir de los 18 años*

Anexo 04

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°066-2023-VI-UCV

Datos Generales

Nombre de la Organización: Sistema Educativo Integral E.I.R. L	RUC: 20530716784
Nombre del Titular o Representante legal: Rurush Cruz Ligorio Alfonso	
Nombres y Apellidos: Rurush Cruz Ligorio Alfonso	DNI: 31614334

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 8º, literal "c" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (RCU Nro. 0470-2022/UCV) (), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación: Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autor: Oncoy Milla Elvis Junnior	DNI: 76814024

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Huaraz, 08 de Junio del 2023

Firma y sello: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 8º, literal "c" **Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución.** Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en las tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, ni en el cuerpo de la tesis ni en los anexos, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo 5

Ficha de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

RESOLUCIÓN DE VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN N°155-2023-VI-UCV

Título del proyecto de Investigación: Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023.

Autor(es): Elvis Junnior Oncoy Milla

Especialidad del autor principal del proyecto: Gestión de organizaciones

Programa: Administración

Otro(s) autor(es) del proyecto:

Lugar de desarrollo del proyecto (ciudad, país): Huaraz, Perú

Código de revisión del proyecto: 2023-1_ PREGRADO_PI_CHIM_A1_05

Correo electrónico del autor de correspondencia/docente asesor: xadrianzenc@ucvvirtual.edu.pe

N.º	Criterios de evaluación	Cumple	No cumple	No corresponde
I. Criterios metodológicos				
1	El título de investigación va acorde a las líneas de investigación del programa de estudios.	X		
2	Menciona el tamaño de la población / participantes, criterios de inclusión y exclusión, muestra y unidad de análisis, si corresponde.	X		
3	Presenta la ficha técnica de validación e instrumento, si corresponde.	X		
4	Evidencia la validación de instrumentos respetando lo establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV, según Anexo 2 Evaluación de juicio de expertos), si corresponde.	X		
5	Evidencia la confiabilidad del(los) instrumento(s), si corresponde.	X		
II. Criterios éticos				
6	Evidencia la aceptación de la institución a desarrollar la investigación, si corresponde.			X
7	Incluye la carta de consentimiento (Anexo 3) y/o asentimiento informado (Anexo 4) establecido en la Guía de elaboración de trabajos conducentes a grados y títulos (Resolución de Vicerrectorado de Investigación N°062-2023-VI-UCV), si corresponde.	X		
8	Las citas y referencias van acorde a las normas de redacción científica.	X		
9	La ejecución del proyecto cumple con los lineamientos establecidos en el Código de Ética en Investigación vigente en especial en su Capítulo III Normas Éticas para el desarrollo de la Investigación.	X		

Nota: Se considera como APTO, si el proyecto cumple con todos los criterios de la evaluación.

Lima, 07 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 6

Informe de revisión de proyectos de investigación del Comité de Ética en Investigación de la EP Administración

El que suscribe, presidente del Comité de Ética en Investigación de [colocar el nombre la facultad o programa de estudio], deja constancia que el proyecto de investigación titulado "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023.", presentado por el autor, Elvis Junnior Oncoy Milla, ha pasado una revisión expedita por Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya, Dr. Miguel Bardales Cárdenas, Dr. José German Linares Cazola, Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón, Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón, y de acuerdo a la comunicación remitida el 09 de julio de 2023 por correo electrónico se determina que la continuidad para la ejecución del proyecto de investigación cuenta con un dictamen:

(X)favorable () observado () desfavorable.

Lima, 09 de julio de 2023

Nombres y apellidos	Cargo	DNI N.º	Firma
Dr. Víctor Hugo Fernández Bedoya	Presidente	44326351	
Dr. Miguel Bardales Cárdenas	Vicepresidente	08437636	
Dr. José German Linares Cazola	Miembro 1	31674876	
Mg. Diana Lucila Huamaní Cajaleón	Miembro 2	43648948	
Mg. Edgard Francisco Cervantes Ramón	Miembro 3	06614765	

Anexo 7

Validación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	José Antonio Velezmoro López	
Grado profesional:	Maestría (<input checked="" type="checkbox"/>)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (<input checked="" type="checkbox"/>)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración	
Institución donde labora:	Universidad César Vallejo	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	
	Más de 5 años (<input checked="" type="checkbox"/>)	

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 en escala ordinal
Autor:	Oncoy Milla Elvis Junnior
Procedencia:	Adaptada de Idalberto Chiavenato (2007) y Edwin Locke (1976)
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	La Institución Educativa Integral, Independencia, Huaraz
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión administrativa

Chiavenato (2007) explica que es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar la utilización de los recursos para alcanzar las metas predeterminadas; admite el uso eficiente de la mano de obra, los recursos técnicos y materiales.



5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023" elaborado por Oncoy Milla Elvis Junnior en el año 2023. 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



Variable 2: Satisfacción laboral

Locke (1976) menciona que; se caracteriza como un estado emocional favorable y placentero provocado por la evaluación subjetiva que hace el colaborador de sus experiencias en el trabajo.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planificación administrativa	Chiavenato (2007) señala que, desde un punto de vista formal, la planificación implica simular y establecer el futuro previsto, las acciones que se deben tomar y las mejores herramientas a utilizar para lograr los objetivos.
	Organización	Es la acción de organizar, estructurar e integrar los órganos y recursos que intervienen en la realización, así como establecer sus conexiones y respectivas atribuciones (Chiavenato, 2007).
	Alta dirección	Chiavenato (2007) explica, que se refiere la relación entre los líderes y los trabajadores, para que la planificación y la organización sean efectivas, es necesario dinamizarlas y complementarlas con la orientación que se da a los colaboradores a través de distintas acciones.
	Acciones de control	Chiavenato (2007) indica que es el desarrollo que dirige las actividades hacia una meta predeterminada, la clave de estas acciones es confirmar si el trabajo controlado cumple con los objetivos planteados.
Satisfacción laboral	Implicancias en el trabajo	Locke (1976) resalta que aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, lo que repercute en su labor y su desempeño.
	Recompensas laborales	Son beneficios tales como pensiones, seguros, vacaciones, además los elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo (Locke, 1976).
	Condiciones laborales	Locke (1976) hace énfasis que son aspectos de las condiciones del centro laboral y que son necesarias para el desarrollo del colaborador.
	Relaciones con los integrantes del trabajo	Locke (1976) nos dice que dicha dimensión se caracterizada por la existencia de competencias entre compañeros, jefe, apoyo y amistades entre los mismos dentro de un centro de trabajo.

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Asignación de recursos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Planes estratégicos	3	4	4	4	
Objetivos y metas	4	4	4	4	
Comunicación de políticas, visión y misión	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	6	4	4	4	
Descripción de funciones	7	4	4	4	
Diseño organizacional	8	4	4	4	
Coordinación	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Alta dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Integración	12	4	4	4	
Motivación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Comunicación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Acciones de control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Sistema de estándares	17	4	4	4	
Medición de resultados	18	4	4	4	
Evaluaciones	19	4	4	4	
Retroalimentación	20	4	4	4	

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Implicancias en el trabajo



Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Capacitaciones	3	4	4	4	
Compromiso	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Recompensas laborales

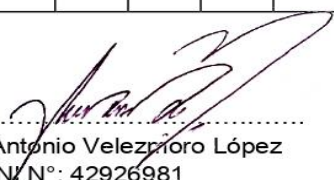
Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios laborales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Vacaciones	8	4	4	4	
Reconocimientos	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambientes adecuados	10	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	11	4	4	4	
Clima laboral	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones con los integrantes del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	13	4	4	4	
Buena comunicación entre compañeros y jefe	14	4	4	4	
	15	4	4	4	
Relaciones interpersonales	16	4	4	4	



 Mg. José Antonio Velez Prieto López
 DNI N°: 42926981

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 2: Evaluación por juicio de expertos

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Chauca Quiñones Maria Elena		
Grado profesional:	Maestría ()	Doctor	(x)
Área de formación académica:	Clínica ()	Social	()
	Educativa ()	Organizacional	(x)
Áreas de experiencia profesional:	Docente de la Escuela Profesional de Administración		
Institución donde labora:	Universidad Cesar Vallejo		
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años	(x)

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 en escala ordinal
Autor:	Oncoy Milla Elvis Junnior
Procedencia:	Adaptada de Idalberto Chiavenato (2007) y Edwin Locke (1976)
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal en general de la Institución Educativa Integral, Independencia, Huaraz
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none">- La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 20 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.- La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 16 Ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión administrativa

Chiavenato (2007) quien describe como el proceso de planificación, organización, gestión y dirección del uso de los recursos, para alcanzar las metas predeterminadas; admite el uso eficiente del factor humano, los recursos técnicos y materiales.



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



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable 2: Satisfacción laboral

Locke (1976) menciona que; se caracteriza como un estado emocional favorable y placentero provocado por la evaluación subjetiva que hace el colaborador de sus experiencias en el trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023" elaborado por Oncoy Milla Elvis Junnior en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planificación administrativa	Chiavenato (2007) señala que, desde un punto de vista formal, la planificación implica simular y establecer el futuro previsto, las acciones que se deben tomar y las mejores herramientas a utilizar para lograr los objetivos.
	Organización	Es la acción de organizar, estructurar e integrar los órganos y recursos que intervienen en la realización, así como establecer sus conexiones y respectivas atribuciones (Chiavenato, 2007).
	Alta dirección	Chiavenato (2007) explica, que se refiere la relación entre los líderes y los trabajadores, para que la planificación y la organización sean efectivas, es necesario dinamizarlas y complementarlas con la orientación que se da a los colaboradores a través de distintas acciones.
	Acciones de control	Chiavenato (2007) indica que es el desarrollo que dirige las actividades hacia una meta predeterminada, la clave de estas acciones es confirmar si el trabajo controlado cumple con los objetivos planteados.
Satisfacción laboral	Implicancias en el trabajo	Locke (1976) resalta que aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, lo que repercute en su labor y su desempeño.
	Recompensas laborales	Son beneficios tales como pensiones, seguros, vacaciones, además los elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo (Locke, 1976).
	Condiciones laborales	Locke (1976) hace énfasis que son aspectos de las condiciones del centro laboral y que son necesarias para el desarrollo del colaborador.
	Relaciones con los integrantes del trabajo	Locke (1976) nos dice que dicha dimensión se caracterizada por la existencia de competencias entre compañeros, jefe, apoyo y amistades entre los mismos dentro de un centro de trabajo.



Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Establecimiento de recursos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Planes estratégicos	3	4	4	4	
Objetivos y metas	4	4	4	4	
Comunicación de políticas, visión y misión	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	6	4	4	4	
Descripción de funciones	7	4	4	4	
Diseño organizacional	8	4	4	4	
Coordinación	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Alta dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Integración	12	4	4	4	
Motivación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Comunicación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Acciones de control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluaciones	17	4	4	4	
Sistema de estándares	18	4	4	4	
Medición de resultados	19	4	4	4	
Retroalimentación	20	4	4	4	





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Implicancias en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Capacitaciones	3	4	4	4	
Compromiso	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Recompensas laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios laborales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Vacaciones	8	4	4	4	
Reconocimientos	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambientes adecuados	10	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	11	4	4	4	
Clima laboral	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones con los integrantes del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	13	4	4	4	
Buena comunicación entre compañeros y jefe	14	4	4	4	
Relaciones interpersonales	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

.....
Dra. Chauca Quiñones Maria Elena
DNI N° 32967420

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver : <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023". 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 psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

1. Datos generales del juez

Nombres y Apellidos del juez:	Gonzáles Hidalgo Julio	
Grado profesional:	Maestría (x)	Doctor ()
Área de formación académica:	Clínica ()	Social ()
	Educativa ()	Organizacional (x)
Áreas de experiencia profesional:	Especialista en recursos humanos	
Institución donde labora:	Gobierno Regional de Ancash	
Tiempo de experiencia profesional el área:	2 a 4 años ()	Más de 5 años (x)

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 en escala ordinal
Autor:	Oncoy Milla Elvis Junnior
Procedencia:	Adaptada de Idalberto Chiavenato (2007) y Edwin Locke (1976)
Administración:	Personal y virtual
Tiempo de aplicación:	15 minutos
Ámbito de aplicación:	Al personal en general de la Institución Educativa Integral, Independencia, Huaraz
Significación:	Está compuesta por dos variables: <ul style="list-style-type: none"> - La primera variable contiene 4 dimensiones, de 16 indicadores y 20 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables. - La segunda variable contiene 4 dimensiones, de 12 indicadores y 16 ítems en total. El objetivo es medir la relación de variables.

4. Soporte teórico

- **Variable 1:** Gestión administrativa

Chiavenato (2007) quien describe como el proceso de planificación, organización, gestión y dirección del uso de los recursos, para alcanzar las metas predeterminadas; admite el uso eficiente del factor humano, los recursos técnicos y materiales.





Variable 2: Satisfacción laboral

Locke (1976) menciona que; se caracteriza como un estado emocional favorable y placentero provocado por la evaluación subjetiva que hace el colaborador de sus experiencias en el trabajo.

5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario "Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de la Institución Educativa Integral, Huaraz 2023" elaborado por Oncoy Milla Elvis Junnior en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.



Variable	Dimensiones	Definición
Gestión administrativa	Planificación administrativa	Chiavenato (2007) señala que, desde un punto de vista formal, la planificación implica simular y establecer el futuro previsto, las acciones que se deben tomar y las mejores herramientas a utilizar para lograr los objetivos.
	Organización	Es la acción de organizar, estructurar e integrar los órganos y recursos que intervienen en la realización, así como establecer sus conexiones y respectivas atribuciones (Chiavenato, 2007).
	Alta dirección	Chiavenato (2007) explica, que se refiere la relación entre los líderes y los trabajadores, para que la planificación y la organización sean efectivas, es necesario dinamizarlas y complementarlas con la orientación que se da a los colaboradores a través de distintas acciones.
	Acciones de control	Chiavenato (2007) indica que es el desarrollo que dirige las actividades hacia una meta predeterminada, la clave de estas acciones es confirmar si el trabajo controlado cumple con los objetivos planteados.
Satisfacción laboral	Implicancias en el trabajo	Locke (1976) resalta que aquí se integra la atracción intrínseca al trabajo, lo que repercute en su labor y su desempeño.
	Recompensas laborales	Son beneficios tales como pensiones, seguros, vacaciones, además los elogios, y cuan loable resulta un trabajo ejecutado, así como también las críticas respecto al mismo (Locke, 1976).
	Condiciones laborales	Locke (1976) hace énfasis que son aspectos de las condiciones del centro laboral y que son necesarias para el desarrollo del colaborador.
	Relaciones con los integrantes del trabajo	Locke (1976) nos dice que dicha dimensión se caracterizada por la existencia de competencias entre compañeros, jefe, apoyo y amistades entre los mismos dentro de un centro de trabajo.



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

Variable del instrumento: Gestión administrativa

- Primera dimensión: Planificación administrativa

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Establecimiento de recursos	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Planes estratégicos	3	4	4	4	
Objetivos y metas	4	4	4	4	
Comunicación de políticas, visión y misión	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Organización

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Estructura organizacional	6	4	4	4	
Descripción de funciones	7	4	4	4	
Diseño organizacional	8	4	4	4	
Coordinación	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Alta dirección

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Toma de decisiones	10	4	4	4	
	11	4	4	4	
Integración	12	4	4	4	
Motivación	13	4	4	4	
	14	4	4	4	
Comunicación	15	4	4	4	
	16	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Acciones de control

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Evaluaciones	17	4	4	4	
Sistema de estándares	18	4	4	4	
Medición de resultados	19	4	4	4	
Retroalimentación	20	4	4	4	





Variable del instrumento: Satisfacción laboral

- Primera dimensión: Implicancias en el trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Satisfacción en el trabajo	1	4	4	4	
	2	4	4	4	
Capacitaciones	3	4	4	4	
Compromiso	4	4	4	4	
	5	4	4	4	

- Segunda dimensión: Recompensas laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Beneficios laborales	6	4	4	4	
	7	4	4	4	
Vacaciones	8	4	4	4	
Reconocimientos	9	4	4	4	

- Tercera dimensión: Condiciones laborales

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Ambientes adecuados	10	4	4	4	
Flexibilidad de horarios	11	4	4	4	
Clima laboral	12	4	4	4	

- Cuarta dimensión: Relaciones con los integrantes del trabajo

Indicadores	Ítem	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observaciones
Trabajo en equipo	13	4	4	4	
Buena comunicación entre compañeros y jefe	14	4	4	4	
Relaciones interpersonales	15	4	4	4	
	16	4	4	4	



 Mgtr. González Hidalgo Julio
 DNI N° 09517651

Pd.: el presente formato debe tomar en cuenta:

Williams y Webb (1994) así como Powell (2003), mencionan que no existe un consenso respecto al número de expertos a emplear. Por otra parte, el número de jueces que se debe emplear en un juicio depende del nivel de experticia y de la diversidad del conocimiento. Así, mientras Gable y Wolf (1993), Grant y Davis (1997), y Lynn (1986) (citados en McGartland et al. 2003) sugieren un rango de **2** hasta **20 expertos**, Hyrkäs et al. (2003) manifiestan que **10 expertos** brindarán una estimación confiable de la validez de contenido de un instrumento (cantidad mínimamente recomendable para construcciones de nuevos instrumentos). Si un 80 % de los expertos han estado de acuerdo con la validez de un ítem éste puede ser incorporado al instrumento (Voutilainen & Liukkonen, 1995, citados en Hyrkäs et al. (2003).

Ver: <https://www.revistaespacios.com/cited2017/cited2017-23.pdf> entre otra bibliografía.

Anexo 8

Guía de observación en la Institución Educativa Integral

Guía de observación

Datos generales:

Nombre de la institución:	Institución Educativa Integral, Huaraz
Nombre del Observador:	Oncoy Milla Elvis Junnior
Fecha de inicio:	10 de Diciembre del 2022 al 27 de Marzo del 2023

N°	Ítems	Valoraciones		Observación
		Si	No	
01	¿El director de la institución se comunica abiertamente con el personal de la institución educativa?		x	El director no logra comunicarse con todo el personal, la comunicación no es fluida y hay cierto recelo.
02	¿Hay programas de reconocimientos en la institución?	x		Existen, pero son escasas, y se realizan raras veces.
03	¿Se dan capacitaciones constantes al personal de la institución?		x	Según mencionaba una de las secretarias, anteriormente si se les mandaba a talleres de capacitaciones, pero actualmente ya no se dan.
04	¿Los colaboradores participan activamente de las actividades desarrolladas y programadas por la gestión?	x		Los colaboradores son partícipes de las distintas actividades que se desarrollan en la institución, comprometiéndose con cada actividad.
05	¿Se da una buena comunicación entre todas las áreas de la institución?		x	No en todas, algunas áreas no se comunican tan fluidamente hay cierta timidez y falta de interacción.
06	¿La institución cuenta con tecnología adecuada para el desarrollo de las clases de los docentes?		x	No, todavía se siguen utilizando pizarras acrílicas, no se cuenta ni con centro de cómputo.
07	¿El director de la institución educativa toma en cuenta la mayoría de las opiniones y aportes?	x		A veces, según mencionan, le falta integrar mas a todo el personal de la institución.
08	¿La gestión realiza charlas motivacionales o talleres de recreación?	x		Las charlas son escasas, al año se dan entre uno y dos veces, hay dos reuniones y almuerzo de confraternidad al año, pero falta actividades que hagan que todos los colaboradores participen y se distraigan.
09	¿Existen vacaciones solventadas por la gestión educativa?		x	Las vacaciones se dan, pero no se les paga esos meses, son vacaciones no retribuidas.
10	¿Los ambientes del colegio son buenos para la realización de las actividades del personal?	x		Son adecuados, pero falta mejorar y apostar por una infraestructura mejor.

Anexo 9

Confiabilidad por el alfa de Cronbach

Estadística de Fiabilidad para la variable Gestión administrativa	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,927	20

Estadística de Fiabilidad para la variable Satisfacción Laboral	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,880	15

- Coeficiente alfa $>.9$ es excelente
- Coeficiente alfa $>.8$ es bueno
- Coeficiente alfa $>.7$ es aceptable
- Coeficiente alfa $>.6$ es cuestionable
- Coeficiente alfa $>.5$ es pobre
- Coeficiente alfa $<.5$ es inaceptable

Por lo tanto, el alfa en la primera variable, salió 927 esto quiere decir que está en un rango de excelente y se acepta, así mismo para la variable satisfacción laboral el alfa salió 880 es un rango de buena, la cual también se acepta.

Anexo 10

Tomas fotográficas del procesamiento de datos en el programa IBM SPSS 25

GA Y SL - INTEGRAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	GA01	Numérico	8	0	¿Los recursos ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	GA02	Numérico	8	0	¿Con los recur...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	GA03	Numérico	8	0	¿La gestión ad...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	GA04	Numérico	8	0	¿Todos tienen ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	GA05	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	GA06	Numérico	8	0	¿Se crea una e...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	GA07	Numérico	8	0	¿La gestión org...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	GA08	Numérico	8	0	¿Considera que...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	GA09	Numérico	8	0	¿Existe una bu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	GA10	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	GA11	Numérico	8	0	¿El director tie...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	GA12	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	GA13	Numérico	8	0	¿La institución r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	GA14	Numérico	8	0	¿Se siente mot...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	GA15	Numérico	8	0	¿La comunicac...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	GA16	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17	GA17	Numérico	8	0	¿El colegio est...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
18	GA18	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
19	GA19	Numérico	8	0	¿La institución ...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
20	GA20	Numérico	8	0	¿Recibes una b...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
21	SL01	Numérico	8	0	¿Tu labor como...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
22	SL02	Numérico	8	0	¿Te sientes fel...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
23	SL03	Numérico	8	0	¿La institución r...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada
24	SL04	Numérico	8	0	¿Piensas en bu...	{1, Nunca}...	Ninguno	8	Derecha	Ordinal	Entrada

GA Y SL - INTEGRAL.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 50 de 50 variables

	GA01	GA02	GA03	GA04	GA05	GA06	GA07	GA08	GA09	GA10	GA11
1	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Nunca
2	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre
3	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre
4	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...
5	A veces	Casi Siem...	A veces	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	A veces	Nunca	Casi Nunca
6	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Nunca
7	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Siem...	Nunca	Casi Nunca
8	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	Casi Nunca
9	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	A veces
10	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Nunca
11	Siempre	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Casi Nunca	Casi Nunca
12	Siempre	Siempre	A veces	Siempre	A veces	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces
13	Casi Siem...	Siempre	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces
14	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...
15	Siempre	Casi Siem...	A veces	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	A veces	Casi Siem...	A veces	Casi Nunca
16	Casi Nunca	Casi Siem...	Casi Siem...	Nunca	A veces	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Nunca	Nunca	Casi Siem...
17	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces
18	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces
19	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	A veces	A veces
20	A veces	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Nunca	A veces	A veces
21	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces	A veces	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	A veces
22	Casi Siem...	Casi Siem...	Casi Siem...	A veces	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	Casi Siem...	Siempre
23	Casi Siem...	Casi Siem...	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	Siempre	A veces	A veces

Anexo 11

Tomás fotográficas a los trabajadores de la Institución Educativa Integral – Huaraz



