



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Función Administrativa y Satisfacción Laboral en los
docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola
Provincia de Satipo 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

AUTOR

Br. Untiveros Leon Miguel Angel

ASESOR:

Dr. Bullón Canchaya Ramiro Freddy

SECCIÓN:

Educación e Idiomas

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y Calidad Educativa

PERU - 2019

PÁGINA DEL JURADO

Dr. Vera Samaniego Efraín
Presidente

Dr. Felen Hinostroza Daniel Roque
Secretario

Dr. Bullón Canchaya Ramiro Freddy
Vocal

DEDICATORIA

A mis padres Pedro y Paulina.

Miguel Ángel.

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, quisiéramos expresar nuestros más sinceros agradecimientos y a Dios Padre.

A nuestro Señor Asesor por habernos permitido llegar al cumplimiento de nuestra meta, por su apoyo a que la tesis haya salido adelante ya que, durante los últimos meses, hemos tenido la oportunidad de crecer profesionalmente al aprovechar de su larga experiencia y amplísimo conocimiento. Ha sido un placer y un privilegio compartir con él este trabajo.

Asimismo, no podemos dejar pasar la oportunidad de dar las gracias al señor director y docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola Provincia de Satipo por su apoyo incondicionado para la realización de esta tesis.

Es propicia la ocasión para agradecer a nuestros colegas de trabajo, compañeros y amigos. Todos han participado de una u otra forma en la realización de los trabajos que conforman esta tesis, es por ello que quisiéramos reconocer la enorme importancia que han tenido para nosotros su colaboración y apoyo.

Además, para que un proyecto académico o profesional tenga éxito no es sólo necesario tener buenos compañeros de trabajo, es también fundamental contar con el apoyo de nuestros seres más queridos. Es por ello, que queremos agradecer aquí a nuestra familia y muy especialmente a Kenia, el cual me ha servido de aliento en los momentos más difíciles.

Finalmente, agradecer a la Universidad Cesar Vallejo que nos ha albergado todo este tiempo en sus magnas aulas y por haber impartido los conocimientos necesarios para la realización de esta tesis.

El autor.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Br. Untiveros Leon Miguel Angel; estudiante del Programa de Maestría en Administración de la Educación de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N°19882008, con la tesis titulada: Función Administrativa y Satisfacción Laboral en los Docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola Provincia de Satipo - 2018.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presentan en la tesis constituirá como aporte a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, enero del 2019.



Br. Miguel Angel Untiveros Leon
D.N.I. 19882008

PRESENTACIÓN

Presentamos a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado: Función administrativa y satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola Provincia de Satipo 2018.

El presente trabajo de investigación es un aporte al desarrollo y conocimiento de nuestra realidad educativa con el fin de proponer nuevos cambios dentro de la educación, principalmente en el ámbito de la gestión educacional en la Educación Básica Regular.

Nuestra investigación pretende describir las dos variables de estudio, es decir la función administrativa y satisfacción laboral en el personal que labora en la Institución Educativa Francisco Irazola Provincia de Satipo; y luego comparó con el estadístico Rho de Spearman; para ello fue necesario analizar documentos y literatura pasada donde se advierte la existencia de los problemas relacionados a la gestión educativa dentro del Colegio, motivo de estudio.

El autor.

ÍNDICE

	Pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de tablas	ix
Índice de gráficos	xi
RESUMEN	xiii
ABSTRACT	xiv
I. INTRODUCCIÓN	15
1.1. Realidad Problemática	15
1.2. Trabajos Previos	16
1.3. Teorías relacionadas al tema	23
1.4. Formulación del problema	61
1.5. Justificación del estudio	61
1.6. Hipótesis	62
1.7. Objetivos	63
II. METODO	65
2.1. Diseño de estudio	65
2.2. Variables, operacionalización	66
2.3. Población y muestra	69

2.4.	Técnicas e instrumentos de recolección datos, validez y confiabilidad	69
2.5.	Métodos de análisis de datos	71
III.	RESULTADOS	72
3.1.	Descripción de Resultados	72
3.2.	Contrastación de hipótesis	83
IV.	DISCUSIÓN	92
V.	CONCLUSIONES	95
VI.	RECOMENDACIONES	97
VII.	REFERENCIAS	98
	ANEXO	103
	Anexo N°01: Matriz de consistencia	
	Anexo N°02: Operacionalización de variables	
	Anexo N°03: Instrumentos	
	Anexo N°04: Validez de los instrumentos	
	Anexo N°05: Base de datos	
	Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio	
	Anexo N°07. Evidencias fotográficas	

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.	72
Tabla 2: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión servicios académicos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.	73
Tabla 3: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Humanos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.	74
Tabla 4: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Materiales en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	75
Tabla 5: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Financieros en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	77
Tabla 6: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	78
Tabla 7: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Motivación en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	79
Tabla 8: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	80
Tabla 9: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Capacitación del Trabajo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	81
Tabla 10: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión supervisión y / o monitoreo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	82

Tabla 11: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.	84
Tabla 12: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión servicios académicos y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.	86
Tabla 13: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión Gestión de recursos Humanos y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.	87
Tabla 14: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión Gestión de recursos materiales y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.	89
Tabla 15: Coeficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión Gestión de recursos financieros y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.	91

ÍNDICE DE GRÁFICOS

	Pág.
Gráfico 1: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	73
Gráfico 2: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión servicios académicos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.	74
Gráfico 3: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Humanos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.	75
Gráfico 4: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Materiales en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	76
Gráfico 5: Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Financieros en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	77
Gráfico 6: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	78
Gráfico 7: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Motivación en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	79
Gráfico 8: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	80
Gráfico 9: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Capacitación del Trabajo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo	81

Gráfico 10: Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión supervisión y / o monitoreo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

82

Función Administrativa y Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución
Educativa Francisco Irazola Provincia de Satipo 2018

RESUMEN

El presente estudio tuvo como propósito describir y asociar los niveles de la función administrativa y su relación con la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo. La hipótesis: La función administrativa se relaciona directa y significativamente con la satisfacción laboral en los docentes del nivel secundario de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo.

La investigación fue básica, de nivel correlacional y diseño descriptivo – correlacional; asimismo se empleó la técnica de la encuesta y como instrumentos los cuestionarios de encuesta para determinar los niveles de relación entre dichas variables de estudio. Los resultados fueron analizados en el programa estadístico SPSS 25.

Se determinó que existe una correlación significativa, negativa perfecta entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0,969$ y $\alpha = 0.05$; en el cual el 35% de los docentes respondieron nivel bajo, el 57% nivel medio y el 7,5% Nivel alto; habiendo una dificultad en cuanto al servicio académico, gestión de recursos humanos, materiales y financieros por ello la satisfacción se encuentra entre bajo con una tendencia a nivel medio.

Palabras claves: La función administrativa y satisfacción laboral.

Administrative Function and Labor Satisfaction in the teachers of the Educational
Institution Francisco Irazola Province of Satipo 2018

ABSTRACT

This study aimed to describe and link the levels of the administrative function and its relationship with job satisfaction among teachers of secondary level educational institution "Francisco Irazola" Satipo. The hypothesis: The administrative function is directly and significantly with job satisfaction among teachers of secondary level educational institution "Francisco Irazola" Satipo.

The research was basic correlational design level descriptive - correlational technique also was used as survey instruments and survey questionnaires to determine levels of relationship between these variables under study. The results were analyzed in SPSS 25.

It was determined that there is a significant, perfect negative correlation between the administrative function and job satisfaction in the teachers of the Educational Institution "Francisco Irazola" of Satipo in the year 2018. With $r_s = 0,969$ and $\alpha = 0.05$; in which 35% of teachers answered low level, 57% medium level and 7.5% High level; there being a difficulty in terms of academic service, management of human, material and financial resources, therefore, satisfaction is low, with a tendency at the middle level.

Keywords: The administrative and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad Problemática

Se ha visto que las transformaciones educativas, de una gestión eficiente, refleja el trabajo del profesor y las reformas institucionales; en especial, en una descentralización de la administración educativa que llegue hasta las aulas, así como en la implantación de mecanismos de rendición de cuentas y evaluación de resultados que permitan intervenir eficazmente, allí donde estos últimos no son satisfactorios. Hemos requerido de muchas generaciones para lograr construir burocracias eficientes. El problema es no sólo de habilidades sino de voluntad, desarrollada a partir de la presión social efectiva sobre el Estado.

En el Perú, esos factores asociados al éxito de las transformaciones educativas logran un desempeño muy bajo. Tenemos un Ministerio de Educación fuertemente centralizado en decisiones y recursos, pero con un débil liderazgo, que norma en demasía, utilizando un lenguaje muy diferente al de los profesores y directores, sin planes de largo plazo y sin programas de capacitación de gestión para trabajadores docentes y administrativos que conlleven a lograr la calidad educativa. De otro lado, hace falta desterrar la corrupción del sector, así como la burocratización que impiden reales cambios en la educación nacional.

En las áreas organizativas de las instituciones educativas del nivel secundario del distrito y provincia de Satipo, las autoridades educativas toman decisiones en forma constante, resuelven problemas cotidianos, circunstanciales para el logro de los objetivos previstos en el proyecto educativo institucional y así

de esta manera brindar una educación de calidad.

El director, personal jerárquico, docente, administrativo se ocupan de la planeación, de los objetivos y metas para sus instituciones, se preocupan por los recursos que serán requeridos y por las personas que ejecutarán las tareas planificadas. La calidad de sus decisiones influye profundamente en la eficacia de la gestión de las instituciones educativas.

Sin embargo, nuestra experiencia en el quehacer educativo nos ha permitido constatar la ausencia de decisiones encaminadas a resolver problemas de la gestión administrativa, tales como el sistema burocrático ineficiente, falta de preparación, capacitación del personal que asume un cargo directivo o administrativo, mantenimiento de infraestructura y equipamiento educativo, distribución de los recursos financieros; realidades que inciden significativamente en la función administrativa, el cual repercute en la satisfacción laboral de los docentes.

1.2. Trabajos Previos

En el ámbito internacional existen diversos estudios sobre la gestión administrativa y gestión institucional en los diversos centros de estudios y formación profesional:

Osorio (2014) en su tesis titulada *“El Proceso Administrativo y sus Efectos en los Establecimientos Educativos Privados en la Ciudad de Quetzaltenango”* para optar el grado de licenciada realizado en la universidad Rafael Landívar. El objetivo principal de la investigación es determinar cómo manejan el Proceso Administrativo; y los efectos que presentan en los establecimientos educativos privados en Quetzaltenango. En la cual se analiza la importancia que tiene la adecuada aplicación en cada centro educativo, aunque no es una empresa productora o comercializadora, brinda un servicio y como tal debe tener una misión, visión y objetivos claros.

Para la realización del estudio y análisis de la no aplicación adecuada de los pasos del Proceso Administrativo en los establecimientos educativos de esta ciudad, se incluyeron las variables de la presente tesis: Proceso Administrativo y

establecimientos educativos privados, del cual se tomó como énfasis los pasos del Proceso Administrativo que son: Planeación, Organización, Dirección y Control.

Dentro del instrumento que se utilizó para la investigación, es un cuestionario para encontrar las deficiencias o debilidades de todo el proceso. Esto se aplicó a los directores, maestros, secretarías, se abarcó el 75% siendo de 68 colegio del 100% que es de 90 establecimientos. El otro 25% no desearon aportar información.

Se tabularon los datos en gráficas de sectores para luego interpretar los resultados. En base a ello se detectó que el proceso no es aplicado por completo, es decir que hay planeación, pero la organización, dirección y control es aplicado de manera incompleta, por lo cual afecta y hace que los objetivos no se lleguen a cumplir.

Para Ramírez (2012) en su trabajo de investigación titulada “*La Gestión Educativa (GE) en la Educación Básica y Media oficial de Manizales: un análisis desde las Teorías Administrativas y Organizacionales*” para optar el grado de Magister realizado en la Universidad Nacional de Colombia. La presente investigación tiene como propósito: 1). Determinar cuáles son las Teorías Organizacionales y Administrativas presentes en el quehacer del Directivo Docente; 2). Determinar la relación de dichas teorías con la calidad de la educación y 3). Proponer lineamientos desde las Teorías Organizacionales y Administrativas para el mejoramiento de la Calidad de la Educación.

La presente investigación, busca proponer lineamientos desde las Teorías Organizacionales y Administrativas aplicadas en el campo de la Administración a las Instituciones de Educación básica y media oficial del Municipio de Manizales, para el mejoramiento de la calidad de la educación y para el aprovechamiento óptimo de los diferentes recursos tangibles e intangibles presentes en dichas Instituciones Educativas. Cobra importancia la GE educativa, ya que la misma, se convierte en el puente entre las diferentes teorías Organizacionales y Administrativas aplicadas al campo educativo y a la Calidad de la Educación

Así mismo Hernández (2017) en su tesis titulada “Satisfacción laboral del personal docente en el Departamento de Odontología Restauradora de la

Facultad de Odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, octubre-noviembre de 2016 para optar el grado de Master. En esta investigación se ha examinado el grado de satisfacción que refieren los docentes del departamento de odontología restauradora de la Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH) en aspectos específicos y centrales relacionados con sus quehaceres académicos.

Es un estudio descriptivo de corte transversal donde la información se obtuvo mediante la aplicación de un cuestionario autocompletado, voluntario y anónimo, participaron un total de 18 docentes de un universo de 22 docentes lo que corresponde al 81.81% de participación.

Los análisis de los resultados permiten concluir que los factores relacionados con la actividad docente proporcionan mayor satisfacción, seguido por la motivación y el reconocimiento, posteriormente se sitúa la infraestructura y materiales de trabajo y por último la actividad de investigación genera altos niveles de insatisfacción.

A nivel nacional se han realizado investigaciones sobre las implicancias de la gestión administrativa y gestión institucional en el proceso educativo:

Palomino (2015) en su trabajo de investigación "*Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Ventanilla, 2015*" para optar el grado de Magister en administración de educación realizada en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar vallejo, en su investigación obedece a un tipo básico, descriptivo correlacional y de diseño no experimental, transversal. Los instrumentos fueron dos cuestionarios diseñados en la escala de Likert para medir las variables en una población de 265 docentes del nivel inicial; la muestra constituyó 161 docentes, la misma que se obtuvo a través del muestreo probabilístico.

Luego del procesamiento de los datos, y habiendo realizado la contrastación de la hipótesis, se llegó a la siguiente conclusión: existe relación directa entre la gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la Ugel Ventanilla, 2015. Como se muestra en los resultados de la prueba de spearman ($Rho 0.598; p = .000 < 0.05$)

En el estudio se analiza la gestión administrativa desde su enfoque teórico que, en la actualidad, se lleva a cabo en el sistema educativo peruano, que es el Modelo Sistémico por competencias, razón por la cual se espera un alto nivel de la gestión administrativa y del desempeño docente ya que ambos se articulan de manera importante.

El nivel de relación que tienen ambas variables se refleja en el servicio que brindan las instituciones educativas del nivel inicial, de hecho también se analiza la gestión administrativa en otras dimensiones, ya que quienes están abocados a cumplir importante función a través de la planificación, organización ejecución y control de los procesos administrativos involucra necesariamente las relaciones humanas del personal, entendida como la actitud hacia la gestión administrativa de una forma generalizada, y hacia las tareas que en ellas se desarrollan, de una forma más específica. Así mismo se toma en cuenta una serie de indicadores que tienen relación con la competencia en el cumplimiento de funciones, eficiencia en los procesos, entendido como el conjunto de creencias o percepciones derivadas de la experiencia que el docente tiene sobre sí mismo.

Para Calderón (2017) en su tesis titulada “*La gestión administrativa en el proceso educacional del Centro Educación Básica Alternativa Túpac Amaru de Villa María del Triunfo – Lima 2016*” para optar el grado de doctor en gestión pública y gobernabilidad en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en su investigación realizada tiene un enfoque cualitativo, método inductivo, con diseño estudio de casos. La población estuvo conformada por el director, docentes y estudiantes del ciclo avanzado. Se usó la técnica de la entrevista para la recopilación de datos de gestión administrativa y proceso educacional, se usó como instrumento la guía de entrevista y guía de observación.

Se describe la realidad del problema a través de la observación y la entrevista para la obtención de la información. con el afán de contribuir en la mejora de la “Gestión Administrativa en el Proceso Educacional”, y brindar un servicio educativo de calidad en atención a los adolescentes, jóvenes y adultos estudiantes, lo cual requiere la participación directa del director, docentes y la comunidad educativa, así lograr que los estudiantes de Educación Básica

Alternativa en el distrito de Villa María del Triunfo tengan una educación básica con calidad como lo exige el Diseño Curricular Básico Nacional (DCBN), y las normas vigentes del Ministerio de Educación.

El estudio pretende explicar la gestión administrativa del director con participación de la comunidad educativa en mejora del proceso educacional relacionado a la elaboración y uso adecuado de los documentos de gestión que repercuta en el aprendizaje de los estudiantes del ciclo avanzado.

Así mismo Mateo (2017) en su tesis titulada "*Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01-2015*" para optar el grado de Magister en Administración de la Educación, en la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, en su investigación realizada tiene El estudio se realizó utilizando el método hipotético deductivo de naturaleza cuantitativa de carácter correlacional y alcance transversal, se utilizó, el diseño no experimental.

Determinándose la relación de la gestión educativa con la satisfacción laboral. La población fue 135 y la muestra se conformó por 100 docentes. La técnica fue encuesta con la aplicación de la prueba de Alfa de Cronbach para evaluar la gestión educativa con preguntas de alternativa múltiple, para medir el nivel de confiabilidad se utilizó KR 20 y para comparar la estadística. Coef. Rho de Spearman.

Se Concluyó con los análisis obtenidos que existe relación significativa moderada entre las variables Gestión educativa y Satisfacción laboral. Excepto en la dimensión gestión administrativa y Satisfacción laboral no existe relación significativa.

Los investigadores concuerdan que hay una amplia relación entre la gestión educativa y la satisfacción laboral principalmente de los profesores. La capacidad de gestión del director es el factor más importante para lograr una armonía entre los componentes de la comunidad educativa, ya que esta capacidad influirá en forma directa si los integrantes de esta comunidad se sientan identificados entre sí y con su institución educativa. Por lo que la gestión educativa, demanda destrezas, inteligencia, labores en conjunto y habilidad en el avance de las metas trazadas a cumplir.

Podemos decir la labor del director es trascendental. El asume dicho compromiso con profesionalismo y desafío ético; pero también existe una realidad la mayor parte de los directores no cuentan en este momento con una formación, en la cual pueda obtener liderazgo, motivar a los profesores e involucrar a los padres a la comunidad educativa. También se observa que no muestran una habilidad organizativa, es conveniente confortar la capacidad del liderazgo y gestión para cambiar verdaderamente la cultura organizativa y el clima de insatisfacción que se refleja en los docentes y de esa manera afronte todas demandas educativas.

Ramírez (2015) en su tesis titulada " *Desempeño docente y Satisfacción/Insatisfacción laboral del profesorado de nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca-2015*" para optar el grado de Doctor en ciencias de la educación, realizado en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle.

El objetivo de la presente investigación fue determinar de qué manera se relaciona el desempeño docente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la LE. "Alfredo Bonifaz Fonseca". El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental.

La población estuvo compuesta por sesenta y cuatro (64) docentes, de los cuales se tomó una muestra de cincuenta y cinco (55) participantes, obtenidos por muestreo aleatorio, a quienes se les aplicó una encuesta de veinte (20) preguntas con una escala de cinco categorías de respuestas referida a ambas variables. Este instrumento tuvo una alta confiabilidad (0.905).

Se realizó el análisis correspondiente a los resultados de la encuesta llegando a la demostración empírica de que un 94% apoya o considera positivamente los requerimientos de los indicadores y las dimensiones propuestas en el instrumento; esto fue ampliamente corroborado y contrastado empleando el chi cuadrado. Se concluyó que el desempeño docente se relaciona directamente con la satisfacción/insatisfacción laboral de los profesores del nivel primario de la LE. "Alfredo Bonifaz Fonseca".

Ordoñez (2016) en su Trabajo de investigación “*Gestión Educativa y Satisfacción Profesional en Institutos de educación Superior Tecnológicos Públicos*” para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación, realizado en la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Esta investigación tuvo como objetivo establecer la relación existente entre la gestión educativa y la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos de la Región Junín, el método empleado fue el descriptivo con un diseño correlacional. La muestra estuvo constituida por 240 docentes nombrados y contratados de los institutos de educación superior público tecnológicos de la región Junín.

Los instrumentos utilizados son cuestionarios con una escala de tipo Licker, adecuada a las proposiciones de las variables: gestión educativa y satisfacción laboral y para el análisis e interpretación de datos se utilizó la estadística descriptiva e inferencial, los resultados mostraron que la gestión educativa se afecta la satisfacción profesional en los institutos superiores públicos de Región Junín. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($202,688 > 9,49$), además es significativo dado que el coeficiente de contingencia es 0,697.

Así mismo Soto (2016) en su tesis “*Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del Centro y Mariscal Castilla Distrito el Tambo – Huancayo, 2014*” para optar el título de Magister en Educación, realizado en la Universidad de San Marcos.

La investigación se efectuó en dos instituciones educativas de gestión estatal de la provincia de Huancayo, de la región Junín. La muestra, elegida de forma intencional no probabilística, ha estado conformada por 79 docentes. Para la recopilación de datos se aplicó a dicha muestra la técnica de la encuesta, para ambas variables.

Ambos hicieron uso como instrumento dos cuestionarios, los mismos que han sido validados mediante juicio de expertos (promedio 83%) y muestran fiabilidad en el orden de 0,897 y de 0,936, respectivamente, con el alfa de Cronbach, lo que indica que ambos instrumentos son válidos y altamente confiables.

Los resultados de la investigación demuestran la no existencia de relación estadísticamente significativa entre la variable: Manejo del talento humano y la variable: Clima laboral ($r = 0,062$ donde $p < 0,05$) por lo que se determina que el clima laboral que se da en ambas instituciones educativas no tiene que ver con el manejo del talento humano de parte de los directivos. Lo mismo ocurre entre la variable Manejo del talento humano con la dimensión: Ambiente de trabajo ($r = 0,018$) y con la dimensión: Motivación por el trabajo ($r = -0,020$), aunque en este caso hay una asociación negativa pero extremadamente baja.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Gestión educativa

A continuación, se presenta una definición de gestión desde el punto de vista educativo:

La gestión escolar es el conjunto de acciones, relacionadas entre sí, que emprende el equipo directivo de una escuela para promover y posibilitar la consecución de la intencionalidad pedagógica para la comunidad educativa... el objetivo primordial de la Gestión Escolar es centrar, focalizar, nuclear a la unidad educativa alrededor de los aprendizajes de los alumnos. (Pozner, 2000, p.70).

Según Pozner (1995), la gestión escolar engloba todas las actividades y acciones que emprende el personal directivo de la institución educativa con todos los demás actores de la comunidad educativa, llámese: personal docente, administrativo, padres de familia y alumnos; para lograr brindar un eficiente servicio educativo centralizado en el logro de los aprendizajes de los alumnos.

En síntesis, gestión educativa es la capacidad de dirigir la organización de los recursos con que cuentan los centros educativos y la aplicabilidad de herramientas, técnicas y métodos para el cumplimiento de objetivos educativos y brindar eficientes servicios educativos.

Sandoval, (2000, p.59) "La gestión escolar es un concepto que plantea la participación y responsabilidad de los diversos actores que confluyen en el ámbito

escolar con la intención de incidir en su orientación y su objetivo es mejorar la calidad de la educación”.

Este concepto es dependiente de la cultura organizacional, cuyos contenidos centrales son el liderazgo, la cooperación, el trabajo en equipo, la realización personal mediante la satisfacción profesional y autonomía para tomar decisiones; con responsabilidades definidas que promuevan y potencien sistemas de participación responsable y de comunicación transparente entre los diversos agentes de la comunidad educativa con el único fin de mejorar la calidad del servicio educativo que brinda la institución educativa.

Instituto Internacional de Planeamiento de la Educación - UNESCO, Gestión educativa estratégica, (2000, p.10), “La gestión educativa es un conjunto de procesos teórico-prácticos integrados y relacionados, tanto horizontal como verticalmente, dentro del sistema educativo para atender y cumplir las demandas sociales realizadas a la educación”.

Así, se entiende como gestión educativa, las acciones desplegadas por los gestores que dirigen amplios espacios organizacionales de un todo que integra conocimiento, acción, ética, eficacia, política y administración de procesos que tienden al mejoramiento continuo de las prácticas educativas, a la exploración y explotación de todas las posibilidades, y a la innovación permanente como proceso sistemático.

Universidad Peruana Cayetano Heredia, Proyecto Educativo Institucional, (2001, p.20) “La gestión educativa es el conjunto articulado de acciones de conducción de un centro educativo a ser llevadas a cabo con el fin de lograr los objetivos previstos en el Proyecto Educativo Institucional Estratégico”.

Las acciones de conducción de la gestión educativa deben estar planificadas. En ellas se deben prever e identificar las estrategias necesarias para convertir lo deseado, valorado y pensado en realidades educativas.

El objetivo de la gestión educativa es el de conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos, creando las condiciones necesarias para su cumplimiento, consiguiendo que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones.

Esta publicación manifiesta que una buena gestión educativa busca fundamentalmente:

- a) Desarrollar una cultura organizativa democrática y eficiente, con responsabilidades bien definidas dentro de las instituciones, con autoridades que promuevan y potencien sistemas de participación responsable y de comunicación transparente dentro de los diversos agentes de la comunidad.
- b) Conducir las diversas acciones educativas para el logro de metas y objetivos creando las condiciones necesarias para su cumplimiento.
- c) Conseguir que cada uno de los miembros de la comunidad educativa cumpla con sus funciones para lograr las metas y los objetivos sobre los que se han tomado acuerdos.
- d) Evaluar tanto los procesos como los resultados del servicio educativo para identificar logros, deficiencias y soluciones creativas que lo optimicen.

Gestión educativa y gestión administrativa

Schmelkes (2000, p.177) “El concepto de gestión educativa no es sinónimo de administración escolar, aunque la incluye; la organización escolar es, junto con la cultura escolar consecuencia de la gestión”.

Esta especialista en educación pública, en el primer curso para directivos de educación secundaria en México, dejó establecido que gestión escolar y administración escolar son postulados distintos, siendo la segunda un componente de la primera.

La gestión es un sustantivo que denota acción de carácter creativo, supone intencionalidad y dirección, que no sólo se limita a administrar recursos para el logro de objetivos; sino que además se preocupa por crear ambientes apropiados para el desempeño laboral, lograr el compromiso y trabajo solidario para el éxito de la institución educativa; adecuándose a la normatividad vigente y afrontando los inconvenientes que se presenten.

En este sentido, la gestión es la forma en que se organizan las interacciones afectivas, sociales, académicas de los individuos que son actores de los complejos procesos educativos, que constituyen la institución para lograr el propósito formativo de los individuos y de la comunidad. La gestión educativa sólo puede ser entendida como una nueva forma de comprender y conducir la organización escolar, gestión tiene que ver con la gobernabilidad.

Gestión educativa integral

La gestión educativa debe abarcar la dimensión pedagógica, administrativa e institucional.

La gestión integral considera todas las actividades que implica la marcha o gestión cotidiana de la escuela: las actividades de enseñanza aprendizaje; las administrativas; las que se realizan con la comunidad; las que implican organizarse para desarrollar ciertas funciones; las que se realizan con las instancias municipales, provinciales y centrales y con otras escuelas; y, considera también, las normas y prácticas de convivencia entre los distintos miembros de la comunidad escolar; y articula todos los proyectos de innovación que está desarrollando la escuela en torno a los aprendizajes de los alumnos. (Lavín, 1997)

Esta noción de gestión integral aparentemente simple, cobra toda su complejidad porque considera todas las actividades que implican la marcha o gestión cotidiana de la escuela: las actividades de enseñanza aprendizaje; las administrativas; las que se realizan con la comunidad; las que implican organizarse para desarrollar ciertas funciones; las que se realizan con las instancias municipales, de gobierno y con otras instituciones educativas; considera también, las normas y prácticas de convivencia entre los distintos miembros de la comunidad educativa porque articula todos los proyectos de innovación que está desarrollando la institución educativa.

Gestión educativa peruana

La gestión educativa es una función dirigida a generar y sostener en el centro educativo, tanto las estructuras administrativas y pedagógicas, como los procesos internos de naturaleza democrática, equitativa, eficiente, que permitan a

niños, niñas, adolescentes, jóvenes, adultos desarrollarse como personas plenas, responsables y eficaces; como ciudadanos capaces de construir la democracia y el desarrollo nacional, armonizando su proyecto personal con un proyecto colectivo. (Ministerio de Educación, 2005 p. 9).

El Ministerio de Educación manifiesta que la gestión educativa peruana apunta hacia la democratización del sistema, entendiendo la gestión no sólo en su aspecto administrativo y pedagógico, sino también en el aspecto de gobierno de la institución educativa, donde el director promoverá el ambiente necesario para que los actores de la comunidad educativa puedan desenvolverse apropiadamente, cumplir sus funciones inherentes a su cargo, sin discriminación, con las mismas oportunidades y consideraciones. De esta manera, una buena gestión no sólo implicaría el desarrollo de ciudadanos capaces, sino también el progreso de su comunidad y por ende de su país.

a) Características

De acuerdo con el Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, D.S. N° 009-2005-ED, Artículo 02.

Este reglamento considera que las principales características de la gestión del Sistema Educativo son las siguientes:

Es descentralizada, porque se realiza en cada instancia de gestión y articula las acciones del Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas, de acuerdo a las competencias que la ley les asigna, respetando sus autonomías en sus ámbitos de jurisdicción.

Es simplificada y flexible, porque favorece la fluidez de los procesos y procedimientos de trabajo y permite que el sistema educativo se adapte a la diversidad de necesidades de aprendizaje y socialización de los estudiantes de todas las regiones.

Es participativa y creativa, porque la sociedad interviene en forma organizada, democrática e innovadora, en la planificación, organización, seguimiento y evaluación de la gestión en cada una de las instancias de gestión

descentralizada del sistema educativo, por intermedio de su respectivo Consejo Educativo Institucional (CONEI), Consejo Participativo Local de Educación (COPALE), Consejo Participativo Regional de Educación (COPARE) y otras organizaciones de la comunidad educativa.

Está centrada en los procesos de aprendizaje y socialización de los estudiantes.

Es formativa porque contribuye al desarrollo de los integrantes de la comunidad educativa; se basa en la comunicación y transparencia.

Es unitaria, sistémica y eficaz porque la gestión de cada instancia se articula con las otras y tiende al logro de sus objetivos.

Es integral, porque comprende las dimensiones pedagógica, institucional y administrativa de la gestión educativa.

De acuerdo con este reglamento, la gestión del sistema educativo peruano debe ser descentralizada, simplificada, participativa y flexible. Que se ejecuta en un marco de respeto a la autonomía pedagógica, de gestión que favorezca la acción educativa y que la sociedad participe directamente en la gestión de la educación a través de los Consejos Educativos que se organizan también en forma descentralizada.

Es descentralizada porque en forma progresiva se deben asignar competencias y recursos a las instancias de gestión educativa: Ministerio de Educación, Direcciones Regionales de Educación, Unidades de Gestión Educativa Local e Instituciones Educativas.

La gestión debe ser simplificada, permitiendo la coherencia de los procesos administrativos evitando la engorrosa burocratización. La sociedad debe participar directamente en la gestión educativa por intermedio de los consejos educativos como órganos de participación, concertación y vigilancia educativa.

La gestión educativa debe ser flexible, porque ésta se debe adecuar a las necesidades, exigencias de aprendizaje y socialización de los estudiantes. Por último, nos indica que la gestión debe ser integral, que debe abarcar y comprender las siguientes dimensiones:

La gestión pedagógica: Correspondiente a los procesos del currículo, su diversificación, estrategias y evaluación del proceso pedagógico.

La gestión institucional: Referente a la planificación, organización, control y dirección de la instancia educativa.

La gestión administrativa: Que es el sistema de soporte en cuanto a la administración de los recursos con que cuenta la instancia educativa.

Justamente el estudio de esta tesis abarcará las dos últimas dimensiones de la gestión educativa, la institucional y la administrativa.

Instancias de gestión educativa

La Institución Educativa, primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado, es una comunidad de aprendizaje y enseñanza, que presta el servicio educativo dentro de determinado nivel, modalidad o ciclo del sistema. En ella se toman decisiones orientadas a mejorar los aprendizajes de todos los estudiantes, siguiendo los lineamientos de política, normas nacionales, regionales y locales incorporados en su Proyecto Educativo Institucional. Reglamento de Gestión del Sistema Educativo, D.S. N° 009-2005-ED, Artículo 11.

La Institución Educativa, como comunidad de aprendizaje, es la primera y principal instancia de gestión del sistema educativo descentralizado. En ella tiene lugar la prestación del servicio educativo en los diversos niveles o modalidades del sistema, puede ser de gestión pública o privada.

La Institución Educativa tiene como finalidad principal el logro de los aprendizajes y la formación integral de sus estudiantes. El Proyecto Educativo Institucional orienta su gestión, donde se establecen las políticas internas que se seguirán para lograr los objetivos planteados, siguiendo los lineamientos normativos nacionales, regionales y locales.

En esta instancia de gestión se desarrollará el trabajo de investigación planteado en la tesis.

Funciones

Ley General de Educación N° 28044, Artículo 68.

Según esta ley son funciones de las instituciones educativas:

- a) Elaborar, aprobar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Institucional, así como su plan anual y su reglamento interno en concordancia con su línea axiológica y los lineamientos de política educativa pertinentes.
- b) Organizar, conducir y evaluar sus procesos de gestión institucional y pedagógica.
- c) Diversificar y complementar el currículo básico, realizar acciones tutoriales y seleccionar los libros de texto y materiales educativos.
- d) Otorgar certificados, diplomas y títulos según corresponda.
- e) Propiciar un ambiente institucional favorable al desarrollo del estudiante.
- f) Facilitar programas de apoyo a los servicios educativos de acuerdo a las necesidades de los estudiantes, en condiciones físicas y ambientales favorables para su aprendizaje.
- g) Formular, ejecutar y evaluar el presupuesto anual de la institución.
- h) Diseñar, ejecutar y evaluar proyectos de innovación pedagógica y de gestión, experimentación e investigación educativa.
- i) Promover el desarrollo educativo, cultural y deportivo de su comunidad;
- j) Cooperar en las diferentes actividades educativas de la comunidad.
- k) Participar, con el Consejo Educativo Institucional, en la evaluación para el ingreso, ascenso y permanencia del personal docente y administrativo. Estas acciones se realizan en concordancia con las instancias intermedias de gestión, de acuerdo a la normatividad específica.

- l) Desarrollar acciones de formación y capacitación permanente.
- m) Rendir cuentas anualmente de su gestión pedagógica, administrativa y económica, ante la comunidad educativa.
- n) Actuar como instancia administrativa en los asuntos de su competencia. En centros educativos unidocentes y multigrados, estas atribuciones son ejercidas a través de redes.

En estas funciones están englobados los tres aspectos de gestión educativa que se mencionó, ya que en la institución educativa se debe más que dirigir; gerenciar, administrar eficientemente sus recursos y orientar el trabajo pedagógico para la consecución del objetivo primordial, que es la formación integral del educando. Para lograr el cumplimiento de estas funciones es necesario contar con capacidad de gestión que oriente, guíe y motive a la comunidad de la institución educativa a imbuirse en el logro de los objetivos comunes planteados.

Unidad de Gestión Educativa Local

La Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) es una instancia de ejecución descentralizada del Gobierno Regional con autonomía en el ámbito de su competencia. Su jurisdicción territorial es la provincia, pudiendo ser modificada bajo criterios de dinámica social, afinidad geográfica, cultural o económica y facilidades de comunicación, de acuerdo con el procedimiento establecido en las normas específicas sobre la materia. Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, D.S. N° 009-2005-ED, Artículo 45.

En el marco de la descentralización de la gestión educativa peruana la Unidad de Gestión Educativa Local es responsable del desarrollo y administración de la educación que se ofrece en las instituciones y programas educativos de su ámbito jurisdiccional y depende de la Dirección Regional de Educación. Debe articular acciones entre las instituciones públicas y privadas alrededor del Proyecto Educativo Local, canalizando el aporte de las instituciones públicas, municipales y privadas; que permita impulsar la cohesión social para el desarrollo educativo de su provincia.

Dentro de sus funciones destaca el asesoramiento a la gestión administrativa y pedagógica de las instituciones educativas de su ámbito, lo cual debe conducir al fortalecimiento de su autonomía institucional; regulando y supervisando el trabajo de éstas. Debe contribuir a la formulación de la política educativa regional y nacional, diseñando y ejecutando el Proyecto Educativo Local adecuando a su realidad las políticas educativas y pedagógicas establecidas por el Ministerio de Educación y por la entidad correspondiente del Gobierno Regional. La gestión de esta instancia educativa es supervisada y acompañada por el Consejo Participativo Local de Educación, el cual está integrado por el director de la Unidad de Gestión Educativa Local y los representantes de los estamentos que conforman la comunidad educativa, de los sectores económicos productivos, de las municipalidades, de las instituciones públicas y privadas más significativas.

Dirección Regional de Educación

La Dirección Regional de Educación (DRE) es un órgano especializado del Gobierno Regional encargado de planificar, ejecutar, administrar las políticas y planes regionales en materia de educación, cultura, deporte, recreación, ciencia y tecnología en concordancia con las políticas sectoriales nacionales emanadas del Ministerio de Educación. Mantiene relación técnico-normativa con el Ministerio de Educación. Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, D.S. N° 009-2005-ED, Artículo 54

Es la instancia de gestión educativa de la región que enmarca a las provincias de su jurisdicción con sus respectivas unidades de gestión educativas locales, tiene por finalidad promover la educación, la cultura, el deporte, la recreación, la ciencia y la tecnología, así como asegurar los servicios educativos, los programas de atención integral con calidad y equidad en su ámbito jurisdiccional convocando a los diferentes actores sociales. Gestiona el proceso educativo en su ámbito territorial en concordancia con la normatividad del ministerio de educación.

Dentro de sus funciones destaca la gestión del proceso educativo de su jurisdicción en coordinación con sus unidades de gestión educativa locales;

debiendo tener capacidad de gestión para formular el presupuesto educativo regional, suscribir convenios de alcance nacional e internacional para mejorar la calidad educativa de su región los cuales deben estar establecidos en el Proyecto Educativo Regional. El Consejo Participativo Regional de Educación, es la instancia encargada de concertar y vigilar la gestión de esta instancia educativa

Ministerio de Educación

El Ministerio de Educación es el órgano del Gobierno Nacional que tiene la responsabilidad de definir, dirigir, normar y gestionar la política educativa nacional, teniendo en cuenta los intereses generales del Estado y la diversidad de las realidades regionales, concordando el carácter unitario y descentralizado del gobierno de la República. Sus funciones se ejercen con criterios de orden técnico-normativo y funcional. Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo, D.S. N° 009-2005-ED, Artículo 66, p.9

El Ministerio de Educación es la encargada de regular, normar la política educativa nacional, así como de su financiamiento y la conducción de los procesos de la educación con la participación de los agentes sociales del país.

La función primordial del Ministerio de Educación es la formulación, concertación, seguimiento y evaluación del Proyecto Educativo Nacional; así como la definición de las políticas, planes educativos de mediano, largo plazo y las políticas intersectoriales que contribuyen al desarrollo de la educación. Se menciona también de capacidad, liderazgo de la gestión para lograr el incremento de la inversión educativa y consolidar el presupuesto nacional de educación. El Consejo Nacional de Educación es el órgano especializado, de consulta y autónomo del Ministerio de Educación.

Gestión administrativa

Administración

Fayol (1948, citado por Hernández, 2003, p.156) “La administración consiste en prever, organizar, mandar, coordinar y controlar. Es además el arte de manejar a los hombres”.

De acuerdo a esta concepción administrar es un proceso de optimización del tiempo, recursos, energías, objetivos y fines institucionales para prestar un servicio o producir un bien que satisfaga las necesidades de los usuarios a quienes la institución tiene que servir satisfactoriamente. Administrar es crecer, desarrollar, ir hacia delante, producir con calidad moral, técnica, empresarial y productiva; para la satisfacción del cliente tal como se representa en el siguiente gráfico.

Importancia de la gestión administrativa

Terry (1971, p. 40) “La administración pone en orden los esfuerzos.” La tarea de construir una sociedad económicamente mejor, con normas sociales mejoradas y un gobierno más eficaz, es el reto de la gestión administrativa moderna. La supervisión de las empresas está en función de una administración efectiva; en gran medida la determinación, la satisfacción de muchos objetivos económicos, sociales y políticos descansan en la competencia del administrador.

En situaciones complejas, donde se requiere un gran acopio de recursos materiales y humanos para llevar a cabo empresas de gran magnitud, la administración ocupa una importancia primordial para la realización de los objetivos. Este hecho acontece en la administración pública, dado su importante papel en el desarrollo económico y social de un país y su cada vez más acentuada absorción de actividades que anteriormente estaban relegadas al sector privado, la maquinaria administrativa pública se ha constituido en la empresa más importante de un país.

Gestión administrativa

Cortés (2000, p.1) “La administración busca resolver en una organización educacional... la asignación y coordinación de los distintos recursos con los que ella cuenta, sean estos humanos, materiales, financieros, tecnológicos, académicos; con el fin de lograr los objetivos y metas trazados”.

En el campo educativo, la administración se conceptualiza como la forma óptima de dar el servicio educativo; y las acciones de la gestión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos,

materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad y control de la información relativa a todos los actores de la institución educativa, cumplimiento de la normatividad, así como la relación con la supervisión educativa en sus funciones de enlace entre las normas y disposiciones de la autoridad administrativa.

Servicios académicos

Se refieren a los procesos de índole administrativo que apoyan la planificación, desarrollo de las actividades académicas, tales como las labores secretariales, la admisión de los alumnos (selección, incorporación y matrícula), definición, organización de pagos de aranceles, pagos de honorarios a docentes, tutores, inscripciones, acreditaciones y certificaciones para las actividades académicas, registros de antecedentes y nóminas de alumnos para docentes y coordinación. (Neumann, 2003, p.5)

Según el postulado el área administrativa de una entidad educativa tiene la responsabilidad de elaborar, poner en práctica diversas normas y procedimientos administrativos, para la ejecución de las tareas y/o actividades en forma eficaz. Donde el responsable debe tomar decisiones sobre los procesos administrativos para garantizar que el servicio educativo ocurra de una forma sostenida, regulada, de acuerdo con normas y propósitos enunciados a nivel institucional.

Procedimiento administrativo

Delgado (2003, p.84) "Los procedimientos establecen un orden racional, cronológico de la cadena de tareas y acciones derivadas de las políticas que deben seguir los actores educativos en la realización de un trabajo recurrente en la empresa educativa".

Entonces el proceso administrativo es un conjunto de fases o etapas sucesivas a través de las cuales se efectúa la administración. Las mismas que se interrelacionan y forman un proceso integral. Esta secuencia de operaciones debe realizarse en cierto orden para obtener un resultado o servicio.

Estos son algunos de los procedimientos administrativos de la gestión educativa:

Matrícula de educandos.

Autorización de traslado de matrícula.

Expedición de certificados de estudios.

Selección de docentes.

Rectificación de nombres y apellidos.

Otorgamiento de certificado de formación técnica.

Otorgamiento de licencias al personal de la institución educativa.

Diferencia entre procedimiento y servicio

El procedimiento implica la emisión de un pronunciamiento formal mediante un acto administrativo o una aprobación ficta, que es factible de impugnar mediante un recurso administrativo... El servicio implica una aplicación directa y perceptible, sin que sea posible aplicar la aprobación automática ni el silencio administrativo; asimismo no es posible de impugnar. Viceministerio de Gestión Institucional, Normas para la Simplificación Administrativa, 2007, p.1

El procedimiento administrativo se autoriza mediante un proceso que se puede impugnar o apelar a través de un recurso administrativo de reconsideración o revisión. Como ejemplo de procedimientos administrativos educativos se pueden mencionar a:

Autorización de creación y registro de institución educativa privada.

Contrato de personal.

Mientras que el servicio educativo se aplica directamente sin la posibilidad de aplicar el silencio administrativo y además no se pueden impugnar. Como ejemplo de servicios educativos se pueden mencionar a:

Expedición de constancia de trabajo.

Autenticación de la copia de un certificado de estudios.

Trámite documentario.

Datos estadísticos del proceso educativo.

Supervisión y monitoreo a una institución educativa.

Inventario de procedimientos administrativos

Viceministerio de Gestión Institucional, Normas para la Simplificación Administrativa (2007, p.2) “El inventario de procedimientos administrativos, es una relación o registro de los procedimientos externos e internos de las unidades orgánicas de una entidad que permite tener información básica de cada uno de los procedimientos”.

El texto indica que es la relación de procedimientos administrativos de la institución educativa. Permite ver con claridad que procedimientos existen y ayudan a elaborar el Manual de Procedimientos Administrativos.

Manual de procedimientos administrativos

En el Manual del director del Centro Educativo, existe un documento técnico que contiene el conjunto de procedimientos que se realizan en la institución educativa.

El Manual de Procedimientos Administrativos es un documento normativo que describe, gráfica y sistematiza las acciones que se siguen en la ejecución de los procedimientos para la realización de las funciones de la institución educativa.

Contenido:

Viceministerio de Gestión Institucional, Normas para la Simplificación Administrativa (2007, p.8).

“La Estructura del Manual de procedimientos es la siguiente:

La normatividad establece este esquema de contenido que todo Manual de Procedimientos Administrativos debe contener, en el que cada ítem se debe desarrollar de acuerdo a determinado procedimiento. Luego se debe exhibir colocar en lugares visibles de la institución educativa este documento normativo e informativo para los usuarios.

Simplificación administrativa

Viceministerio de Gestión Institucional, Normas para la Simplificación Administrativa, (2007, p.3).

“La Simplificación Administrativa es un proceso de cambio permanente del servicio público que contribuye a mejorar la calidad del servicio que brindan las entidades del Estado”.

Se entiende que la simplificación administrativa es la eliminación de las exigencias, formalidades innecesarias en los trámites que realizan los administrados ante las distintas entidades administrativas y que contribuye a mejorar la calidad que brindan las entidades del estado.

Importancia de la simplificación administrativa

Viceministerio de Gestión Institucional, Normas para la Simplificación Administrativa (2007, p.3).

Es importante porque:

Permite cumplir con los objetivos básicos y la finalidad de la institución.

Mejora la imagen de la institución.

Reduce la cantidad de esfuerzo requerido para cumplir una operación.

Permite economizar tiempo y recursos materiales y económicos.

Trabaja con calidad: busca satisfacer al cliente.

Esta normatividad busca que los procedimientos se simplifiquen para proporcionar al usuario, en este caso educativo, un mejor servicio al menor costo y en el menor plazo. Esto además facilita la gestión del director, porque se reducen los pasos, formalidades innecesarias y fundamentalmente mejora la imagen de la institución educativa dentro de su entorno.

Metodología para simplificar procedimientos

Ministerio de Educación, Manual del director del Centro Educativo (2007, p.40)

De acuerdo al manual para simplificar procedimientos se aconseja seguir los siguientes pasos:

Paso 1: Del inventario de procedimientos del centro educativo, seleccionar el que va a ser simplificado.

Paso 2: Identificar qué requisitos, pasos y recursos son realmente necesarios y decidir si se pueden suprimir sin comprometer el objetivo del procedimiento.

Paso 3: Decidir la anulación o fusión de operaciones innecesarias, luego establecer el nuevo procedimiento.

Paso 4: El procedimiento simplificado será descrito y diagramado a través del Manual de Procedimientos y luego puesto en conocimiento de los usuarios.

En síntesis, se simplificarán aquellos procedimientos y requisitos:

Que no sean necesarios y sean sólo meras formalidades.

Que estén demasiado arborizados, que constituyan “cuellos de botella” o demoras y que involucren quejas.

Cuyos documentos exigidos estén prohibidos.

Que no sean necesarios y relevantes para obtener el pronunciamiento requerido.

Simplificando se buscará evitar cargas innecesarias para los usuarios. En consecuencia, los procedimientos que no cumplan con los principios de razonabilidad, presunción de veracidad, simplicidad, celeridad y privilegio de controles posteriores, se eliminarán.

Gestión de recursos humanos

Ayala (2005, p. 22) “Es una función especializada que desarrollan los gerentes o directores de los centros educativos referente al manejo de personal, con relación a la selección de personal, evaluación, estímulos, sanciones, licencias, permisos, convenios para la capacitación y actualización docente”.

Entonces la gestión de los recursos humanos se encarga de seleccionar y administrar a las personas de una organización, de forma que consigan las metas establecidas. Para ello es muy importante cuidar las relaciones humanas. La administración del recurso humano consiste en la planeación, organización, desarrollo, coordinación y el control de técnicas capaces de promover el

desempeño eficiente del personal en la medida en que la organización representa el medio que permita a las personas que colaboran en ella alcanzar los objetivos individuales relacionados directa o indirectamente con el trabajo.

Principios básicos

La gestión de los recursos humanos se rige por algunos principios básicos que todo administrador debe tener siempre presente en su institución:

Motivar para así atraer, seleccionar a los más idóneos y más aptos para el desempeño de un puesto.

Desarrollar sus potencialidades a fin de evitar estancamientos u obsolescencias.

Retener a los más capaces mediante diversos incentivos: Estabilidad, sueldos, ascensos, trato, ética, en general atender sus expectativas.

Separar a los ineficientes, indisciplinados, negligentes y sobre todo a los deshonestos.

Asegurar un retiro oportuno, decoroso a los que hayan cumplido su ciclo laboral y a los que desean alejarse del servicio. (Alvarado, 1999, p.177).

Una eficiente gestión de personal permitirá que se cumplan estos principios, el cual no solo redundará en beneficio individual del recurso humano, sino también permitirá el desarrollo de la empresa o institución. En este caso el director tiene un papel muy importante en las decisiones sobre personal.

Análisis y definición de los puestos de trabajo

Se entiende por puesto de trabajo al conjunto de tareas y responsabilidades asignadas a un empleado, pero con independencia de la persona que lo desempeñe en un momento concreto. El análisis o descripción del trabajo consiste en la fijación del contenido de un puesto de trabajo, con las funciones o actividades que en el mismo se desarrollan, así como los niveles de formación, habilidad, experiencia, esfuerzos que son precisos y la responsabilidad que se exige a quién lo desempeña en el marco de unas determinadas condiciones ambientales. (Fernández, 2005, p.4).

El autor manifiesta que las tareas encomendadas a un empleado en un determinado contexto se denominan puesto de trabajo. Por análisis de las cargas de trabajo se entiende un conjunto de metodologías que facilitan el estudio sistemático de las funciones, tareas, actividades elementales que se desarrollan en una unidad organizativa concreta, en el análisis se describe y valora los puestos, los mismos que se clasifican jerárquicamente generando el escalafón o línea de carrera del trabajador, niveles magisteriales o categorías docentes.

Selección de personal

Ministerio de Educación, Manual del director del Centro Educativo (2007, p.44)

“Es el procedimiento administrativo que permite seleccionar al personal de acuerdo con las necesidades de la institución educativa y el presupuesto autorizado, comunicándolo al órgano administrativo inmediato superior para la formalización del contrato.”

El párrafo explica que la selección de personal es un procedimiento para encontrar la persona que cubra el puesto adecuado a un coste también adecuado. Por tanto, la selección de personal significa elegir una persona entre otras. Esta elección no implica elegir al mejor, sino a aquella persona cuyo perfil se adecúe mejor a las necesidades actuales y futuras de su trabajo en un determinado ambiente. La persona seleccionada no solo tendrá que realizar una tarea precisa, sino que deberá integrarse en un entorno, en un clima laboral y encajar con los compañeros, clientes, dirección, así como con la cultura de la empresa, ya que de todo esto va a depender la eficacia con que se desarrollará su función.

El director puede seleccionar personal docente y administrativo en los siguientes casos:

Cuando exista plaza vacante presupuestada.

Para reemplazar al personal docente que hace uso de licencias con goce o sin goce de haber por 30 o más días. El personal docente que hace uso de licencia inferior a 30 días será reemplazado con personal del propio centro educativo.

Para cubrir plaza administrativa vacante administrativa.

Acciones para la selección de personal

Ministerio de Educación, Manual del director del Centro Educativo (2007, p.46) Según el manual las acciones para la selección de personal educativo son:

Identificar las características del cargo y del postulante.

Publicación de plazas vacantes presupuestadas y de los requisitos para postular al cargo.

Recepción de solicitudes y expedientes.

Evaluación del expediente.

Entrevista al postulante.

Selección del personal.

Formalización del contrato.

De acuerdo a la normatividad una vez producida la vacante, ya sea por diversas causas, se debe publicar esta plaza. Se recopilará información de los postulantes, a través de su currículum. Se entrevistará al postulante para informarle sobre el puesto y objetivos del centro educativo, así como también para conocer las condiciones personales del candidato. Finalmente, una vez seleccionado el candidato para el puesto, el director comunicará al órgano administrativo inmediato superior para la formalización del contrato correspondiente de acuerdo con las normas vigentes, adjuntando la documentación del personal seleccionado.

Licencias

Ministerio de Educación, Manual del director del Centro Educativo (2007, p.47) “Autorización que se concede a los trabajadores para no asistir a su puesto de trabajo por uno o más días. El uso del derecho se inicia a solicitud del trabajador. La licencia se formaliza mediante decreto directoral”.

Este beneficio laboral está normado y permite al trabajador poder ausentarse temporalmente del centro laboral por diversos motivos que a este le atañen. Existen tres tipos de licencias:

Licencia con goce de haber: Cuando el trabajador continúa percibiendo sus remuneraciones el tiempo que dure la licencia.

Licencia sin goce de haber: Cuando al trabajador se le suspende el pago de sus remuneraciones por el tiempo que dure la licencia.

Licencia a cuenta del periodo vacacional: Aplicable sólo al personal administrativo cuando el trabajador hace uso adelantado de sus vacaciones en casos extraordinarios.

Movimiento de personal

Ministerio de Educación, Manual del director del Centro Educativo (2007, p.51) “Es la acción administrativa mediante la cual se autoriza a un trabajador a desempeñar funciones dentro o fuera de su centro educativo”.

Es el beneficio laboral que permite a los servidores del sistema educativo desplazarse a otras instituciones educativas o a diferentes áreas dentro de la misma institución educativa.

Destaque

Ayala (2005, p.25) “... desplazamiento temporal de un servidor nombrado a otra entidad, a pedido de ésta con el consentimiento del trabajador y debidamente fundamentado. Se requiere la opinión favorable de la entidad de origen, en este caso, del director del centro educativo”.

Es el movimiento temporal del trabajador nombrado, previo acuerdo de las entidades de origen y destino. Presenta las siguientes características:

El servidor continúa percibiendo sus remuneraciones en la entidad de origen.

No será menor de 30 días, ni excederá el ejercicio presupuestal.

El trabajador destacado hará uso del derecho vacacional de acuerdo al rol considerando en la entidad de origen.

Para el personal administrativo procede el destaque por unidad familiar y por necesidad de servicio.

Reasignación

Ministerio de Educación, Manual del director del Centro Educativo (2007, p.52) "... la reasignación es la acción administrativa que consiste en el desplazamiento de los servidores, de una entidad pública a otra, sin cesar en el servicio y con conocimiento de la entidad de origen".

En el caso del personal docente, es el desplazamiento del profesor de un cargo a otro igual o similar en cualquiera de las áreas magisteriales, manteniendo el nivel de carrera y el cual se realiza previa publicación de plazas. Procede en los siguientes casos: Interés personal, Unidad familiar, Razones de salud, Por evacuación en caso de emergencia, Excepcionalmente por racionalización de personal y Registro y control.

Alvarado (2003, p. 178) "Los datos personales, así como los referentes a su historia laboral son consignados y conservados en registros personales".

Este registro denominado escalafón en el sistema educativo, a parte de los datos del personal educativo, contiene información sobre licencias concedidas, evaluaciones, ascensos y sanciones. Esta base de datos debe ser constantemente actualizada para poder contar con información relevante para la toma de decisiones.

Alvarado (1999, p. 179) "Cada empleado es supervisado y dirigido por otro de nivel superior, quien puede recomendar estímulos o medidas disciplinarias según sea el caso".

Esta acción básica está prevista en la normatividad del sector educativo y en el reglamento interno de la institución educativa, permite supervisar el trabajo realizado por el servidor y el cumplimiento de responsabilidades. Aquí algunas actividades de registro y control en una institución educativa:

Carpeta personal del servidor de la institución educativa.

Registro de asistencia y puntualidad.

Permisos, licencias y vacaciones.

Estímulos y sanciones, según sea el caso.

Estadísticas.

Supervisiones.

Gestión de recursos materiales

Ayala (2005, p. 18) “Consiste en la adquisición, almacenamiento y distribución de todo lo necesario para el funcionamiento normal de la empresa, estas adquisiciones van desde la materia prima, insumos, material de oficina hasta la maquinaria y el equipo”.

En el sector educativo esta gestión engloba las funciones administrativas de adquisición, distribución, mantenimiento y seguridad de:

Infraestructura (aulas, locales y terrenos)

Equipos (talleres, laboratorios, mobiliarios e instalaciones)

Material educativo en general

a) Procesos

El manual del director del centro educativo presenta el siguiente cuadro de procesos de gestión de recursos materiales:

En este gráfico se plasma los procesos administrativos para la gestión de recursos materiales de una institución educativa y podemos sintetizarla en las siguientes actividades que deben desarrollarse:

Formular el programa anual de adquisiciones de su competencia.

Tramitar la adquisición del mobiliario y equipo.

Vigilar que los materiales, así como los equipos que se adquieran, cumplan con las normas de calidad establecidas y que sean las cantidades requeridas.

Programar y proporcionar mantenimiento a los equipos e instalaciones.

Controlar, supervisar, regular las entradas, salidas, existencias de materiales y equipo.

Registrar y controlar los bienes, muebles e inmuebles.

Gestionar ante las autoridades, gobiernos locales y organismos descentralizados, las solicitudes de donación.

Realizar la distribución de libros de texto.

Gestión de recursos financieros

Para Pinar y Rivas (2009, p.1) “Se denomina gestión financiera o gestión de movimiento de fondos a todos los procesos que consisten en conseguir, mantener y utilizar dinero, sea físico (billetes y monedas) o a través de otros instrumentos, como cheques y tarjetas de crédito”.

Para administrar los recursos financieros con éxito, todo gerente o director deben conocer los instrumentos financieros, como son el presupuesto y flujo de caja. El director debe prever recursos para financiar los objetivos de la institución a través de estrategias de captación financiera, su correcta utilización e informar a través de balances todo este proceso. En concreto el gerente educativo debe cuidar los recursos financieros de la institución educativa.

En síntesis, la administración financiera consiste en obtener oportunamente y en las mejores condiciones de costo, recursos financieros para cada unidad orgánica de la empresa que se trate, con el propósito de que se ejecuten las tareas, se eleve la eficiencia en las operaciones y se satisfagan los intereses de quienes reciben los bienes o servicios.

Presupuesto

Delgado (2003, p.66) “El presupuesto es un programa de todas o algunas fases de las actividades de la empresa educativa, expresado en fondos o cantidades, junto con la comprobación o control de las realizaciones de dichas operaciones”.

La operación y desarrollo de la institución dependen en gran medida de la correcta asignación de los recursos financieros, lo cual sólo puede hacerse a través de un presupuesto, mismo que deriva del proceso de planeación. De esta manera, toda designación de recursos es deliberada, por lo que existen argumentos sólidos para demostrar por qué se hizo así. Sin un presupuesto, se corre el peligro de asignar recursos a actividades no prioritarias o de no asignarlos a actividades de alta relevancia en el cumplimiento de la misión institucional. Por ello, la institución debe contar con un presupuesto institucional, resultado de la

planeación financiera, que a su vez derive de la planeación institucional. La institución debe contar con criterios para que los recursos financieros se suministren en la cantidad y tiempo requeridos, de tal forma que se cumplan las metas institucionales, que los programas educativos y servicios se desarrollen con calidad.

Entonces una buena gestión financiera no evalúa solamente si se dispone o no hoy de dinero, sino que trata de planificar, de prever una buena gestión a futuro y las probables faltas o excesos de dinero (déficit o superávit); la herramienta principal para el planeamiento financiero es el presupuesto.

Clasificación de los presupuestos

Alvarado (1999, p.195) "... se presentan los diversos tipos de presupuestos utilizados en educación: Presupuesto de metas de atención, de personal, por objeto del gasto y por fuentes de financiamiento".

Alvarado hace una clasificación del presupuesto dirigida a los centros de gestión pública, específicamente a los centros del sector educativo regidos por la normatividad correspondiente. Explicaremos brevemente cada tipo de presupuesto:

De metas de atención: Se asigna los recursos a las unidades de medida de resultados más significativos en el centro educativo, esto lleva a formular un cuadro de presupuesto de metas globales de la institución.

De personal: Para formular este presupuesto es necesario tener cuadros auxiliares de acuerdo al tipo de remuneración del personal. En el sector público se realiza en las redes de costeo. El monto de las remuneraciones se calcula según el número y los meses de duración de la plaza por cada nivel magisterial y no magisterial, igualmente están en este presupuesto el personal administrativo. Este presupuesto se realiza en la instancia de gestión educativa superior del gobierno peruano; sin tener mayor preponderancia en la gestión de las instituciones educativas.

Por objeto del gasto: Este presupuesto se formula para las entidades públicas, de acuerdo con las asignaciones genéricas y específicas establecidas

en el “Clasificador por objeto de gasto” en base a los requerimientos para el funcionamiento institucional.

Por fuentes de financiamiento: Este tipo de presupuesto se interrelaciona al presupuesto por objeto del gasto con las diversas fuentes de financiamiento. Estas fuentes de financiamiento son aplicables a nivel de entidades estatales, ya que el estado provee recursos financieros para el funcionamiento del sistema educativo peruano.

Contabilidad

Alvarado (1999, p.198) “Esta función se entiende como el sistema de información por medio del cual se registran, acumula y comunican los datos financieros para posibilitar la toma de decisiones”

La contabilidad, es el proceso mediante el cual se identifica, mide, registra y comunica la información económica de una institución educativa, con el fin de que los gestores puedan evaluar la situación de la entidad. La teneduría de libros se refiere a la elaboración de los registros contables, por lo que es la que permite obtener los datos, ajustados a principios contables, utilizados para evaluar la situación y obtener la información financiera relevante de una entidad.

La administración de recursos financieros supone un control presupuestal y significa llevar a cabo toda la función de tesorería (ingresos y egresos). Es decir, todas las salidas o entradas de efectivo deben estar previamente controladas por el presupuesto. Para estar en condiciones de evitar fallas y de aplicar correcciones oportunamente, corresponde al área financiera realizar los registros contables necesarios. Estos registros contables deben corresponder al presupuesto efectuándose por unidad organizacional.

Operaciones contables

Alvarado (2003, p.198) “... la función de la contabilidad se cumple a través de operaciones contables”.

Alvarado menciona que la contabilidad de una institución educativa debe de seguir procesos definidos, los cuales podemos estructurarlos de esta manera:

Elaboración de informes de movimiento a través de los informes diarios de gastos, de almacén y de las notas de contabilidad, cuyo cumplimiento en entidades del sector público es regulada por la normatividad vigente.

El registro de datos en los libros de contabilidad, que se clasifican principales: inventario, diario y mayor; auxiliares: contabilidad financiera y contabilidad presupuestal.

Elaboración y presentación de información periódica, dirigida a la autoridad competente en forma trimestral. El cierre del libro de caja debe realizarse en forma mensual.

El seguimiento de ingresos, egresos y saldos del libro de caja permitirá la toma de decisiones oportuna en relación a las necesidades y/o requerimientos del mes siguiente.

Costos educativos

Boschin (2009, p.575) “El concepto de costos comprende a todos los recursos económicos generados por las actividades realizadas (en una unidad académica u otro objeto de costo) con la finalidad de crear valor en la sociedad”.

La autora nos da a entender que los costos educativos son los gastos previstos o ejecutados, en la adquisición de los recursos educativos que intervienen en la función del proceso educativo. El análisis de los costos en educación constituye un elemento relevante en el proceso de administración de los recursos, al permitir establecer un parámetro básico para la eficiencia y para el establecimiento de las metas u objetivos que pretende alcanzar el sistema. En este marco las formulaciones de costos podrían hacerse en los siguientes términos: cantidad de productos a un determinado costo o costo total para determinada cantidad de productos. La determinación adecuada de costos en cualquier actividad genera información que resulta relevante para el proceso de toma de decisiones.

Gestión de costos

Boschin (2009, p.576) “En el caso de costos específicos en el área educativa, el ámbito de aplicación de los resultados de estudio de costos está

centrado en: La eficiencia interna, planeamiento estratégico, operativo y las relaciones interinstitucionales”.

Se analiza el proceso de los costos de la institución para contribuir a fortalecer el desempeño de:

La eficiencia interna: En términos absolutos de una unidad educativa (escuela, instituto, universidad, etc.). En el caso de establecimientos públicos, esta medida absoluta depende de un presupuesto público. Adicionalmente, la eficiencia relativa, es un indicador de particular importancia para la gestión educativa, basado en la comparación de costos entre unidades similares en cuanto a tamaño, tipo de formación, etc. La utilización de costos estándar a nivel local, e internacional, o bien definidos para cada unidad académica, brindan información de desvíos de metas preestablecidas.

El planeamiento estratégico y operativo: La utilización de información sobre costos, resulta fundamental para la toma de decisiones estratégicas. Estas decisiones pueden estar dirigidas a la modificación del tamaño de los establecimientos, apertura de nuevas unidades o carreras, cambios en los planes de estudio, asignaciones de recursos entre modalidades de la enseñanza, etc.

Las relaciones interinstitucionales: La medición objetiva de costos puede favorecer la relación entre los diferentes centros de estudio. La comparación de costos, más allá de inspirar políticas globales hacia el sector, puede proporcionar la base para detectar casos o políticas exitosas a ser imitados por el resto de las instituciones educativas.

Financiamiento

Alvarado (2003, p.200) “En la situación política vigente parece que algunos gobiernos muy advenedizos al neoliberalismo quieren descargarse de este peso privatizando los servicios educativos”.

En el sector público, el proceso educativo es financiado por el gobierno. Este debe proveer los recursos financieros necesarios que demande el sistema educativo estatal, para su normal funcionamiento. La creciente demanda de la

sociedad hace que se tenga que incrementar la dotación de estos recursos, convirtiéndose en una tarea nada fácil para los gobiernos de turno.

Recursos propios

Reglamento de Gestión de Recursos Propios, D.S. N° 028-2007-ED, Artículo 14, p.3

“Se denominan Recursos Propios a los ingresos generados y administrados por la misma Institución Educativa por diferentes conceptos, excluyendo los provenientes del tesoro público, destinados al mejoramiento institucional del servicio educativo”.

Aparte del financiamiento gubernamental, las instituciones educativas tienen la potestad de generar sus propios ingresos económicos y administrarlos para fortalecer el servicio educativo que brindan a la sociedad de su entorno. Las instituciones educativas están autorizadas a captar ingresos propios por los conceptos siguientes:

Ingresos propios: Se obtienen a través de actividades organizadas por iniciativa de la institución educativa, como arrendamiento a plazo fijo de terrenos, ambientes, equipos y espacios disponibles, que no sean necesarios para la prestación del servicio educativo.

Donaciones de personas naturales o jurídicas: Dinero o bienes provenientes de firmas y/o instituciones diversas.

Ingresos provenientes de actividades productivas y empresariales: Producción de bienes o prestación de servicios que realiza la Institución Educativa, en concordancia con la capacidad instalada y el potencial humano calificado.

La Satisfacción Laboral

Según Chiavenato (2000, p.359) la satisfacción laboral “es el comportamiento del trabajador en la búsqueda de los objetivos fijados; este constituye la estrategia individual para lograr los objetivos “.

En este sentido la satisfacción laboral es de suma importancia para las organizaciones, ya que con esto se logra evidenciar la formación integral de ser humano como ente social significativo para el trabajo, y al mismo tiempo se abre la posibilidad de aumentar la productividad de las organizaciones.

Para Benavides (2002, p.36), al definir la satisfacción lo relaciona con competencias, afirmando que:

En la medida en que el trabajador mejore sus competencias mejorará su satisfacción profesional. Para esta autora, las competencias son “comportamientos y destrezas visibles que la persona aporta en un empleo para cumplir con sus responsabilidades de manera eficaz y satisfactoria. Igualmente, expone que los estudios organizacionales se proyectan alrededor de tres tipos de competencias fundamentales, las cuales implican discriminarse y usarse de conformidad con los objetivos de la organización; estas competencias son: competencias genéricas, competencias laborales y competencias básicas.

Se puede concluir que la satisfacción laboral con el conjunto de comportamiento y destrezas que son observadas en un empleado y que hacen que este desarrolle su trabajo en forma eficaz y eficiente, logrando así los objetivos de la organización.

Milkovich y Boundreau (2004, p.146) la satisfacción laboral “tiene una serie de características individuales, entre las cuales se pueden mencionar: las capacidades, habilidades, necesidades y cualidades, entre otros, que interactúan con la naturaleza del trabajo y de la organización a producir comportamientos que afectan los resultados “.

De esta conceptualización se deduce que la satisfacción laboral son características individuales que el trabajador posee para y que definitivamente afecta en los resultados de la organización.

Según Stoner (1994, p.510), quien afirma “la satisfacción laboral es la manera como los miembros de la organización trabajan eficazmente, para alcanzar metas comunes, sujeto a las reglas básicas establecidas con anterioridad”.

Sobre la base de esta definición se plantea que la satisfacción laboral está referido a la ejecución de las funciones por parte de los empleados de una organización de manera eficiente, con la finalidad de alcanzar las metas propuestas.

Al respecto, Chiavenato (2002, p.367), expone que:

El desempeño de las personas se evalúa mediante factores previamente definidos y valorados, los cuales se presentan a continuación: Factores actitudinales: disciplina, actitud cooperativa, iniciativa, responsabilidad, habilidad de seguridad, discreción, presentación personal, interés, creatividad, capacidad de realización y Factores operativos: conocimiento del trabajo, calidad, cantidad, exactitud, trabajo en equipo, liderazgo.

Este autor en su conceptualización de desempeño laboral está muy asociado a la satisfacción laboral, ya que ambas miden diferentes factores como el actitudinal y el operativo que hace que las personas contribuyan en el logro de los objetivos.

Medición de la satisfacción laboral

Coens, (2007, p.20) “La medición de la satisfacción laboral es un proceso que mide la aceptación del trabajador. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo”.

La evaluación de desempeño es un proceso de revisar la actividad productiva de los trabajadores para así evaluar su contribución en la productividad de las organizaciones.

Evaluación de desempeño y redimiendo laboral

Desde la óptica de Chiavenato (2005, p.198) “Es un proceso que mide el desempeño del empleado. El desempeño del empleado es el grado en que cumple los requisitos de su trabajo “.

Se puede concluir que la evaluación de desempeño laboral posee indicadores que señalan que tan eficiente y eficazmente cumple sus funciones un trabajador.

Werther (2000, p.43) “La evaluación del desempeño es el proceso mediante el cual se estima el rendimiento global del empleado”.

Interpretando este concepto podemos concluir que la evaluación del desempeño mide específicamente el trabajo integral del trabajador.

Fines de la evaluación del desempeño

Chiavenato (2005, p.364) Algunos de los principales objetivos vinculados a este subsistema de la gestión del desempeño son:

Adecuación del individuo al cargo.

Capacitación.

Promoción.

Incentivos salariales por un buen desempeño.

Mejoramiento de las relaciones humanas entre superiores y subordinados.

Autoperfeccionamiento del empleado.

Informaciones básicas para las investigaciones de recursos humanos.

Estimación del potencial de desarrollo de los empleados.

Estímulo a mayor productividad.

Oportunidad de conocimiento de los patrones de desempeño de la empresa.

Retroalimentación de información al propio individuo evaluado.

Permitir condiciones de medición del potencial humano en el sentido de determinar su plena planeación.

Permitir el tratamiento de los recursos humanos como un recurso básico de la empresa y cuya productividad puede desarrollarse indefinidamente dependiendo de la forma de administración.

Otras decisiones de personal, como transferencia, licencias, cancelaciones, traslados.

De esta conceptualización dada por Chiavenato podemos deducir que existen diferentes objetivos que persigue la evaluación de desempeño, pero entre las más importantes están: capacitación, promoción.

Chiavenato (1996, p.98) “La evaluación del desempeño va estrictamente vinculada a los incentivos y motivaciones personales, las correcciones de los problemas confrontados y la acción gerencial”.

En línea en lo investigado hasta ahora, se puede decir que el proceso de evaluación del desempeño constituye el paso en el cual se estima el rendimiento global del empleado. Asimismo, ayuda a evaluar los procedimientos de reclutación, selección y orientación, Incluso las decisiones sobre promociones internas, compensaciones etc.

Teorías de la satisfacción laboral en el trabajo

Sobre la conducta generada por los individuos como consecuencia de la satisfacción en el trabajo, de las relaciones que en el mismo se llevan a cabo y del nivel motivacional hacia el mismo, se han generado una serie de teorías de la motivación. Nosotros vamos a describir dos teorías que han contribuido de manera más importante al desarrollo de los modelos de la satisfacción en el trabajo:

La teoría de los dos factores” de Herzberg.

El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo”, propuesto por Lawler.

La teoría de los dos factores de Herzberg (1967) establece que la satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo representan dos fenómenos totalmente distintos y separados entre sí en la conducta profesional. Este modelo viene a decir que la persona trabajadora posee dos grupos de necesidades: unas referidas al medio ambiente físico y psicológico del trabajo (“necesidades higiénicas”) y otras referidas al contenido mismo del trabajo (“necesidades de motivación”). Si se satisfacen las “necesidades higiénicas”, el trabajador no se siente ya insatisfecho (pero tampoco está satisfecho = estado neutro); si no se satisfacen estas necesidades, se siente insatisfecho. El individuo sólo está

satisfecho en el puesto de trabajo cuando están cubiertas sus “necesidades de motivación”. Si no se cubren estas necesidades, no está satisfecho (pero tampoco está insatisfecho = estado neutro).

El modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo, (1973) citado por Weinert (2005, p.305), remarca la relación “expectativas-recompensas”, desde las distintas facetas y aspectos del trabajo. En el fondo se trata de un perfeccionamiento de la teoría de la motivación de Lawler (1968). Este autor parte de la hipótesis de que la relación entre la expectativa y la realidad de la recompensa produce la satisfacción o la insatisfacción laboral; es decir, que éstas dependen de la comparación entre la recompensa recibida efectivamente por el rendimiento en el trabajo y la que el individuo consideraba adecuada a cambio de éste. Por lo tanto, si la recompensa obtenida efectivamente excede de la que se considera adecuada o si es equiparable, el trabajador alcanza el estado de satisfacción.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Satisfacción personal

Supervisión

Capacitación del trabajador

Motivación

La satisfacción personal

La satisfacción en el trabajo viene siendo en los últimos años uno de los temas de especial interés en el ámbito de la investigación. Para Weinert (1985, p.297) dice:

Este interés se debe a varias razones, que tienen relación con el desarrollo histórico de las Teorías de la Organización, las cuales han experimentado cambios a lo largo del tiempo. Dicho autor propone las siguientes razones:

Posible relación directa entre la productividad y la satisfacción del trabajo.

Posibilidad y demostración de la relación negativa entre la satisfacción y las pérdidas horarias.

Relación posible entre satisfacción y clima organizativo.

Creciente sensibilidad de la dirección de la organización en relación con la importancia de las actitudes y de los sentimientos de los colaboradores en relación con el trabajo, el estilo de dirección, los superiores y toda la organización.

De lo investigado por Chiavenato se puede concluir que existe relación directa entre la productividad, el clima organizativo y la satisfacción del trabajo. Pero en relación a las pérdidas horarias y la satisfacción es negativa.

Robbins (2004, p.192) también nos “indica que los factores más importantes que conducen a la satisfacción en el puesto son: un trabajo desafiante desde el punto de vista mental, recompensas equitativas, condiciones de trabajo que constituyen un respaldo, colegas que apoyen y el ajuste personalidad puesto. Por otra parte, el efecto de la satisfacción en el puesto en el desempeño del empleado implica y comporta satisfacción y productividad, satisfacción y ausentismo y satisfacción y rotación”.

Se concluye que en la satisfacción existen factores determinantes que hacen que el trabajador se sienta más a gusto con su trabajo, una de ellas es un trabajo desafiante, pero a la vez acompañado de estímulos, respaldo de la organización y sobre todo el trabajador se realice profesionalmente.

Para Gibson (2006, p.138) la satisfacción en el trabajo es una predisposición que los sujetos proyectan acerca de sus funciones laborales. El propio autor la define como:

El resultado de sus percepciones sobre el trabajo, basadas en factores relativos al ambiente en que se desarrolla el mismo, como es el estilo de dirección, las políticas y procedimientos, la satisfacción de los grupos de trabajo, la afiliación de los grupos de trabajo, las condiciones laborales y el margen de beneficios. Aunque son muchas las dimensiones que se han asociado con la satisfacción en el trabajo, hay cinco de ellas que tienen características cruciales.

Siguiendo las indicaciones del propio autor, destacamos:

Paga: La cantidad recibida y la sensación de equidad de esa paga.

Trabajo: El grado en el que las tareas se consideran interesantes y proporcionan oportunidades de aprendizaje y de asunción de responsabilidades.

Oportunidad de ascenso: La existencia de oportunidades para ascender.

Jefe: La capacidad de los jefes para mostrar interés por los empleados.

Colaboradores: El grado de compañerismo, competencia y apoyo entre los colaboradores.

Tomando el concepto de Gibson se puede concluir que la satisfacción del trabajo tiene que ver mucho con el ambiente donde el trabajador se desenvuelve, el estilo de dirección, las políticas de la organización, etc. Todos estos factores hacen que el trabajador se sienta mucho más satisfecho en su trabajo.

Muñoz (2000, p.76) define la satisfacción en el trabajo como:

El sentimiento de agrado o positivo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que le interesa, en un ambiente que le permite estar a gusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que le resulta atractiva y por el que percibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas acordes con sus expectativas. Del mismo modo, define la insatisfacción laboral como “el sentimiento de desagrado o negativo que experimenta un sujeto por el hecho de realizar un trabajo que no le interesa, en un ambiente en el que está a disgusto, dentro del ámbito de una empresa u organización que no le resulta atractiva y por el que recibe una serie de compensaciones psico-socio-económicas no acordes con sus expectativas.

Podemos decir que desde el punto de vista de este autor la satisfacción laboral es el sentimiento de agrado observado en el trabajador que hace posible que se sienta interesado con su trabajo y que todas sus expectativas se realicen y que la insatisfacción laboral es el sentimiento de desagrado en la cual sus expectativas en los diferentes aspectos no se hacen realidad.

Nash (1989, pp.237-238) la satisfacción que puede sentir una persona al realizar su trabajo está centrado en el “hecho de que esté ocupando un cargo que le permita utilizar sus destrezas y que concuerde con sus intereses “.

Entendiéndose que toda persona se siente más satisfecha cuando trabajan es los que competente, es allí donde pondera en práctica todas sus habilidades, capacidades que se reflejará en un trabajo eficiente y eficaz.

La Supervisión

Kisnerman (1999, p.25), expresa: "...la supervisión debe entenderse como una asesoría, un seguimiento, un apoyo profesional que se construye con los supervisores en la práctica...". De esta conceptualización se puede denotar, que la supervisión implica un asesoramiento, seguimiento necesario en los procesos administrativos y que es necesario para el adecuado funcionamiento de las organizaciones.

Desde la óptica de Calero (1995, p.156)

Por ámbito de la supervisión se entiende el número de personas situadas en un nivel de estructura y relacionadas mediante dependencia jerárquica con el jefe del nivel superior. El jefe debe tener un número de subordinados directos lo bastante limitado para que pueda efectivamente coordinarlos y controlarlos a todos. Este criterio está ligado a tipos de trabajo a supervisa, capacidad y preparación de los subordinados, capacidad de supervisión del jefe, etc.

Entonces se puede afirmar que cuando más personal y directa es la supervisión los resultados son óptimos, pudiéndose así mejorar las deficiencias, es el momento adecuado para recomendar, comunicar, enseñar y superar cualquier problema que se presente en la organización.

Cada uno de estos principios de la supervisión cumple un papel muy importante en la administración, ya que cada uno de ellos se complementa entre sí, y son necesarios para una eficiente y eficaz administración.

A decir de Senge (2002, p.45) "Los supervisores/monitores juegan un papel muy importante en el desempeño laboral ya que son ellos los que dan estructura y apoyo al subalterno. Debido a que el supervisor es quien tiene la responsabilidad de movilizar las energías de los subalternos para encaminarlas a las metas organizacionales".

Capacitación del trabajador

Al parecer de Drovetta (1992, p.4) la capacitación del trabajador es “un proceso de formación implementando por el área de recursos humanos con el objeto de que el personal desempeñe su papel lo más eficientemente posible “.

La capacitación del trabajador es proporcionar información y un contenido específico al cargo, o promover la imitación de modelos. Toda capacitación del trabajador pretende asegurar de que más o menos el subalterno conozca su trabajo, garantizando oportunidad, seguridad, calidad y eficiencia del servicio.

Según Nash (1989, p.229)

La capacitación es un medio muy poderoso para mejorar la productividad. Los programas de capacitación producen resultados favorables en 80% de los casos. El autor considera que los programas formales de entrenamiento cubren poco las necesidades reales del puesto, las quejas se dan porque formalmente casi todo el mundo en la organización siente que le falta capacitación y desconoce los procedimientos para conseguirlos.

Si bien es cierto que los programas de capacitación son importantes para el desarrollo del trabajo Nash considera que estos programas formales cubren poco las expertitas de los trabajadores.

La Motivación

En la conceptualización de Gómez, y otros (2001, p.118) nos dice "La motivación es, en síntesis, lo que hace que un individuo actúe y se comporte de una determinada manera. Es una combinación de procesos intelectuales, fisiológicos y psicológicos que decide, en una situación dada, con qué vigor se actúa y en qué dirección se encauza la energía”.

Se puede concluir que la motivación son todos los factores que hacen posible provocar, mantener y dirigir una conducta hacia un objetivo.

Esta es la teoría de motivación por la cual las personas están motivadas para satisfacer distintos tipos de necesidades clasificadas con cierto orden jerárquico.

Técnica de motivación

Las cuatro técnicas de motivación son importantes ya que en su aplicación los trabajadores se sentirán más motivados al realizar sus respectivos trabajos, reflejándose en su desempeño laboral.

1.4. Formulación del problema

Problema General

¿De qué manera la función administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018?

Problemas específicos

¿Los servicios académicos se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la gestión de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018?

¿La gestión de recursos humanos se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la gestión de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018?

¿La gestión de recursos materiales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la gestión de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018?

¿La gestión de recursos financieros se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la gestión de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018?

1.5. Justificación del estudio

Teniendo en cuenta a Sierra (2003) se tiene en cuenta los siguientes criterios para la justificación de toda investigación:

Justificación pedagógica:

La investigación realizada fue para conocer la relación existente entre la función administrativa y la satisfacción laboral, que consiste en la planificación, organización, ejecución, evaluación de las acciones académicas, y las relaciones con el desarrollo de la cultura, la ciencia, tecnología y arte; luego mejorar el clima organizacional en la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018, hacia la calidad y excelencia académica y la acreditación.

Justificación científica:

Gracias al uso correcto del método científico en el proceso teórico – práctico de la Investigación científica, es decir la investigación ha permitido al hombre descubrir la verdad y la presente investigación correlacional, permite establecer la relación que existe entre la función administrativa y la satisfacción laboral.

Merced al método científico la humanidad ha logrado muchos avances, y producto de ello el hombre ha ido solucionando sus problemas a lo largo del tiempo en todos los campos del saber humano. Hoy en día el clima organizacional saludable es un factor de mucha importancia y trascendental para la gestión educativa, ya que depende de ella el éxito o fracaso; depende en gran medida la educación del ciudadano del mañana.

Justificación teórica:

Chiavenato (1999, p.98) “La evaluación del desempeño va estrictamente vinculada a los incentivos y motivaciones personales, las correcciones de los problemas confrontados y la acción gerencial”.

1.6. Hipótesis

Hipótesis General

Existe relación directa y entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación directa entre los servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Existe relación directa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Existe relación directa entre la gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Existe relación directa entre la gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

1.7. Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Objetivos específicos

Determinar la relación entre los servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Determinar la relación entre la gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

Determinar la relación entre la gestión financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

II. METODO

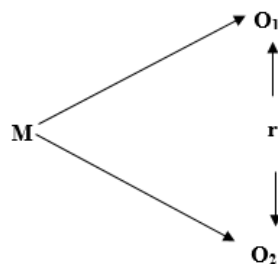
Tipo de estudio

Según Sierra (2003), el tipo de estudio de la presente investigación es básica, porque persigue fines teóricos y tendientes a describir la realidad.

Y el nivel de investigación es correlacional. Según el mismo Sierra, (2003, p.148): “Las investigaciones correlacionales buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis y luego los compara”.

2.1. Diseño de estudio

El diseño de la investigación viene a ser el descriptivo correlacional. Según Kerlinger, y Lee (2002, p.247): “El diseño descriptivo correlacional, es aquel diseño donde no se manipula ninguna variable, solo se miden y luego se comparan para ver qué relación existe entre éstas”. El esquema es el siguiente:



Dónde:

M = Muestra

O1 = Observación de la variable 1.

O2 = Observación de la variable 2.

r = Correlación entre dichas variables.

2.2. Variables, operacionalización

Definición conceptual:

Variable 1: Función Administrativa. De acuerdo con Hernández (2003) en el campo educativo, la función administración se entiende como la forma óptima de dar el servicio educativo; y las acciones de la gestión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, respetando la normatividad vigente

Variable 2: Satisfacción laboral. Según Ayala (2005) son manifestaciones psico-socioeconómicas que experimenta un sujeto por haber realizado un trabajo que le interesa en una empresa u organización

Definición operacional:

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICION OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES
V1 Función administrativa	Es la forma óptima de dar el servicio educativo y las acciones de la gestión administrativa se refieren a la coordinación permanente de recursos humanos, materiales, financieros y de tiempo, además de garantizar acciones de seguridad y control de la información relativa a todos los actores de la institución educativa. Hernández, (2003)	Son los servicios educativos óptimos (académicos, humanos, materiales y financieros) del gestor administrativo, garantizando las diversas acciones de seguridad y control de todos los actores de la comunidad educativa para lograr metas satisfactorias a lo largo de un proyecto educativo	1. Servicios Académicos.	1.1. Registro y control de alumnos. 1.2. Registro de notas. 1.3. Estadísticas del servicio educativo. 1.4. Actas y certificados. 1.5. Trámite documentario. 1.6. Organización del acervo documental.
			2. Gestión de Recursos Humanos.	1.7. Registro escalafonario del personal de la I.E. 1.8. Presupuesto analítico de personal. 1.9. Registro de control y asistencia. 1.10. Licencias, permisos y rol de vacaciones.
			3. Gestión de Recursos Materiales.	1.11. Mantenimiento de infraestructura. 1.12. Mantenimiento de equipos y mobiliario. 1.13. Abastecimiento y distribución. 1.14. Transferencias y donaciones. 1.15. Registro del inventario. 1.16. Organización de la biblioteca.
			4. Gestión de Recursos Financieros.	1.17. Captación de recursos propios. 1.18. Elaboración del presupuesto. 1.19. Registro contable. 1.20. Informe económico.
V2 Satisfacción laboral	La satisfacción laboral implica el sentimiento de agrado o positivo que experimenta el docente por la realización de una actividad laboral que le resulta atractiva merced a una remuneración	Grado de satisfacción de la persona respecto a su entorno de trabajo como consideraciones en incentivos, seguridad, estabilidad, motivación y capacitación para el	1. Satisfacción personal	1.1. Considera importante el status que brinda el trabajo. 1.2. Reconocen la labor que desempeño en la Institución Educativa. 1.3. Satisfecho con el cargo desempeñado. 1.4. Considera que el trabajo realizado es importante. 1.5. Siente seguridad y estabilidad en el trabajo. 1.6. Recibe incentivos por su trabajo en la dirección.

	mensual. Ayala (2005).	eficiente logro académico institucional		1.7. El trabajo le produce satisfacción.
			2. Supervisión	2.1. Las actividades de supervisión están debidamente planificadas. 2.2. Las acciones de supervisión se realizan en las fechas programadas. 2.3. Las acciones de supervisión son correctivas. 2.4. Las acciones de supervisión les ayuda a crecer.
			3. Capacitación del trabajador	3.1. Existen programas de capacitación docente en la institución. 3.2. Existen programas de actualización y perfeccionamiento capacitación docente en la institución. 3.3. Se siente comprometidos con los programas de capacitación en la institución.
		4. La motivación	4.1. Se siente motivado para el trabajo que realiza. 4.2. Las relaciones laborales en el interior de la institución son armoniosas. 4.3. Los compañeros de trabajos son solidarios. 4.4. Existe amistad y confraternidad entre los compañeros de trabajo. 4.5. Existe identificación con la Institución Educativa. 4.6. Al interior de la institución, todos son aceptados por igual.	

Fuente: Elaboración propia

2.3. Población y muestra

La población – muestra censal

Se llama así, porque en nuestro caso, la población fue igual que a la muestra, es decir estuvo conformado por 80 sujetos, entre directivos, docentes y administrativos en la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo.

Población: De acuerdo con Tamayo y Tamayo (1997). La población se define como la totalidad del fenómeno a estudiar con características comunes generando datos a la investigación (P.114)

Muestra: Según Tamayo, T. y Tamayo, M (1997) es un grupo que se toma de la población para estudiar un fenómeno estadístico (p.38)

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnicas	Instrumentos	Datos a observar
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre la función administrativa	La descripción de los niveles de función administrativa en la Institución Educativa.
Encuesta	Cuestionario de encuesta sobre la satisfacción laboral.	La descripción de los niveles de satisfacción en la Institución Educativa.

Encuesta: de acuerdo con el Prof. García Ferrado son procedimientos estandarizados de interrogación que te permite obtener mediciones cuantitativas de una población en investigación.

Confiabilidad:

De acuerdo con Hernández (2017) es aplicar repetidas veces un instrumento al sujeto u objeto de la investigación, cuyo resultado debe estar en un rango razonable; la Confiabilidad del Cuestionario de Encuesta que sirvió para medir la “Función Administrativa” y la “Satisfacción laboral” mediante el método de mitades partidas se sintetiza de la siguiente manera:

Como se obtuvo 0,890 y 0,853 en dichos instrumentos se deduce que ambos cuestionarios de encuesta tienen una excelente confiabilidad.

Validez

El Coeficiente de Validez del Cuestionario de Encuesta sobre la “Función Administrativa” y la “Satisfacción laboral” se muestran en las fichas de validación en los anexos respectivos. Porcentualmente, las puntuaciones alcanzan en la variable “Función Administrativa” el 90% y en el caso de la variable “Satisfacción laboral” el 90%. Ver anexos.

Como quiera que para los ítems sea válido se necesita un completo acuerdo entre los jueces (Escrura, 1991), concluimos que ambos cuestionarios de encuesta son válidos por el Dr. Bullon Canchaya Ramiro Freddy.

2.5. Métodos de análisis de datos

Se utilizó los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias (absoluta y la porcentual) con las que se procesaron los ítems de los cuestionarios de encuesta.
- Asimismo, se tuvo en cuenta los gráficos estadísticos, entre ellos el histograma de frecuencias y el diagrama circular o de áreas que sirvió para visualizar e interpretar los resultados.
- Para contrastar las hipótesis se ha utilizado el estadístico de Rho Sperman por que las categorías de los instrumentos es del nivel ordinal por ordinal.
- Se ha procesado los datos con el Spss25 convirtiendo a data las transformaciones respectivas de las categorías.

III. RESULTADOS

3.1. Descripción de Resultados

En el presente cuadro mostramos el consolidado de la variable “Función Administrativa”, el cual se resume en el siguiente cuadro:

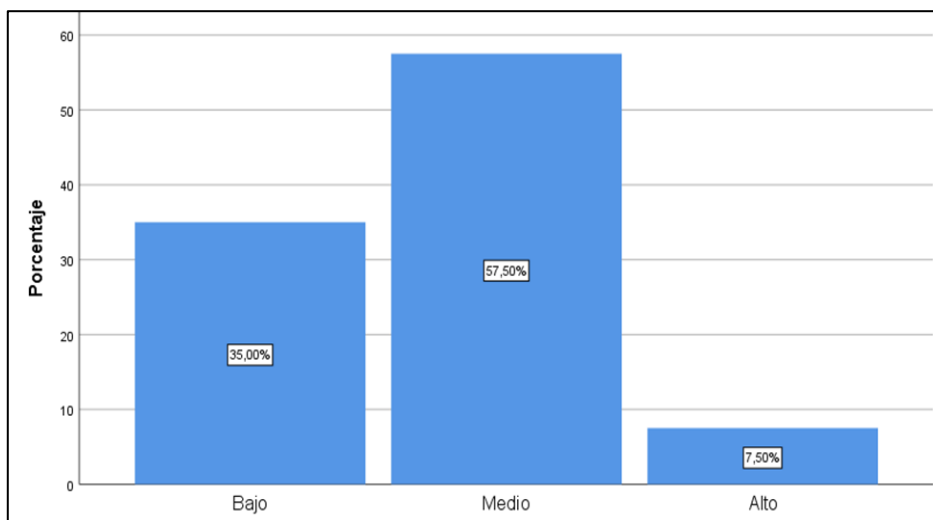
Tabla 1:

Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	28	35,0	35,0
Medio	46	57,5	57,5
Alto	6	7,5	7,5
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 1: *Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 01

Interpretación

En la tabla y grafico 01 la distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo, el 35,0% de los docentes marcaron bajo, el 57,5% de los docentes marcaron medio y el 7,5% de los docentes marcaron alto. por lo tanto, con estos indicadores mencionamos que existe un deficiente registro en el control de los estudiantes, los tramites documentarios son entregados fuera del tiempo establecido, los archivos se encuentran en desorden entre otras por ello los usuarios no se encuentran satisfechos en su totalidad.

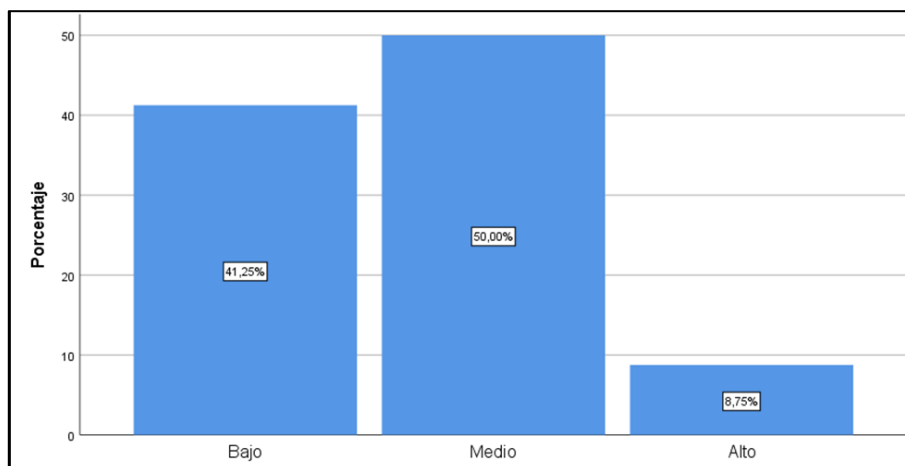
Tabla 2:

Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión servicios académicos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	33	41,3	41,3
Medio	40	50,0	50,0
Alto	7	8,8	8,8
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola

Gráfico 2: *Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión servicios académicos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.*



Fuente: Tabla N° 02

Interpretación

En la tabla y grafico 02 la distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión servicios académicos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo, el 41,3% de los docentes marcaron bajo, el 50,0% de los docentes marcaron medio y el 8,8% de los docentes marcaron alto. Por ello, se considera que existe un bajo interés en atender oportunamente al usuario y como consecuencia de la baja atención se fomenta la baja satisfacción en los usuarios.

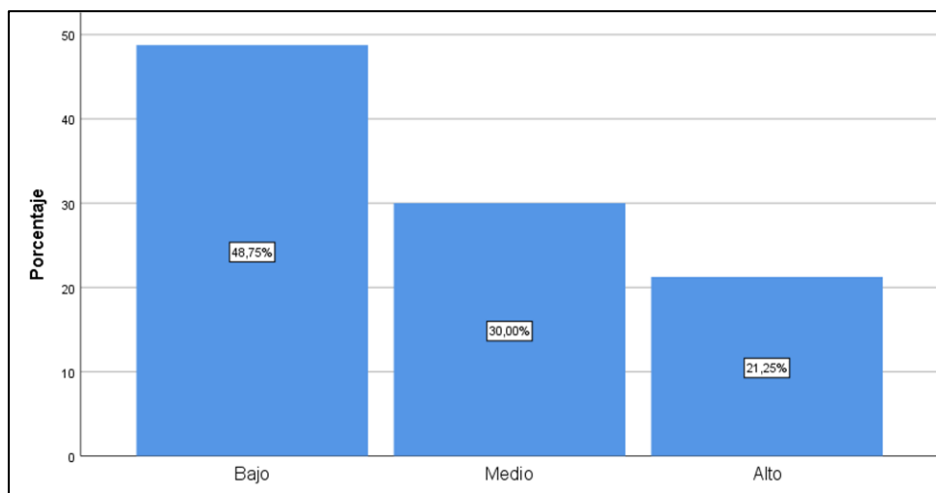
Tabla 3:

Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Humanos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	39	48,8	48,8
Medio	24	30,0	30,0
Alto	17	21,3	21,3
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 3: *Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Humanos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo.*



Fuente: Tabla N° 03

Interpretación

En la tabla y gráfico 03 la distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión gestión de recursos humanos en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo, el 48,8 % de los docentes marcaron bajo, el 30,0% de los docentes marcaron medio y el 21,3% de los docentes marcaron alto. Finalmente, en la institución educativa no se toma importancia en cuanto al control del personal, falta actualizar los datos del personal estos inconvenientes crean una baja satisfacción del usuario perjudicando la imagen de la Institución educativa

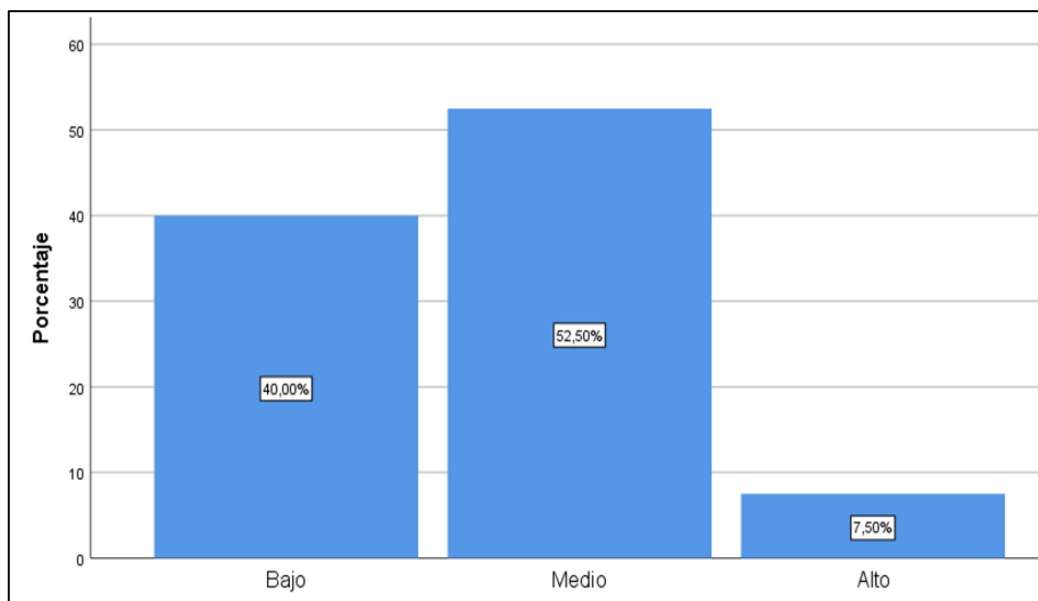
Tabla 4:

Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Materiales en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	32	40,0	40,0
Medio	42	52,5	52,5
Alto	6	7,5	7,5
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 4: *Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Materiales en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 04

Interpretación

En la tabla y gráfico 04 la distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión gestión de recursos materiales en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo el 40,0 % de los docentes marcaron bajo, el 52,5% de los docentes marcaron medio y el 7,5% de los docentes marcaron alto. Por lo tanto, la institución educativa se encuentra descuidada en el mantenimiento, no se programa oportunamente el mantenimiento, los materiales educativos que el ministerio de educación hace entrega no son derivados a los interesados de manera oportuna y ágil, la biblioteca no brinda eficientemente el servicio a la comunidad educativa, estas carencias implican directamente en el usuario creando una baja satisfacción respecto a la gestión de recursos materiales.

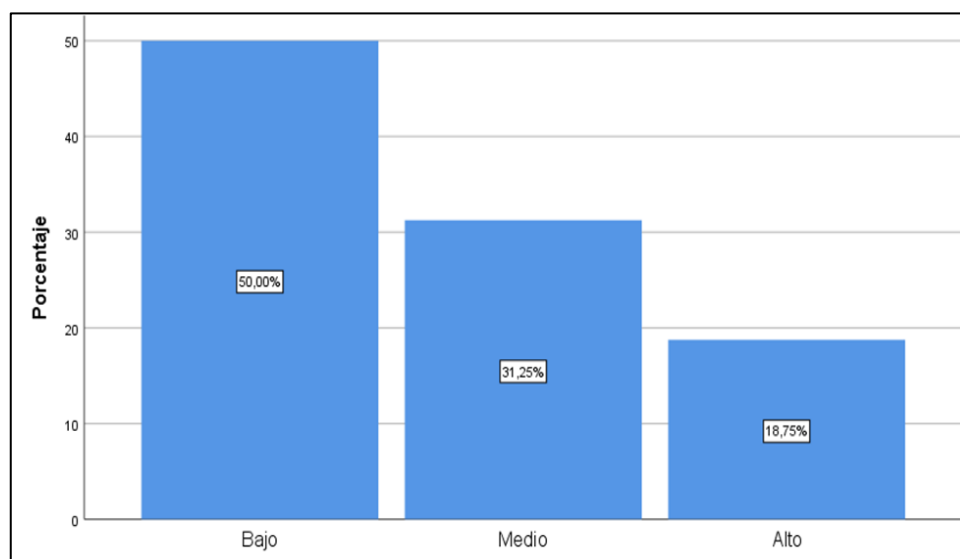
Tabla 5:

Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Financieros en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	40	50,0	50,0
Medio	25	31,3	31,3
Alto	15	18,8	18,8
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 5: *Distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión Gestión de Recursos Financieros en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 05

Interpretación

En la tabla y gráfico 05 la distribución de frecuencias de la variable Función Administrativa en su dimensión gestión de recursos financieros en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo el 50,0 % de los docentes marcaron bajo, el 31,3% de los docentes marcaron medio y el 18,8% de los docentes marcaron alto. Por ende, la institución educativa Francisco Irazola, años atrás tenía su prestigio, pero estos últimos años ha cambiado como se observó en los resultados de la investigación; los gastos

se encuentran presupuestados pero no se utilizan correctamente en beneficio de la institución educativa, los gastos que se realiza no se maneja con transparencia creando una baja satisfacción en el usuario.

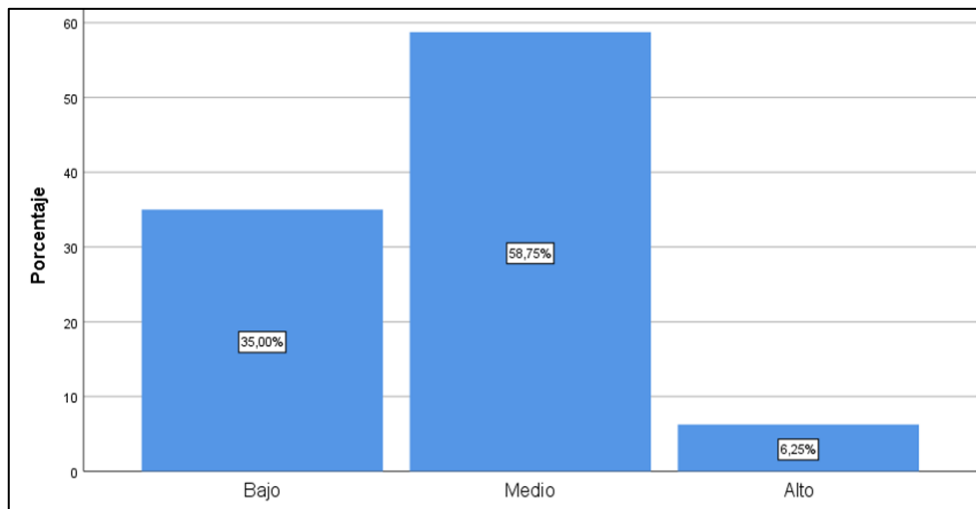
Tabla 6:

Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	28	35,0	35,0
Medio	47	58,8	58,8
Alto	5	6,3	6,3
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 6: *Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 06

Interpretación

En la tabla y grafico 06 la distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo el 35,0 % de los docentes marcaron bajo, el 58,8% de los docentes marcaron medio y el 6,3% de los docentes marcaron alto. Por ello. La satisfacción de los usuarios en la institución educativa es baja con

tendencia a media, todos no están contentos con el trabajo que las autoridades de la institución realizan, existe un descuido respecto a los personales, a la gestión, a los servicios como consecuencia la imagen institucional se encuentra por debajo de lo normal.

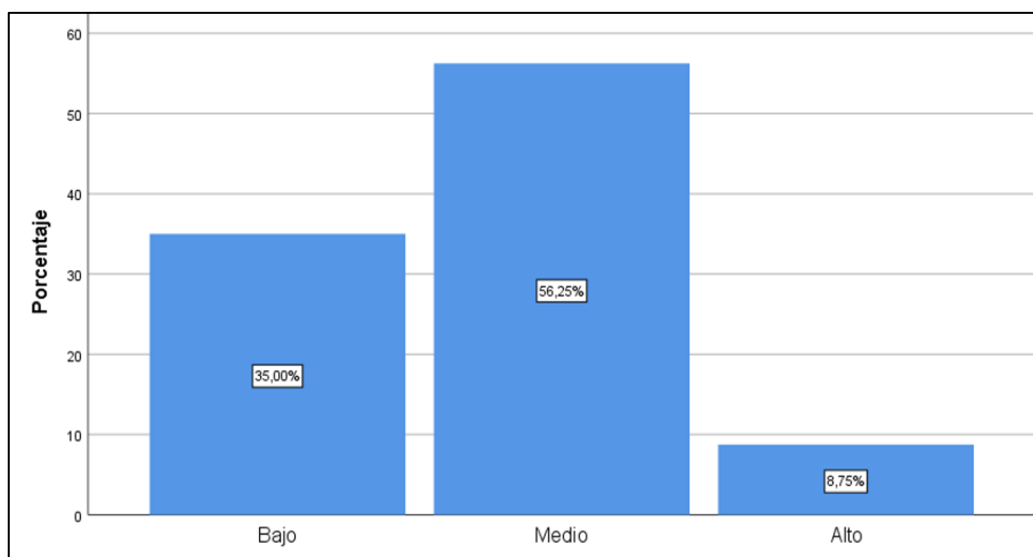
Tabla 7:

Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Motivación en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	28	35,0	35,0
Medio	45	56,3	56,3
Alto	7	8,8	8,8
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 7: *Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Motivación en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 07

Interpretación

En la tabla y grafico 07 la distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en su dimensión motivación en los docentes de la

Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo el 35,0 % de los docentes marcaron bajo, el 56,3% de los docentes marcaron medio y el 8,8% de los docentes marcaron alto. Es importante la motivación hacia los personales y estudiantes para ofrecer una imagen e identificarse con sus quehaceres. Por otro lado, siempre en todo momento se tiene que motivar al estudiante, a los empleados y los directivos de la institución no deben descuidarse de ello.

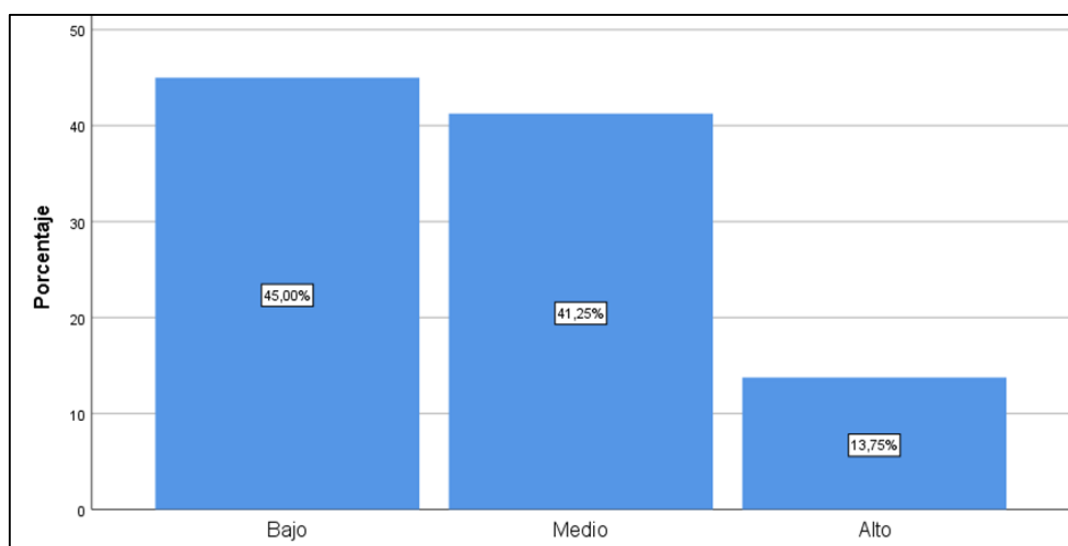
Tabla 8:

Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	36	45,0	45,0
Medio	33	41,3	41,3
Alto	11	13,8	13,8
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 8: *Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 08

Interpretación

En la tabla y grafico 08 la distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en su dimensión satisfacción personal en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo el 45,0 % de los docentes marcaron bajo, el 41,3% de los docentes marcaron medio y el 13,8% de los docentes marcaron alto. Como se observó, el personal de la institución no se encuentra satisfecho con el trabajo que realiza la autoridad por tanto por este medio se le sugiere mejorar a fin de elevar la imagen de la institución.

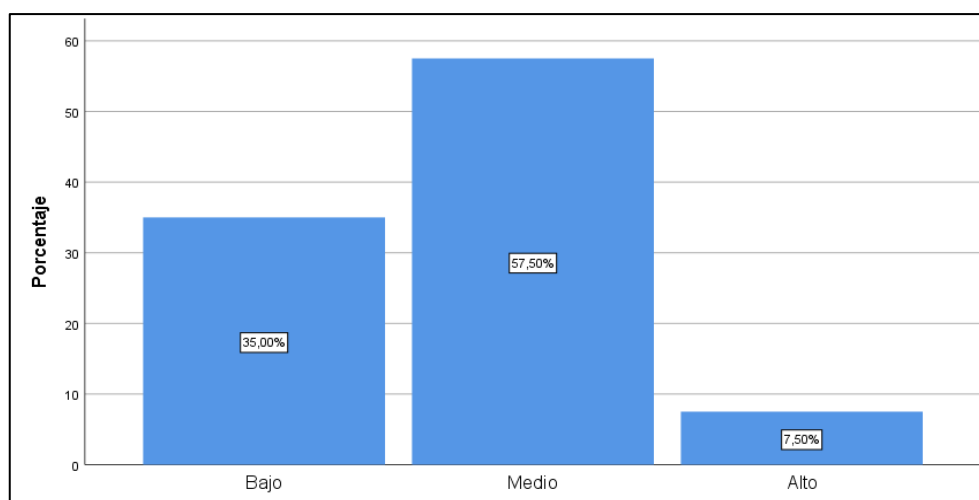
Tabla 9:

Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Capacitación del Trabajo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	28	35,0	35,0
Medio	46	57,5	57,5
Alto	6	7,5	7,5
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 9: *Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión Capacitación del Trabajo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 09

Interpretación

En la tabla y grafico 09 la distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en su dimensión capacitación del trabajo personal en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo el 35,0 % de los docentes marcaron bajo, el 57,5% de los docentes marcaron medio y el 7,5% de los docentes marcaron alto. La capacitación del personal es muy importante para mejorar el trabajo y que cada uno mejore su rendimiento en cuanto a sus funciones encomendados, las autoridades de la institución no deben olvidarse de ello en este rubro.

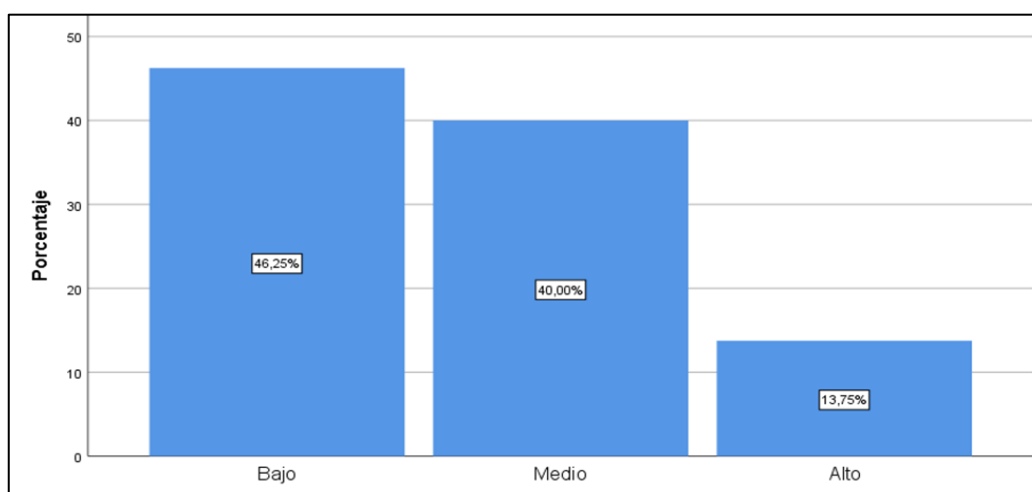
Tabla 10:

Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión supervisión y / o monitoreo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo

Categoría	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido
Bajo	37	46,3	46,3
Medio	32	40,0	40,0
Alto	11	13,8	13,8
Total	80	100,0	100,0

Fuente: Encuestas realizadas los docentes de la I.E. Francisco Irazola.

Gráfico 10: *Distribución de frecuencias de la variable Satisfacción Laboral en su dimensión supervisión y / o monitoreo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo*



Fuente: Tabla N° 10

Interpretación

En la tabla y grafico 10 la distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral en su dimensión supervisión y/o monitoreo en los docentes de la Institución Educativa Francisco Irazola, Satipo el 46,3% de los docentes marcaron bajo, el 40,0% de los docentes marcaron medio y el 13,8% de los docentes marcaron alto. Para mejorar, los directivos deben asignar el trabajo equitativamente aplicando las correcciones de manera oportuna y las supervisiones a los trabajadores debe realizarse en todo momento.

3.2. Contrastación de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Existe relación significativa entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula y alterna

H₀: La función administrativa y la satisfacción laboral son mutuamente independientes

H₁: La función administrativa y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba: El estadígrafo de prueba es una prueba no paramétrica para variables de escala ordinal por escala ordinal es el Rho de Spearman

d) Cálculo del estadístico de prueba:

Tabla 11:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.

			Función Administrativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Función Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,969**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,969**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Dado que $r_s =$ es menor que el valor crítico para Rho de Spearman, en un nivel de significancia 0,05, o sea **P-Valor** < 0.05; entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ahora veamos el siguiente cuadro:

Grado de relación según el coeficiente de correlación

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente. Elaboración propia, basado en Hernández Sampieri & Fernández Collado, 1998.

El coeficiente de Rho de Spearman = 0,969 se encuentra en el intervalo -0.91 a -1.00 por lo tanto hay una correlación negativa perfecta.

e) Conclusión.

Se concluye que las dos variables están inversamente relacionadas, en una correlación negativa perfecta en los docentes. Es decir, La función administrativa y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

f) Toma de decisión.

Existe una correlación significativa, negativa perfecta entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0,969$ y $\alpha = 0.05$

Prueba de hipótesis específico 01

Existe relación significativa entre la función administrativa en su dimensión servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula y alterna

H_0 : La función administrativa en su dimensión servicios académicos y la satisfacción laboral son mutuamente independientes

H_1 : La función administrativa en su dimensión servicios académicos y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba: El estadígrafo de prueba es una prueba no paramétrica para variables de escala ordinal por escala ordinal es el Rho de Spearman

d) Cálculo del estadístico de prueba:

Tabla 12:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión servicios académicos y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.

			Servicio Académico	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Servicio Académico	Coefficiente de correlación	1,000	,839**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,839**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Dado que $r_s =$ es menor que el valor crítico para Rho de Spearman, en un nivel de significancia 0,05, o sea P-Valor < 0.05 ; entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ahora veamos el siguiente cuadro El cuadro N° 01

El coeficiente de Rho de Spearman = 0,839 se encuentra en el intervalo - 0.76 a -0.90 por lo tanto hay una correlación negativa muy fuerte.

e) Conclusión.

Se concluye que las dos variables están inversamente relacionadas, en una correlación negativa muy fuerte en los docentes. Es decir, La función administrativa en su dimensión y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

f) Toma de decisión.

Existe una correlación significativa, negativa muy fuerte entre la función administrativa en su dimensión servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0,839$ y $\alpha = 0.05$

Prueba de hipótesis específico 02

Existe relación significativa entre la función administrativa en su dimensión Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula y alterna

Ho: La función administrativa en su dimensión gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral son mutuamente independientes

H1: La función administrativa en su dimensión Gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba: El estadígrafo de prueba es una prueba no paramétrica para variables de escala ordinal por escala ordinal es el Rho de Spearman

d) Cálculo del estadístico de prueba:

Tabla 13:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión Gestión de recursos Humanos y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.

			Recurso Humano	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Recursos Humano	Coefficiente de correlación	1,000	,751**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,751**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Dado que $r_s =$ es menor que el valor crítico para Rho de Spearman, en un nivel de significancia 0,05, o sea P-Valor < 0.05 ; entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ahora veamos el siguiente cuadro El cuadro N° 01

El coeficiente de Rho de Spearman $= 0.751$ se encuentra en el intervalo -0.51 a -0.75 por lo tanto hay una correlación negativa considerable.

e) Conclusión.

Se concluye que las dos variables están inversamente relacionadas, en una correlación negativa considerable en los docentes. Es decir, La función administrativa en su dimensión gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

f) Toma de decisión.

Existe una correlación significativa, negativa considerable entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.751$ y $\alpha = 0.05$

Prueba de hipótesis específico 03

Existe relación significativa entre la función administrativa en su dimensión Gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula y alterna

H_0 : La función administrativa en su dimensión gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral son mutuamente independientes

H_1 : La función administrativa en su dimensión Gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes

b) Nivel de significancia

$$\alpha = 0.05$$

c) Estadística de prueba: El estadígrafo de prueba es una prueba no paramétrica para variables de escala ordinal por escala ordinal es el Rho de Spearman

d) Cálculo del estadístico de prueba:

Tabla 14:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión Gestión de recursos materiales y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.

		Gestión de recursos materiales	Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Gestión de recursos materiales	Coefficiente de correlación	1,000	,863**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,863**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Dado que $r_s =$ es menor que el valor crítico para Rho de Spearman, en un nivel de significancia 0,05, o sea P-Valor < 0.05; entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ahora veamos el siguiente cuadro El cuadro N° 01

El coeficiente de Rho de Spearman = 0.863 se encuentra en el intervalo -0.76 a -0.90 por lo tanto hay una correlación negativa muy fuerte.

e) Conclusión.

Se concluye que las dos variables están inversamente relacionadas, en una correlación negativa muy fuerte en los docentes. Es decir, La función administrativa en su dimensión gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

f) Toma de decisión.

Existe una correlación significativa, negativa muy fuerte entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.863$ y $\alpha = 0.05$

Prueba de hipótesis específico 04

Existe relación significativa entre la función administrativa en su dimensión Gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

a) Planteamiento de hipótesis:

Hipótesis nula y alterna

H_0 : La función administrativa en su dimensión gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral son mutuamente independientes

H_1 : La función administrativa en su dimensión Gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes

b) Nivel de significancia

$\alpha = 0.05$

c) Estadística de prueba: El estadígrafo de prueba es una prueba no paramétrica para variables de escala ordinal por escala ordinal es el Rho de Spearman

d) Cálculo del estadístico de prueba:

Tabla 15:

Coefficiente de correlación de Rho de Spearman entre las variables Función Administrativa en su dimensión Gestión de recursos financieros y satisfacción laboral en los docentes la Institución Francisco Irazola.

			Gestión de recursos financieros	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión de Recursos Financieros	Coefficiente de correlación	1,000	,728**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	80	80
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,728**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Dado que $r_s =$ es menor que el valor crítico para Rho de Spearman, en un nivel de significancia 0,05, o sea P-Valor < 0.05; entonces se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna; ahora veamos el siguiente cuadro El cuadro N° 01

El coeficiente de Rho de Spearman = 0.728 se encuentra en el intervalo -0.51 a -0.75 por lo tanto hay una correlación negativa considerable.

e) Conclusión.

Se concluye que las dos variables están inversamente relacionadas, en una correlación negativa considerable en los docentes. Es decir, La función administrativa en su dimensión gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral no son mutuamente independientes en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.

f) Toma de decisión.

Existe una correlación significativa, negativa considerable entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.728$ y $\alpha = 0.05$

IV. DISCUSIÓN

La función administrativa tiene una correlación lineal significativa con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018 ya que se obtuvo con $r_s = 0,969$ y $\alpha = 0.05$. De acuerdo a la interpretación de Hernández (2003), el “ r_s ” obtenido se ubica en una correlación negativa perfecta, lo cual nos permite señalar que, a mayor eficiencia de la gestión administrativa, mayor será el nivel de la gestión institucional o viceversa en el peor de los casos. Este resultado indica que la eficiencia en el servicio académico brindado, así como un óptimo manejo de los recursos de la institución educativa; permite una adecuada planeación estratégica, una buena percepción de cultura organizacional y una dirección eficiente de la institución educativa, en los resultados se observó que existe una baja función administrativa y por ello existe una baja satisfacción laboral en los trabajadores.

Sobre la hipótesis específica N° 01, se infiere existe una correlación significativa, negativa muy fuerte entre la función administrativa en su dimensión servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0,839$ y $\alpha = 0.05$: este resultados refleja una baja y medianamente interés en el servicio tales como, no se entregan oportunamente los registros de datos, de notas, expedición de certificados y actas; así como el diverso trámite documentario que se realiza en la institución con la gestión del planeamiento estratégico, organización y dirección ejecutada.

Sobre la hipótesis específica N° 02, de acuerdo a los resultados de la correlación se llegó a contrastar que existe una correlación significativa, negativa considerable entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.751$ y $\alpha = 0.05$, lo cual da de entender que existe dificultades en el manejo de los recursos humanos. deduciendo que hay un nivel intermedio y bajo entre el proceso de selección, capacitación de personal; aplicación de la normatividad en cuanto a sus funciones y deberes, como también en los derechos que se le asiste; con la gestión de la organización y planeación estratégica de la institución.

Sobre la hipótesis específica N° 03, se infiere que el manejo y distribución de los recursos materiales, conservación y control; tiene una relación positiva baja con la satisfacción laboral, sobre todo en la percepción de la cultura organizacional y dirección del establecimiento educativo.

Sobre la hipótesis específica N° 04, se deduce que el proceso de captación de recursos propios, elaboración del presupuesto, la contabilidad, la presentación de los informes económicos tiene una relación negativa fuerte con la satisfacción laboral, sobre todo, en el campo de percepción de la cultura organizacional y la toma de decisiones en el campo de la dirección.

Como teoría sustentadora de la variable gestión administrativa hemos tomado a Hernández (2003) que menciona que en las instituciones públicas del sistema educativo peruano, la gestión imperante es la deficiente, y precisamente en esa medida los resultados estadísticos de la tesis manifiestan lo mismo, ya que existe una tendencia en contra la gestión administrativa en los trabajadores de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018, en esa misma óptica, la variable Satisfacción laboral, se sustenta Ayala (2005) en donde también enfatiza que la satisfacción laboral se debe en gran medida al liderazgo del director del plantel y en esa misma óptica, los resultados estadísticos de la tesis nos dice que la gestión del director no es satisfactoria, por eso existe una relación directa y significativa entre la gestión institucional y la gestión administrativa en la mencionada institución educativa, con lo cual demostramos nuestra hipótesis de investigación en todos su sentido y significado.

En lo que si muestran un total acuerdo, es en las 4 dimensiones de la satisfacción laboral, es decir dentro lo normal la mayoría casi siempre y siempre está de acuerdo con la profesional que desempeñan, por lo cual se muestran motivados, personalmente se sienten muy satisfechos, probablemente porque la institución educativa queda ubicado geográficamente en el centro de Satipo, es decir es urbano, asimismo mencionan que las capacitaciones son muy necesarias y que para mejorar cada vez más en el trabajo es necesario la supervisión y/o monitoreo.

Al respecto, Vega, (2007) sostiene que, en el trabajo, la supervisión ayuda a mejorar la eficiencia y eficacia; y precisamente eso se ve en la institución educativa, ya que, con la supervisión, ahora denominado monitoreo, el desempeño profesional mejora, así como también la satisfacción laboral.

Asimismo, cuando correlacionamos las puntuaciones obtenidas en ambos instrumentos de investigación se tiene puntuaciones bastante similares y proporcionales en ambos casos, tanto en las medias de centralización y dispersión. Asimismo, respecto al puntaje máximo y al puntaje mínimo.

Y finalmente existe una correlación significativa, negativa considerable entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.728$ y $\alpha = 0.05$, demostrándose la investigación en todo su sentido y significado.

V. CONCLUSIONES

1. Se determinó que existe una correlación significativa, negativa perfecta entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0,969$ y $\alpha = 0.05$; en el cual el 35% de los docentes respondieron nivel bajo, el 57% nivel medio y el 7,5% Nivel alto; habiendo una dificultad en cuanto al servicio académico, gestión de recursos humanos, materiales y financieros por ello la satisfacción se encuentra entre bajo con una tendencia a nivel medio.
2. Se determinó que existe una correlación significativa, negativa muy fuerte entre la función administrativa en su dimensión servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0,839$ y $\alpha = 0.05$; observándose que los servicios académicos como los tramites documentarios y los certificados no son atendidos adecuadamente generando una baja satisfacción laboral en los empleados.
3. Se determinó que existe una correlación significativa, negativa considerable entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.751$ y $\alpha = 0.05$, el 48% de los docentes mencionaron que existe una carencia en el control del personal, los datos del personal no se

encuentran debidamente actualizados por ello se encuentran ubicados en la categoría bajo.

4. Se determinó que existe una correlación significativa, negativa muy fuerte entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.863$ y $\alpha = 0.05$, el 52,5% de los encuestados concuerdan el nivel medio y el 40% el nivel bajo, hay un descuido en el mantenimiento de la infraestructura de la institución, así también de los equipos, mobiliarios, materiales educativos creando una baja satisfacción en los usuarios.
5. Se determinó que existe una correlación significativa, negativa considerable entre la función administrativa en su dimensión gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. Con $r_s = 0.728$ y $\alpha = 0.05$; el 50% indican un nivel bajo, no se presenta con transparencia los informes económicos y los gastos operativos creado una baja satisfacción en los interesados.

VI. RECOMENDACIONES

1. Se debe incluir en los Planes Curriculares de la Educación Básica Regular, preseminarios, seminarios y/o talleres que utilicen la teoría de la Gestión Educativa, a fin de superar o remediar las diversas dificultades que se evidencian en el bajo rendimiento académico de los adolescentes.
2. Se debe proponer a las instancias académicas pertinentes de la Unidad de Gestión Educativa Local de Satipo (Coordinaciones, Comisión de Acreditación, Sub Direcciones y Dirección) el diseño de políticas de capacitación y actualización docente basadas en los principios y técnicas del control de la gestión educativa.
3. Al planificar la ejecución de la estrategia de aprendizaje, prever la inclusión de los guiones docentes o planes de enseñanza, los más importantes conceptos, ideas o informaciones relacionadas con los contenidos educativos que integran los contenidos temáticos de las diferentes áreas, haciéndolo así más productivo, adecuado y cabal esta estrategia de enseñanza.
4. Replicar la presente investigación en otras Instituciones Educativas; por los mismos responsables o por otros investigadores; y así conseguir una mayor confiabilidad y viabilidad en sus resultados y conclusiones.

VII. REFERENCIAS

- Alvarado, O. (1999) *Gestión Educativa. Enfoques y Procesos*. Lima: Universidad de Lima. Fondo de Desarrollo Editorial.
- Alvarado, O. (2003) *Gerencia y marketing educativo*. Lima: Edic. Universidad Alas Peruanas.
- Ayala, S. (2005) *Gerencia Educativa*. Tarapoto: Universidad Nacional de San Martín.
- Benavides, R. (2002). *La gestión del talento humano*. Barcelona: Ed. Ariel.
- Boschin, (2009) Recursos economicos por actividades realizadas, objeto de costo.
- Calderón, (2017) La gestión administrativa en el proceso educacional del centro educación básica alternativa Tupac Amaru de Villa María del Triunfo – Lima.
- Calero, (1995) Principios generales de la supervisión.
- Cortés, L. G. (2000) *La administración y gestión educacional: Elementos para ordenar, sistematizar y racionalizar el proceso de enseñanza – aprendizaje*. México
- Chávez, D. H. (2007) *Política de gestión institucional*. Lima, Perú: Ministerio de Educación.

- Chiavenato, I. (1996) *Administración de Recursos Humanos*. (4ta. edición).
Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (1999) *Introducción a la Teoría General de la Administración*.
Quinta Edición. Colombia: Editorial Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2000) *Administración de Recursos Humanos*. (5ta. edición).
Santa Fé de Bogotá: Ed. Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002) *Administración en los nuevos tiempos*. Bogotá,
Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2005) *Gestión del Talento Humano*. Colombia: Ed. Mc Graw
Hill.
- Coens, (2007) La medición de la satisfacción laboral.
- Delgado, (2003) Los procedimientos establecen un orden racional
cronológico de la cadena de tareas que deben seguir los actores
educativos.
- Díaz, (2007) Desconocimiento de la normatividad en cuanto al manejo y
distribución de los bienes.
- Diccionario Enciclopédico *Espasa 1* (1994) (11ava. Edición). España:
Espasa Calpe.
- Drovetta, S. (1992) *Diversión de la Salud*. Buenos Aires: Ed. Macchi.
- Escurre, (1991) Coeficiencia de validez
- Fayol, H. (s.f.) *Administración Industrial y General*. Edición El Ateneo.
- Fernández, T. (2005) *Diseño y desarrollo del trabajo de investigación*.
Trujillo: EPG-UCV.
- Gallegos, J. (2004) *Gestión educativa en el proceso de descentralización*.
Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Gibson, (2006) Satisfacción en el trabajo. Buenos Aires: Ed. Vergara.
- Herrera, (1998) Confiabilidad. Colombia: Ed. Mc Graw-Hill.

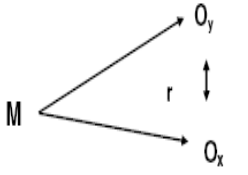
- Hernández, (2017) Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología.
- Hernández, G. (2003) *Gestión y Administración Educativa (Antología)*. Lima, Perú: Centro de Extensión Universitaria y Proyección Social, UNMSM.
- Herzberg (1967) Satisfacción laboral y la insatisfacción en el trabajo.
- Kerlinger, F. y Lee (2002). *Investigación del Comportamiento*. México: Ed. Mc Graw Hill. - 3da. Edic.
- Kisnerman, N. (1999) *Reunión de Conjurados, Conversaciones sobre Supervisión*. Buenos Aires: Ed. Lunen Humanistas.
- Lawler, (1968) relacion entre expectativa y la recompensa
- Mateo, (2017) gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres instituciones educativas de la Red 13, UGEL o1 – 2015.
- Milkovich, P. y Boundreau, R. (2004) *Dirección y Administración de Recursos Humanos*. Estados Unidos: Addison Wesley Iberoamérica.
- Ministerio de Educación del Perú. (2005) *Reglamento de la Gestión del Sistema Educativo. D.S. N° 009-2005-ED*.
- Ministerio de Educación del Perú. (2007) *Manual del Director del Centro Educativo*. Perú.
- Muñoz, (2000) Satisfacción e insatisfacción laboral.
- Nash, M. (1989) *Como incrementar la productividad*. Colombia: Ed. Norma.
- Obregón, N. I. (2002) *Influencia del currículo y del sistema de soporte en la calidad de la gestión administrativa en la facultad de educación de la U. N. F. V.* Magister en Administración de la Educación Universitaria. Lima, Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Neumann, (2003) Procesos de índole administrativo que apoyan a la planificación. (11ava. edición). España: Ed. Díaz de Santos.

- Ordoñez, (2016) gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos.
- Oseña, D. (2005) *Estadística Descriptiva e Inferencial*. Perú: Facultad de Ingeniería de la UPLA.
- Oseña, D. (2008) Metodología de la Investigación. Perú: Ed. Pirámide.
- Osorio, (2014) *El proceso administrativo y sus efectos en los establecimientos educativos privados en la ciudad de Quetzaltenango*.
- Ortega, (2006) Deficiencias al momento de brindar los servicios a los usuarios
- Palomino, (2015) Gestión administrativa y desempeño docente en las instituciones educativas del nivel inicial de la unidad de gestión educativa local de Ventanilla.
- Pinar y Rivas, (2009) Gestión financiera, proceso que consiste en conseguir, mantener y utilizar dinero.
- Pozner, P. (2000) *Gestión Educativa Estratégica*. Buenos Aires: IIPE – UNESCO.
- Ramírez, (2012) *La gestión educativa en la educación básica, media y oficial de Manizales*.
- Ramírez, (2015) Desempeño docente satisfacción/insatisfacción laboral del profesorado del nivel primario de la I.E. Alfredo Bonifaz Fonseca – 2015.
- Robbins, S. (2004) *Comportamiento organizacional*. 10ma. Edición. México: McGraw Hill.
- Sandoval, (2000) La gestión escolar plantea la participación y responsabilidad de los diversos actores en el ámbito escolar.
- Lavín, S. (1997) Gestión integral con participación de la comunidad escolar.
- Schmelkes, S. (2000). *Primer curso para directivos de educación secundaria*. México: Secretaría de Educación Pública.

- Senge, P. (2002) *Escuelas que aprenden*. (Primera edición en castellano). Bogotá – Colombia: Ed. Norma.
- Sierra, (2003) Criterios para la justificación de toda investigación
- Soto, (2016) Manejo del talento humano y el clima laboral en las instituciones educativas Politécnico Regional del centro y Mariscal Castilla distrito del Tambo – Huancayo – 2014.
- Stoner, (1994) Satisfacción laboral en los miembros de la organización.
- Tamayo y Tamayo, (1997) Población y muestra.
- Terry, G. (1971) *Principio de Administración*. Edición El Ateneo.
- Universidad Peruana Cayetano Heredia. (2001) *Proyecto Educativo Institucional Estratégico*. Lima. Perú.
- Weinert, (2005) Expectativas – recompensas.
- Werther, B. (2000) *Aministración de Personal y Recursos*. Colombia: Ed. Mc Graw Hill.

ANEXO

Anexo N°01: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPÓTESIS	VARIABLES Y METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
<p>Problema general</p> <p>¿De qué manera la función administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • ¿Los servicios académicos se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la gestión de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018? • ¿La gestión de recursos humanos se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018? • ¿La gestión de recursos materiales se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018? • ¿La gestión de recursos financieros se relacionan con la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018? 	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> • Determinar la relación entre los servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. • Determinar la relación entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. • Determinar la relación entre la gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. • Determinar la relación entre la gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. 	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación inversa y significativa entre la función administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Existe relación inversa entre los servicios académicos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. • Existe relación inversa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. • Existe relación inversa entre la gestión de recursos materiales y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. • Existe relación inversa entre la gestión de recursos financieros y la satisfacción laboral en los docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018. 	<p>VARIABLES</p> <p>V1: Función Administrativa V2: Satisfacción laboral</p> <p>MÉTODO</p> <p>Investigación Descriptiva</p> <p>DISEÑO</p> <p>Descriptivo - Correlacional</p> <div style="text-align: center;">  <pre> graph LR M --> Oy M --> Ox Oy <--> r Ox </pre> </div> <p>Donde</p> <p>M: Muestra y, x: Sub índices</p> <p>Observaciones obtenidas de cada uno de las dos variables.</p> <p>r: Indica la posible relación entre las variables estudiadas.</p>	<p>POBLACIÓN</p> <p>La población que sirvió de objeto de estudio estuvo constituida por 80 docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.</p> <p>MUESTRA</p> <p>Como la población en estudio fue pequeña y finita, no se aplicó criterios probabilísticos para seleccionar la muestra, siendo estos los mismos 80 docentes de la Institución Educativa “Francisco Irazola” de Satipo en el año 2018.</p>

Anexo N°02: Operacionalización de variables

VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS
Variable 1 Función Administrativa.	1. Servicios Académicos.	1.1. Registro y control de alumnos. 1.2. Registro de notas. 1.3. Estadísticas del servicio educativo. 1.4. Actas y certificados. 1.5. Trámite documentario. 1.6. Organización del acervo documental.	1. Existe un adecuado registro y control de los alumnos. 2. El registro de notas está actualizado y disponible. 3. El servicio de estadística es confiable y disponible. 4. Se procesan oportunamente las actas y certificados. 5. El trámite documentario es ágil y sencillo. 6. El archivo documentario se encuentra debidamente organizado.
	2. Gestión de Recursos Humanos.	2.1. Registro escalafonario del personal de la I.E. 2.2. Presupuesto analítico de personal. 2.3. Registro de control y asistencia. 2.4. Licencias, permisos y rol de vacaciones.	7. Los datos del personal de la institución educativa están debidamente actualizados. 8. El P.A.P. está adecuado al personal de la institución educativa. 9. Existe un óptimo control de asistencia del personal de la institución educativa. 10. Las licencias y permisos se otorgan respetando la normatividad y el debido proceso.
	3. Gestión de Recursos Materiales.	3.1. Mantenimiento de infraestructura. 3.2. Mantenimiento de equipos y mobiliario. 3.3. Abastecimiento y distribución. 3.4. Transferencias y donaciones. 3.5. Registro del inventario. 3.6. Organización de la biblioteca.	11. Se programa oportunamente el mantenimiento de la infraestructura. 12. Los equipos y mobiliarios se encuentran operativos. 13. Se distribuye adecuada y oportunamente los materiales educativos. 14. Se da el uso adecuado a las donaciones y transferencias del material educativo. 15. Existe un adecuado registro de los bienes de la institución educativa. 16. La biblioteca brinda un eficiente servicio a la comunidad educativa.
	4. Gestión de Recursos Financieros.	2.1. Captación de recursos propios. 2.2. Elaboración del presupuesto. 2.3. Registro contable. 2.4. Informe económico.	17. Existen estrategias para la captación de recursos propios. 18. Los gastos operativos de la institución se encuentran debidamente presupuestados. 19. Existe el registro contable de los ingresos y egresos. 20. Se presenta oportunamente y con transparencia los informes económicos.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	N° de preg.	Porcentaje	ESCALA VALORATIVA	INSTRUMENTO
Variable 2: Satisfacción laboral	2.1. La motivación	2.1.1. Se siente elogiado para el trabajo que realiza.	1. Los directivos nos elogian cuando realizamos un buen trabajo.	9 ítems	41.91%	Escala de medición: Ordinal. Índices: 1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Parcialmente de acuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo	Cuestionario de encuesta
		2.1.2. Las relaciones laborales en el interior de la institución	2. Los directivos establecen y mantienen canales de comunicación adecuados.				
		2.1.3. Se promueve la toma de decisiones	3. Los directivos promueven la toma de decisiones en el trabajo en equipo.				
		2.1.4. Existe amistad y confraternidad entre los	4. Los directivos suelen tener en cuenta a los trabajadores por encima de				
		2.1.5. Se promueve la aplicación de proyectos de innovación.	5. Los directivos promueven la aplicación de proyectos novedosos.				
		2.1.6. Se presentan retos como oportunidad para aprender	6. Los directivos presentan retos como oportunidad para aprender.				
		2.1.7. Se siente estimulados por el trabajo que realiza.	7. Los directivos deberían estimular económicamente a los trabajadores en el logro de resultados. 8. Los directivos deberían estimularnos con resoluciones de felicitación por los trabajos realizados con eficacia. 9. Los directivos deberían estimularnos con cursos de capacitación y actualización por los trabajos realizados.				
	2.2. Satisfacción personal	2.2.1. Las remuneraciones mensuales cubren sus	10. Las remuneraciones mensuales satisfacen nuestras necesidades	3 ítems	13.64%		
		2.2.2. Se promueven y jerarquizan las tareas planificadas.	11. Los directivos promueven y jerarquizan las actividades y tareas.				
		2.2.3. Se conocen las fortalezas y debilidades de los	12. Los directivos conocen los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores.				

	2.3. Capacitación del trabajador	2.3.1. Existen programas de capacitación docente en la	13. Los directivos ponen en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas	6 ítems	27.27%		
		2.3.2. Existen programas de actualización y perfeccionamiento capacitación docente en la institución	14. Los directivos nos capacitan sobre los diferentes temas al grupo de trabajo. 15. Los directivos promueven el trabajo horas - hombre.				
		2.3.3. Se promueve la asertividad, empatía y el trabajo mancomunado.	16. Los directivos promueven la práctica de la asertividad y/o empatía. 17. Los directivos promueven la entrega de trabajos oportunamente. 18. Los directivos evalúan el volumen y cantidad de trabajos ejecutados				
	2.4. La supervisión y/o monitoreo	2.4.1. Se asignan los trabajos de manera equitativa.	19. Los directivos distribuyen y asignan el trabajo equitativamente.	4 ítems	18.18%		
		2.4.2. Los directivos cumplen con la función de supervisión – asesoría en todas las situaciones.	20. Los directivos durante el proceso de supervisión, cumplen con la función de asesoría. 21. Los directivos verifican y analizan el grado de ejecución, aplicando los				
		2.4.3. Se realiza la supervisión / monitoreo de manera inopinada.	22. Los directivos realizan la supervisión/monitoreo de manera inopinada.				

CUESTIONARIO DE ENCUESTA

INSTRUCCIONES: A continuación, se le presenta 42 proposiciones, se le solicita que frente a ellas exprese su opinión personal, considerando que no existen respuestas correctas ni incorrectas, marcando con un aspa (x) en la opción que mejor exprese su punto de vista, de acuerdo al siguiente código.

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

PARTE I: FUNCIÓN ADMINISTRATIVA

COD.	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN N° 01: SERVICIOS ACADÉMICOS						
01	Existe un adecuado registro y control de los alumnos.					
02	El registro de notas está actualizado y disponible.					
03	El servicio de estadística es confiable y disponible.					
04	Se procesan oportunamente las actas y certificados.					
05	El trámite documentario es ágil y sencillo.					
06	El archivo documentario se encuentra debidamente organizado.					
DIMENSIÓN N° 02: GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS						
07	Los datos del personal de la institución educativa están debidamente actualizados.					
08	El P.A.P. está adecuado al personal de la institución educativa.					
09	Existe un óptimo control de asistencia del personal de la institución educativa.					
10	Las licencias y permisos se otorgan respetando la normatividad y el debido proceso.					
DIMENSIÓN N° 03: GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES						
11	Se programa oportunamente el mantenimiento de la infraestructura.					
12	Los equipos y mobiliarios se encuentran operativos.					
13	Se distribuye adecuada y oportunamente los materiales educativos.					
14	Se da el uso adecuado a las donaciones y transferencias del material educativo.					
15	Existe un adecuado registro de los bienes de la institución educativa.					
16	La biblioteca brinda un eficiente servicio a la comunidad educativa.					
DIMENSIÓN N° 04: GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS						
17	Existen estrategias para la captación de recursos propios.					
18	Los gastos operativos de la institución se encuentran debidamente presupuestados.					
19	Existe el registro contable de los ingresos y egresos.					
20	Se presenta oportunamente y con transparencia los informes económicos.					

PARTE II: SATISFACCIÓN LABORAL

COD.	ÍTEM	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN N° 01: MOTIVACIÓN						
21	Los directivos nos elogian cuando realizamos un buen trabajo.					
22	Los directivos establecen y mantienen canales de comunicación adecuados.					
23	Los directivos promueven la toma de decisiones en el trabajo en equipo.					
24	Los directivos suelen tener en cuenta a los trabajadores por encima de cuestiones organizativas.					
25	Los directivos promueven la aplicación de proyectos novedosos.					
26	Los directivos presentan retos como oportunidad para aprender.					
27	Los directivos deberían estimular económicamente a los trabajadores en el logro de resultados.					
28	Los directivos deberían estimularnos con resoluciones de felicitación por los trabajos realizados con eficacia.					
29	Los directivos deberían estimularnos con cursos de capacitación y actualización por los trabajos realizados.					
DIMENSIÓN N° 02: SATISFACCIÓN PERSONAL						
30	Las remuneraciones mensuales satisfacen nuestras necesidades básicas.					
31	Los directivos promueven y jerarquizan las actividades y tareas.					
32	Los directivos conocen los aspectos fuertes y débiles de los trabajadores.					
DIMENSIÓN N° 03: CAPACITACIÓN DE TRABAJADOR						
33	Los directivos ponen en práctica los conocimientos, habilidades y destrezas					
34	Los directivos nos capacitan sobre los diferentes temas al grupo de trabajo.					
35	Los directivos promueven el trabajo horas - hombre.					
36	Los directivos promueven la práctica del asertividad y/o empatía.					
37	Los directivos promueven la entrega de trabajos oportunamente.					
38	Los directivos evalúan el volumen y cantidad de trabajos ejecutados normalmente.					
DIMENSIÓN N° 04: SUPERVISIÓN Y/O MONITOREO						
39	Los directivos distribuyen y asignan el trabajo equitativamente.					
40	Los directivos durante el proceso de supervisión cumplen con la función de asesoría.					
41	Los directivos verifican y analizan el grado de ejecución, aplicando los correctivos necesarios.					
42	Los directivos realizan la supervisión/monitoreo de manera inopinada.					

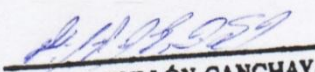
Muchas Gracias por su colaboración.



	en cantidad y calidad																			
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para valorar las variables de estudio.																			
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos científicos																			
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores																			
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico.																			
10. PERTINENCIA	Es útil y adecuado para la investigación																			

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: a) Deficiente b) Baja c) Regular d) Buena e) Muy buena



RAMIRO BULLÓN CANCHAYA
Dr. En Administración De La Educación

Anexo N°05: Base de datos

Base de datos variable 01

		Gestión Administrativa																			
		SERVICIOS ACADÉMICOS						GESTIÓN DE RECURSOS H				GESTIÓN DE RECURSOS MATERIALES						G. FINANCIEROS			
		lte m0 1	lte m0 2	lte m0 3	lte m0 4	lte m0 5	lte m0 6	lte m0 7	lte m0 8	lte m0 9	lte m1 0	lte m1 1	lte m1 2	lte m1 3	lte m1 4	lte m1 5	lte m1 6	lte m1 7	lte m1 8	lte m1 9	lte m2 0
1		1	2	3	4	5	5	4	5	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2
2		1	1	1	1	1	1	3	4	5	4	2	2	2	2	2	2	5	4	3	2
3		2	1	3	2	4	5	5	5	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	3	3
4		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
5		4	3	5	4	3	2	3	4	5	3	2	1	2	3	4	3	1	1	2	3
6		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
8		2	3	4	5	4	3	5	3	2	4	3	1	2	4	3	2	2	3	5	4
9		5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
10		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
11		2	1	3	4	5	4	3	2	2	3	4	2	3	3	4	2	5	3	2	1
12		2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
13		1	2	3	3	4	1	5	4	3	3	2	1	2	2	4	1	2	3	3	4
14		1	1	3	4	5	3	4	2	1	2	4	4	3	5	3	2	4	3	2	1
15		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
16		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
17		2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
18		2	4	1	2	3	4	2	3	2	1	2	3	4	3	3	2	2	3	4	5
19		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2
20		2	3	4	5	4	3	3	1	3	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5
21		3	3	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3
22		4	2	5	4	3	2	1	2	3	4	1	3	4	5	4	1	2	3	4	5
23		1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
24		2	3	4	5	4	3	2	4	3	5	4	1	1	3	4	5	4	3	2	3
25		1	2	1	1	1	2	3	3	4	5	2	3	2	2	2	2	5	5	5	5
26		1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	3	4	2	3	4	5	3
27		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
28		1	2	3	4	5	4	3	3	1	2	3	4	5	3	3	2	1	2	3	4

61	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
62	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
63	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
64	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
65	2	3	5	4	3	2	1	2	2	3	4	3	4	5	4	3	1	2	2	3
66	1	2	3	4	5	4	5	5	5	5	2	3	4	5	4	3	5	5	5	5
67	4	3	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3
68	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
69	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
70	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
71	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
72	2	1	2	3	4	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1
71	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
74	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
75	1	2	1	1	2	1	2	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	5	4
76	5	3	2	4	5	4	3	2	3	4	5	4	3	4	2	1	2	3	4	5
77	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
78	3	4	5	5	4	3	4	3	2	2	3	4	5	4	3	3	2	2	3	3
79	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
80	1	1	2	3	1	1	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	5	4

4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	
4	3	4	5	4	3	1	2	3	2	3	4	2	2	3	4	2	5	4	3	1	2	
5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	4	5	4	2	3	2	2	1	2	3	4	5	2	2	4	3	2	1	4	2	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
2	1	1	2	3	4	5	4	3	2	3	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	3	4	2	4	3	1	2	4	4	3	2	1	
3	3	1	2	3	4	3	5	1	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	5	4	3	2	1	2	1	2	1	2	3	4	5	3	4	2	4	5	2	4	2	1
1	3	4	3	2	1	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	4	3	2	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	3	4	2	5	1	2	3	4	
5	4	3	2	1	3	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	2	1	
1	2	3	4	5	4	5	4	3	2	1	4	5	3	4	2	3	4	5	4	3	2	
3	2	1	3	4	3	4	5	4	3	2	1	2	3	4	3	5	4	3	2	1	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	4	5	4	3	2	1	2	3	3	4	2	3	5	4	3	2	1	2	3	4	5	
5	3	3	4	3	2	1	2	3	4	5	4	3	3	4	5	3	2	3	2	4	3	
2	2	1	2	3	4	5	5	4	3	2	3	2	3	4	5	4	3	2	1	2	3	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	2	2	3	4	4	5	4	3	2	1	2	
2	3	4	5	4	3	2	3	1	2	3	4	5	4	3	1	2	3	4	5	4	2	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
3	2	1	2	3	4	3	5	4	4	3	2	3	4	5	4	3	5	4	3	2	1	
4	3	3	2	3	3	4	3	5	4	3	2	3	1	3	4	2	4	5	3	4	5	
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
4	4	2	1	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	3	1	2	3	3	3	3	
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
3	2	4	5	3	4	3	2	1	2	3	4	3	4	3	3	1	2	3	4	5	4	

Anexo N°06: Constancia emitida por la institución que acredita la realización del estudio



LEMBLEMÁTICO "FRANCISCO IRAZOLA"
ALMA MATER DE LA SELVA CENTRAL

"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"

CONSTANCIA

EL SUB DIRECTOR ADMINISTRATIVO DE LA INSTITUCION EDUCATIVA EMBLEMATICA "FRANCISCO IRAZOLA – SATIPO

HACE CONSTAR:

Que, el **BR Miguel Angel UNTIVEROS LEON** con DNI N° 19882008 realizó la aplicación de una encuesta sobre **FUNCIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA FRANCISCO IRAZOLA PROVINCIA DE SATIPO 2018.**

para optar el grado académico de **MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION** en la Universidad "Cesar Vallejo".

Por lo que se expide el presente documento para los fines convenientes del interesado.

Satipo, Noviembre de 2018



Anexo N°07. Evidencias fotográficas

