



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**“Gestión Administrativa y Satisfacción laboral de los
Docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito
de Acora de la Región Puno-2021”**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORA:

Huacani Mamani, Gisela (ORCID: 0000-0002-0661-0577)

ASESOR:

Mg. Luis Enrique Dios Zarate (ORCID: 0000-0001-5728-3871)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de organización

CALLAO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mis padres Enrique y Bacilia, quienes me apoyaron con la culminación de mis estudios superiores, gracias a ellos pude forjar mi vida, su ejemplo de vida me da la fortaleza y ánimo para seguir adelante. Te amo papá y siempre te extraño, sé que un día te veré en el cielo, te amo mamá prometo cuidarte y darte mi atención hasta que Dios lo permita, tu sola presencia alegra mi vida.

AGRADECIMIENTO

A Dios, gracias por darme la capacidad, por el amor incondicional. A quien tengo yo en el cielo sino a ti, te deseo más que cualquier cosa en la tierra. Sin él no sería quien soy.

A mis padres Enrique y Bacilia gracias por todo el esfuerzo, Dios me dio unos padres preciosos, joyas valiosas, mil gracias a mis padres por su apoyo.

A la universidad y al Mg. Luis Dios Zarate por su asesoría y los conocimientos brindados para el desarrollo de la presente investigación.

Al Director y Docentes de la Institución Educativa Alfonso Torres Luna quienes con su apoyo hicieron posible el desarrollo de la presente investigación.

A petisa por su compañía, alegría y fidelidad.

ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	viii
ABSTRACT	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III.METODOLOGÍA	11
3.1 Tipo y Diseño De Investigación	11
3.2 Variables y Operacionalización	11
3.3 Población Muestra y Muestreo	13
3.4 Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos	14
Instrumento De Recolección De Datos	14
3.5 Procedimientos	16
3.6 Método De Análisis De Datos	17
3.7 Aspectos Éticos	18
IV. RESULTADOS	18
V.DISCUSIÓN	30

VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	36
ANEXOS	38

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 validación del instrumento: Gestión Administrativa	15
Tabla 2 validación del instrumento: Satisfacción Laboral	15
Tabla 3. Alfa de Cronbach: gestión administrativa	16
Tabla 4. Alfa de Cronbach : satisfacción laboral	16
Tabla 5.niveles de percepción de Gestión Administrativa	18
Tabla 6. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.	20
Tabla 7 .Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral	21
Tabla 8. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción Laboral	22
Tabla 9. Prueba de normalidad	24
Tabla 10. Contingencia entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral	26
Tabla 11. Contingencia entre la planeación y la satisfacción laboral	27
Tabla 12. Contingencia entre la Organización y la satisfacción laboral	28
Tabla 13. Contingencia entre la Integración de personal y la satisfacción laboral	29
Tabla 14. Contingencia entre la Dirección y la satisfacción laboral	30
Tabla 15. Contingencia entre el control y la satisfacción laboral	31

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Niveles de la percepción de Gestión Administrativa	19
Figura 2. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa	20
Figura 3. Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral	22
Figura 4. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción Laboral	23

RESUMEN

La presente investigación titulada “Gestión Administrativa y Satisfacción laboral de los Docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021” tuvo como objetivo Determinar si existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en la II.EEJEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno. El tipo de investigación fue aplicada con diseño no experimental correlacional de corte transversal. La población estuvo conformada por 36 trabajadores (docentes nombrados y contratados, auxiliares de educación, a quienes se aplicó dos cuestionarios de tipo escala Likert. Se usó estadísticos descriptivos y para la prueba de hipótesis se usó el modelo de coeficiente de correlación de Spearman, obteniendo como resultado una correlación positiva muy baja ($0,982 > 0,05$) por tanto no existe relación entre la gestión Administrativa y la Satisfacción laboral en la II.EE Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno.

Palabras clave: Gestión Administrativa, Satisfacción laboral, Planificación.

ABSTRACT

The present research entitled "Administrative Management and Job Satisfaction of Teachers in the II.EE JEC Alfonso Torres Luna of the Acora District of the Puno-2021 Region" aimed to determine if there is a relationship between Administrative Management and job satisfaction in the II.EEJEC Alfonso Torres Luna from the Acora district of the Puno Region. The type of research was applied with a non-experimental correlational cross-sectional design. The population consisted of 36 workers (appointed and hired teachers, education assistants, to whom two Likert scale questionnaires were applied. Descriptive statistics were used and for the hypothesis test the Spearman correlation coefficient model was used, obtaining As a result, a very low positive correlation ($0.982 > 0.05$), therefore, there is no relationship between Administrative Management and Job Satisfaction in the II.EE Alfonso Torres Luna of the Acora District of the Puno Region.

Keywords: Administrative Management, Job satisfaction, planning

I. INTRODUCCIÓN

En el ámbito internacional Como resultado de una investigación, señala que las circunstancias que intervienen en la satisfacción de los docentes son el ambiente laboral y el soporte que brinda el director y los factores que más se relacionan con la satisfacción laboral son las relaciones interpersonales entre docentes y el nivel educativo formativo del director. Martinez (2017). Los mencionados resultados son coherentes con los aportados por Klassen,R. y Chiu , M.(2010) indican que para mejorar la satisfacción en los educandos, el docente debe de laborar en condiciones favorables , sin presión y un entorno de aula que ayude al aprendizaje o con los encontrados por Lee y sus colaboradores (1991) Quienes mencionan y afirman que la experiencia laboral administrativa y docente en las escuelas; y el nivel de formación de los directores, tiene relación con el grado de satisfacción del docente. Dichas competencias directivas se verán reflejadas en el clima laboral de la plana docente y el liderazgo efectivo de los directores en las instituciones Educativas.

En el Perú, la deserción escolar ha evidenciado un declive durante los últimos años durante 2020, se experimentó un incremento a causa de la pandemia según números del Ministerio de Educación, la tasa de defección interanual 2018-2019 en primaria pasó del 2.5% al 1.3% y, en secundaria, del 4.1% al 3.5%. A julio de 2020, el Minedu señaló que la defección en primaria creció del 1.3% al 3.5% (128,000 estudiantes) y, en secundaria, pasó del 3.5% al 4% (102,000 estudiantes), con un total de 230,000 estudiantes de EBR que se apartaron del sistema educativo. (MINEDU).

En el contexto local en las Instituciones Educativas de la zona rural de Puno en él, Distrito de Acora existen indicios donde la gestión administrativa de los directores y la satisfacción laboral de los docentes no es el más adecuado, en tal sentido se ha identificado que existe un nivel bajo de participación e involucramiento de los docentes para la mejora en temas curriculares; así como falta de capacitación docente y capacitación en temas de gestión Educativa a directores, por otra parte la comunicación efectiva con docentes , alumnos y padres de familia no es el mas

adecuado, ello pueda deberse al contexto actual de pandemia que enfrenta el Perú. En el ámbito de las relaciones interpersonales existe niveles bajos de constante contacto y dialogo entre docentes y el equipo directivo lo que conlleva a desacuerdos para la toma de decisiones; así como logro de objetivos y disminución del trabajo en equipo, en cuanto a la infraestructura Educativa se evidencia servicios y condiciones inadecuadas de salubridad, en lo referente a la calidad educativa se evidencia quejas de los progenitores en la enseñanza y formación integral de los estudiantes ,por otro lado referente a la administración de recursos materiales existen retrasos en la entrega de materiales educativos para los estudiantes, se evidencia también rotación anual del personal docente.

En ese sentido, la educación es la base fundamental del futuro de los estudiantes, por ello ;es necesario realizar un análisis e investigación de la gestión administrativa porque nos ayuda a planificar , organizar, dirigir , integrar las actividades que nos van a permitir lograr una mayor grado de satisfacción en los pedagogos en las instituciones Educativas y qué relación tiene sobre la satisfacción laboral de los docentes; así como identificar los elementos que repercuten en la satisfacción laboral del profesorado para la mejora y reorientación de la planificación, organización, dirección, integración y control de la gestión administrativa y Educativa; de esta manera lograr una mejora en la Gestión Administrativa de la II.EE. cuyo Objetivo principal es el logro del rendimiento escolar y la formación integral de sus estudiantes ; así como mejora de la calidad Educativa.

Siendo el problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los Docentes en la II.EE. JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021? Así mismo; así mismo derivamos los problemas específicos: a) ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021? b) ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?c) ¿Cuál es la relación que existe entre la Integración de personal y la satisfacción laboral de los

docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?d) ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?e) ¿Cuál es la relación que existe ente el control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?.

Con Respecto a la justificación Teórica. Busca mejorar la gestión administrativa Educativa en base al conocimiento científico que es aplicable, medible y de evaluación en toda la institución con el propósito de lograr la satisfacción laboral en los docentes. Así mismo, la justificación Práctica permite evaluar los problemas para mejorar y fortalecer a la institución educativa, por lo tanto la justificación metodológica permitirá crear un instrumento para recolectar los datos del objeto de estudio y dar mayor aporte, de esta manera los estudios cumplirán los objetivos propuestos.

En base a los postulados teóricos el objetivo general es : Determinar la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los Docentes en la II.EE. JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la región Puno-2021.Asi mismo se plantea los objetivos específicos: a)Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.b)Establecer la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.c)Identificar la relación con la Integración de personal y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.d)Determinar la relación existente entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.e)Identificar la relación que existe ente el control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.

Con los antecedentes investigados, los objetivos y los postulados teóricos se propone la hipótesis general: existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.siendo las siguientes las hipótesis específicas:

a)Existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno - 2021.b)Existe relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno - 2021.c)Existe relación entre la Integración de Personal y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.d)Existe relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.e)Existe relación entre el Control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.

II. MARCO TEÓRICO

Analizaremos estudios a nivel internacional: La investigación se sostiene en antecedentes nacionales como: Flavio, E. (2020) en su indagación Teniendo como objetivo general decretar la relación entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional en II.EE. de nivel Inicial, Callao, 2020, de tipo aplicado, diseño no experimental, de corte transversal y correlacional. La población fue 84 colaboradores. El instrumento fijado fue el cuestionario, aplico la encuesta, donde obtuvo:1.2% de los colaboradores percibe que la gestión administrativa es moderado, 63.1% bueno y 35.7% excelente. Por otro lado, el 7.1% menciona que el compromiso organizacional es bajo, el 85.7% medio y el 7.2% alto. Demostrando que existe una correlación positiva muy baja ($p=0.244>0.05$), y se concluye: no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional.

Por otro lado según Cabanillas, S. y Yauri, H. (2020) en su tesis el objetivo es decretar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio de los

clientes del Banco pichincha, enmarcando una investigación, diseño no experimental descriptivo-correlacional; así mismo aplico la técnica de la encuesta a una muestra poblacional comprendida por 56 usuarios. Los resultados obtenidos fueron: ($Rho = 0.694$) concluyendo que la Gestión administrativa esta correlacionada con la calidad de servicio.

De manera similar Olórtegui, J. (2019) Lima /Perú, en su investigación en donde su Objetivo general fue: precisar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en Educadores de II.EE en Huaral. Diseño no experimental – transversal, la muestra poblacional: 64 profesores en ambas instituciones educativas, la técnica la encuesta, el instrumento fue el cuestionario. El valor de significancia fue $p = ,000 < ,050$. Se rechazada la hipótesis nula y existe correlación positiva entre las variables de los educandos, 2019. $Rho = ,841$ cuya terminación fue: existe una correlación de nivel elevado de ambas variables.

En el ámbito internacional tenemos a Estupiñan, E. (2018) Tulcán/Ecuador. Su objetivo fue Diagnosticar la gestión administrativa de los restaurantes de Tulcán para la determinación del grado de satisfacción en los clientes en el año 2017-2018, diseño experimental , la población 26 restaurantes y clientes en la ciudad de Tulcán, la técnica usada fue encuesta y el instrumento básico el cuestionario, los resultados de la investigación : los establecimientos que ofrecen el servicio de restauración en la ciudad de Tulcán se pudo concluir que la mayoría de los restaurantes no cuentan con los indicadores de planificación y control por lo cual existe una inadecuada gestión administrativa. Se constató que existe una insatisfacción en la mayoría de los establecimientos, sin embargo, existe satisfacción en 6 restaurantes, dando como resultado una percepción negativa o insatisfacción sobre el servicio de restauración ofertado de manera general en la ciudad de Tulcán. Afirmando que existe una relación con ambas variables: la gestión administrativa afecta la satisfacción de la clientela en vista de que los 6 restaurantes que generan satisfacción son los mismos que cuentan con una adecuada gestión administrativa.

Similar Investigación se realizó en Antofagasta/Chile donde tuvo como objeto reconocer la relación entre clima organizacional, satisfacción laboral y desempeño en trabajadores de una organización en Chile, su análisis aplicado fue cuantitativo. El diseño fue no experimental, transversal y correlacional, cuya muestra fueron 96 colaboradores, el instrumento usado el cuestionario y la técnica la encuesta, como resultados obtuvo la relación positiva y significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral general. Rodríguez et al. (2011)

Vásquez, J. (2015) señala en su artículo los resultados muestran una idoneidad entre satisfacción laboral y el tipo de asociación, a la vez concluyo que no existe correlación entre la satisfacción laboral con la antigüedad ni entre el contrato psicológico con la vinculación. Estos efectos han sido de guía para otras indagaciones enfocadas en la indagación de la satisfacción de los profesores.

La Administración enmarca funciones gerenciales que son planear, organizar, integración de personal, dirección y control que Puestas en práctica involucra laborar en equipo para llegar a las metas fijadas (Wehrich et al. ,2017).

Entonces la gestión administrativa son las ocupaciones y actos coordinados que mejoran el empleo óptimo de los recursos económicos, humanos y materiales de una organización. Ello con el propósito de llegar a los objetivos y cosechar los resultados esperados, Para alcanzar estos objetivos es fundamental la ejecución y la capacidad de dirigir e inspeccionar las funciones de la gestión administrativa.

Uno de los aspectos a considerar dentro de las organizaciones es el área de recursos humanos la importancia está en que los recursos humanos ayudan a lograr los objetivos estratégicos y a mejorar su eficiencia y efectividad de las organizaciones. Las empresas están conformadas por personas con necesidades, sentimientos, emociones, reacciones positivas o negativas ante situaciones adversas o favorables, por ello, es de importancia conocer sobre qué tan satisfecho se siente el recurso humano dentro de su entorno laboral de manera que le permita desempeñarse no solo eficaz y eficientemente sino también que aporte , proponga

con ideas innovadoras, así como el incremento de habilidades cognitivas para el desarrollo personal y profesional en su labor.

A continuación se define la planeación que implica definir una lista de lo que se hará a futuro y en que tiempos, de toda esta relación de planes se debe de elegir los más importantes y urgentes como: los planes deben de llevarnos hacia el objetivo, deben de estar bien definidos y ser coherentes. Si un plan es bueno y los resultados son verificables entonces dichos planes contribuyen a los objetivos, los costos para reformularlo y ejecutarlo debe de tener la capacidad de ser remediados en situaciones imprevistas. La planeación se clasifica en: las Misiones o propósitos, los objetivos o metas, las estrategias, las políticas, los procedimientos, las reglas, los programas: presupuestos. (Wehrich et al. ,2017).

Asimismo, la organización es la asignación de personas idóneas para un puesto de trabajo es importante asignar y comunicar las funciones muy bien establecidas para que las personas se desempeñen con efectividad en cualquier actividad , para ello las organizaciones deben de considerar que los objetivos sean capaces de dar resultados, las actividades y obligaciones deben de ser específicas y claras, las funciones deben de tener una perspectiva clara para que las personas puedan alcanzar las metas. Dentro de la estructura de la organización están los planes y objetivos, la Integración de personal. (Wehrich et al. ,2017).

La Integración de personal es velar y preservar los puestos de trabajo en la estructura de la organización, una vez identificados los puestos de trabajo procede la reclusión de personal y capacitarlos para el desarrollo de sus funciones con efectividad. (Wehrich et al. ,2017). Mientras que la Dirección es tener la el talento de influir en los colaboradores e identificar lo que motiva al trabajador y lo impulse a las metas; así mismo la dirección comprende elementos humanos que son la comunicación, el liderazgo y la motivación estos elementos permiten conocer las necesidades personales de los trabajadores en base a ello el Administrador debe de ser capaz de utilizar estas herramientas de ayuda para dirigir las necesidades personales de los trabajadores usando su potencial y a la vez contribuir con el

propósito de la organización. La dirección abarca: elemento humano; liderazgo; motivación; comités; equipos y comunicación. (Wehrich et al. ,2017).

Por último, la función del Control tiene una conexión con la planificación, sin objetivos definidos el control no sería posible porque el control permite corregir el desempeño y garantiza que los planes se logren. (Wehrich et al. ,2017).

Otra definición de gestión administrativa es la realización de todo el desarrollo de planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar que en coordinación y unidad permitirá llegar a los objetivos de la organización. Ramirez y Calderón (2017).

Similar concepto menciona Louffat, E. (2015) “La gestión administrativa debe de considerar tres magnitudes: los bienes administrativos como infraestructura, materiales y personas, por otra parte están las áreas administrativas como: logística, marketing, finanzas etc. y por último los procesos administrativos. Por tanto la importancia de la gestión administrativa enmarca las herramientas administrativas que organizadas y bien dirigidas se lograra y asegurara la buena coordinación en las labores individuales. Es de importancia el uso de las herramientas administrativas ya que los individuos que laboran se involucran en sus funciones logrando así la excelencia en favor de la institución.

La planificación según Louffat, E. (2015) expresa que determina el presente de una organización, se realizan estrategias y tácticas para el desarrollo interno y a dónde se quiere ir, como también opciones para llegar al objetivo. En las organizaciones es necesario contar con una planificación para cumplir las metas establecidas, además de emplear tácticas para lograr las tareas de la empresa.

La organización según Louffat, E. (2015) manifiesta que necesita contar con un modelo organizacional para el ordenamiento de la estructura, también de establecer un organigrama correspondiente al modelo seleccionado. Al igual de desarrollar documentos en donde determine las actividades del organigrama y por último indicar factores que influyen en la organización para poder aplicarlo.

La dirección según Louffat, E. (2015) comenta que las organizaciones necesitan conducir a su personal en las actividades para cumplir con los objetivos. Además es necesario enfocar a los colaboradores en las tareas, ya que se pueden presentar diversas situaciones en que se pueden distorsionar.

El control según Louffat, E. (2015) expresa que es el componente en donde se puede verificar el grado de eficiencia y eficacia, tomando en cuenta sobre la planificación, organización, dirección. Por lo cual se ejecuta en las diversas actividades de la institución.

Por otra parte se tiene la siguiente definición:

Las empresas necesitan organizarse en el desarrollo de cada gestión administrativa y se vea reflejado en cada documentación administrativa. La gestión administrativa se basa en procesos diarios que sean eficaces, ello significa agilizar los procesos administrativos evitando gestiones administrativas tardías en cada departamento de la empresa. El proceso debe de minimizar los costes: para ello toda información será precisa, coherente y tenga utilidad. Los procesos deben de ser minucioso y confiables: tanto en el argumento del informe que se administra como en la confidencialidad de la información. Caldas y Reyes (2017).

Por tanto la gestión administrativa también involucra a todas la gestiones planificadas que ayuden a usar de manera óptima los recursos que posee una empresa y cumpliendo con los lineamientos y procedimientos documentarios debidos según la forma de proceder de cada área en los diferentes casos o situaciones en la que se encuentra la empresa o institución, evitando errores de manera que no entorpezcan los procedimientos previstos, planificados y se dé cumplimiento a todos los procesos dentro de los parámetros establecidos.

Por otro lado la satisfacción laboral es una situación de entusiasmo favorable y grato, producto de lo que se percibe en las vivencias. Entonces al tratarse de una sensación de holgura o comodidad que siente el empleado, este sentimiento puede

ser de manera general donde encierra todos los factores que influyen en su trabajo. Esta sensación de comodidad también podría tratarse de aspectos específicos como un ascenso, conformidad con sus superiores, desenvolvimiento laboral, seguridad etc. Entonces siendo que la satisfacción laboral podría ser general o específica, ello implica que existe un equilibrio con una u otra fase; por ejemplo si el trabajador no está satisfecho en cierto aspecto entonces habrá otra situación que compense esa satisfacción. Locke (1976).

El autor presenta dimensiones: la satisfacción con el trabajo, con las remuneraciones recompensas, ganancias, entorno laboral, control relaciones positivas con compañeros de trabajo, y la dirección, Locke (1976).

Igualmente la satisfacción laboral es la postura de un individuo en su entorno laboral, la impresión de lo que quiere el trabajador y lo que realmente pasa en la realidad del trabajo creara en el trabajador un grado de conformidad , de ser así el individuo estará satisfecho con su trabajo por el contrario el grado de conformidad será negativo. Las situaciones que afectan en la satisfacción en el trabajo son: autonomía en el trabajo y posibilidades de formación, retroalimentación adecuada sobre el rendimiento laboral, buena disposición del trabajador para realizar sus tareas y que las tareas estén definidas y adecuadas hacia el puesto de trabajo. Medina (2018)

Por otra parte la satisfacción laboral es la evaluación de todas las situaciones que afectan en la persona en relación a su entorno laboral. Chiang y Nuñez (2010).

A demás al realizar una evaluación, alguien con un buen nivel de satisfacción mostrara una postura favorable o desfavorable un sentimiento positivo o negativo acerca de su trabajo. Las actitudes para el autor son herramientas de evaluación que al ser complejas es necesario tomar en cuenta los componentes de la realidad en el trabajo, comportamiento del trabajador es decir cómo piensa y se manifiesta el trabajador frente a una situación. Robbins y Judge (2013).

Por tanto las actitudes son herramientas de evaluación que permitirán obtener resultados objetivos de la situación real del trabajador y nos permitirá tener

entendimiento sobre qué factores afecta el buen estado de ánimo del trabajador y que es lo que se podría mejorar frente a estado negativo del trabajador en ese momento.

Por otra parte menciona las características: compromiso con el trabajo: Los empleados comprometidos con su puesto de trabajo mostraran interés, valoran y aprecian su puesto de trabajo considerando a la vez ser importante en su vida personal. Como segunda característica está el compromiso organizacional: el empleado relaciona sus metas personales y las de empresa y surge un apego emocional, como resultado la productividad laboral podría ser efectiva. Como tercera característica está el apoyo organizacional percibido, es la percepción del trabajador del cómo valora la empresa su esfuerzo, lo que permite también al trabajador tomar decisiones y cambios positivos en sus comportamientos como responsabilidad y amabilidad con los clientes. Robbins y Judge (2013).

Así mismo menciona la medición de la variable: interrelaciones personales entre jefes y colegas; cumplimiento de reglas y políticas en la organización, cumplir un modelo de desempeño y ambiente laboral favorable. Robbins y Judge (2013)

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y Diseño De Investigación

La presente indagación es aplicada, se enfoca en encontrar la solución de un problema y mejorar todas las salidas existentes si lo hubiera. Lara (2016).De diseño no experimental transversal- descriptivo, con un enfoque correlacional tiene como fin entender los sentidos y la posición de los individuos estudiados, estos puntos de vista están definidos por contextos sociales y culturales en donde viven. Maxwell (2007).

3.2 Variables y Operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Administrativa enmarca funciones gerenciales que son planear, organizar, integración de personal, dirección y control que en la práctica involucra laborar en equipo para llegar a las metas fijadas (Weihrich et al. ,2017).

La dimensión Planeación implica definir una lista de lo que se hará a futuro y en que tiempos, de toda esta relación de planes se debe de elegir los más importantes y urgentes como: los planes deben de llevarnos hacia el objetivo, deben de estar bien definidos y ser coherentes. (Weihrich et al., 2017).

La dimensión organización es la asignación de personas idóneas para un puesto de trabajo es importante asignar y comunicar las funciones muy bien establecidas para que las personas se desempeñen con efectividad en cualquier actividad , para ello las organizaciones deben de considerar que los objetivos sean capaces de dar resultados, las actividades y obligaciones deben de ser específicas y claras, las funciones deben de tener una perspectiva clara para que las personas puedan alcanzar las metas. (Weihrich et al., 2017).

La Integración de personal es velar y preservar los cargos de trabajo en la estructura de la organización, una vez identificados los puestos de trabajo procede la reclusión de personal y capacitarlos para el desarrollo de sus funciones con efectividad. (Weihrich et al. ,2017). La Dirección es ser capaz de influir en los colaboradores e identificar lo que motiva al trabajador y lo impulse a las metas; así mismo la dirección comprende elementos humanos que son la comunicación, el mando y el estímulo estos elementos permiten conocer las necesidades personales de los trabajadores en base a ello el Administrador debe de ser capaz de utilizar estas herramientas de ayuda para dirigir las necesidades personales de los trabajadores usando su potencial y a la vez contribuir con el propósito de la organización. (Weihrich et al. ,2017).El control se conecta con la planificación, sin objetivos definidos el control no sería posible porque el control permite corregir el desempeño y garantiza que los planes se logren. (Weihrich et al. ,2017)

A demás al realizar una evaluación alguien con un buen nivel de satisfacción mostrara una postura favorable o desfavorable un sentimiento positivo o negativo acerca de su trabajo. Las actitudes para el autor son herramientas de evaluación que al ser complejas es necesario tomar en cuenta los componentes de la realidad en el trabajo, comportamiento del trabajador es decir cómo piensa y se manifiesta el trabajador frente a una situación. Robbins y Judge (2013).

La dimensión Interacción Con Los Compañeros y Jefes debe de ser fluida a través de un dialogo abierto y claro de manera que no se interrumpa el mensaje. Robbins y Judge (2013).

La dimensión Cumplimiento de Reglas Y Políticas dan dirección hacia las metas, generan un ambiente laboral estable respetando los derechos de los trabajadores, sin abusos fuera de las reglas y políticas, por lo que las empresas deben de buscar un equilibrio de recompensas y obligaciones. Robbins y Judge (2013).

La dimensión Estándares De Desempeño es la relación que existe entre la actitud del empleado y su desempeño es difícil de predecir puesto que no siempre son dependientes .Los empleados efectivos demuestran que están más satisfechos a comparación de los que no lo está. Robbins y Judge (2013).

La dimensión Condiciones De Trabajo son los elementos que van a determinar la situación en la que se encuentra el trabajador, realiza sus funciones, horarios de trabajo, la organización del trabajo y beneficios laborales como servicios de bienestar social. Robbins y Judge (2013).

3.3 Población Muestra y Muestreo

Población

Es una clase de individuos con rasgos o características similares, si queremos realizar un estudio directo se tendrá que considerar criterios de muestra que se toman a raíz de la población de estudio .la población impide obtener observaciones claras y directas. Hernández et al. (2014)

La población es censal conformada por los docentes de la II.EE Alfonso Torres Luna, siendo un total de 42 docentes con cargos asignados en la institución.

Criterios De Inclusión: se abarco a todos los educadores nombrados y contratados que trabajan en la Institución Educativa Alfonso Torres Luna durante el presente año.

Criterios De Exclusión: Para la muestra no se consideró al personal Administrativo, Personal de Mantenimiento, personal de vigilancia y estudiantes de la Institución Educativa.

3.4 Técnicas e Instrumentos De Recolección De Datos

La encuesta es la técnica utilizada por su simplicidad, provecho, enfocado en la realidad, la mencionada técnica abarca el uso de herramientas que pueden aplicarse para agrupar datos, realizar un análisis de toda la información recolectada. Las herramientas son la entrevista, el cuestionario, escalas, observación etc. Ñaupas et al. (2014)

Instrumento De Recolección De Datos

El Instrumento es el cuestionario, se tomó como referencia el cuestionario diseñado por los autores Weihrich, H.; Cannice, M.; y Koontz,H. en base a la teoría de las funciones gerenciales de gestión administrativa; el instrumento será evaluado por el juicio de expertos, está conformado por 31 ítems asociados en 05 dimensiones: La planeación conformado por 13 ítems, Organización conformado por 06 ítem, la Integración de personal conformado por 04 ítems, la Dirección Conformado por 6 ítems y Control Conformado por 02 ítems, Para la investigación la gestión Administrativa de la Institución Educativa Alfonso Torres Luna.

Validez Y Confiabilidad

El medio común usado para fijar la validez es la perspectiva de especialistas, examinan la relación y coherencia de las preguntas del instrumento en

correspondencia con el tema, los indicadores y dimensiones de las variables de estudio .Hernández et al., (2014).

La efectividad es otorgada por el juicio de expertos, es decir este concepto debe de tener relación y debe de ser preciso y es conveniente para medir un determinado concepto o constructo, en ese entender en la presente investigación se uso la efectividad de contenido de los instrumentos de la gestión Administrativa y satisfacción laboral, mediante la evaluación de expertos en la materia:

- Luis Enrique Dios Zarate
- Beatriz Panche Rodríguez
- Rafael Arturo López Landauro

Tabla 1 validación del instrumento: Gestión Administrativa

Criterios	Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3	Total
Coherencia	aceptable	aceptable	aceptable	aplicable
Pertinencia	aceptable	aceptable	aceptable	aplicable
Relevancia	aceptable	aceptable	aceptable	aplicable

Fuente: elaboración propia

Tabla 2 validación del instrumento: Satisfacción Laboral

Criterios	Especialista 1	Especialista 2	Especialista 3	Total
Coherencia	aceptable	aceptable	aceptable	aplicable
Pertinencia	aceptable	aceptable	aceptable	aplicable
Relevancia	aceptable	aceptable	aceptable	aplicable

Fuente: elaboración propia

Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

La confiabilidad a través del instrumento podrá calcular la validez de la medición para obtener resultados similares si se aplicara por segunda, tercera o cuarta vez (Hernández et al., 2017).

Por ende, Se aplicó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach los resultados estarán entre las categorías de 0 a 1, si está próximo a 0 será errónea y si se aproxima a 1, es decir entre 0.8 a 0.99 será bastante positiva y acreditará su aplicación a la muestra de estudio (Hernández y Mendoza, 2018) se muestra los resultados hallados por cada variable:

Tabla 3. Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	31

Fuente: Elaboración en base a los resultados de SPSS

Tabla 4. Alfa de Cronbach : satisfacción laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,731	24

Fuente: Elaboración en base a los resultados de SPSS

3.5 Procedimientos

La presente investigación inicia con la indagación personal sobre el tema de interés para el trabajo de investigación, posterior a ello se identifica la problemática del estudio a investigar.

A continuación se realiza una revisión bibliográfica en investigaciones anteriores para ver que se ha escrito sobre el tema; así como en libros, revistas y artículos científicos. Posterior a ello se describe el planteamiento del problema dando así, la forma definida de las variables de estudio e indicadores y consolidando de esta forma el tema de la investigación.

Se ha elaborado los instrumentos para la recolección de datos, siendo este el cuestionario enfocado en ambas variables, para la aplicación de la encuesta en la Institución Educativa Alfonso Torres Luna del distrito de Acora Región Puno. El mencionado cuestionario es evaluado y aprobado por especialistas docentes de la Universidad Cesar Vallejo, posterior a ello se envió una carta de autorización dirigida al Director de la II.EE para la aplicación de la encuesta virtual y se aplica la prueba piloto a 10 docentes, la fiabilidad a través del Alfa de Cronbach permite aplicar esta encuesta a todos los participantes de la Institución Educativa.

Durante la aplicación de la Encuesta a todos los participantes, estos respondieron fuera del tiempo programado , lo que retraso los tiempos establecidos para la continuidad de la investigación; además 6 de los participantes no respondieron a la encuesta con un total de 36 profesores quienes respondieron.

Una vez recolectados los instrumentos se procede con la tabulación de la información obtenida en Excel y su aplicación en el SPSS para su análisis estadístico, posterior a ello se procede con el análisis descriptivo de las variables y dimensiones; así como la prueba de hipótesis general y específica.

Para culminar se realiza la parte de la discusión de la indagación, la discusión permite comparar, contrastar y ver el grado de similitud de mis resultados con la de otros autores; así mismo se realiza las recomendaciones y conclusiones de la presente investigación.

3.6 Método De Análisis De Datos

Una vez trasladada la información al SPSS, se realizó el análisis descriptivo e inferencial y para comprobar la hipótesis de la correlación entre las dos variables cualitativas se aplicó el Rho de Spearman. Hernández et al., (2014). Tipo de investigación básico no probabilístico. Método usado hipotético – deductivo, lo cual determina el empleo de la hipótesis planteada, en una investigación es importante la preparación de los datos para su respectivo análisis (Hernández et ál., 2014). Es deductivo, porque la realización de un estudio es de lo general a lo particular.

3.7 Aspectos Éticos

En la presente estudio se procedió de forma veraz en el compendio de datos, el uso y la conservación de los datos, así también en el análisis de los resultados. Por otra parte se respetó la participación de los participantes guardando las confidencialidades de las respuestas e información utilizadas únicamente para la presente investigación. La comunicación con los participantes fue de manera directa y personal a través de llamadas telefónicas lo que permitió explicar el propósito de la presente investigación y aclarar las dudas de los participantes, se respetó la disponibilidad de tiempo y días establecidos para dar respuesta al cuestionario por parte de los participantes.

IV. RESULTADOS

Tabla 5.niveles de percepción de Gestión Administrativa

Tabla de frecuencia

	(fi)	(%)
Muy débil	1	2,8
Fuerte	17	47,2
Muy fuerte	18	50,0
Total	36	100,0

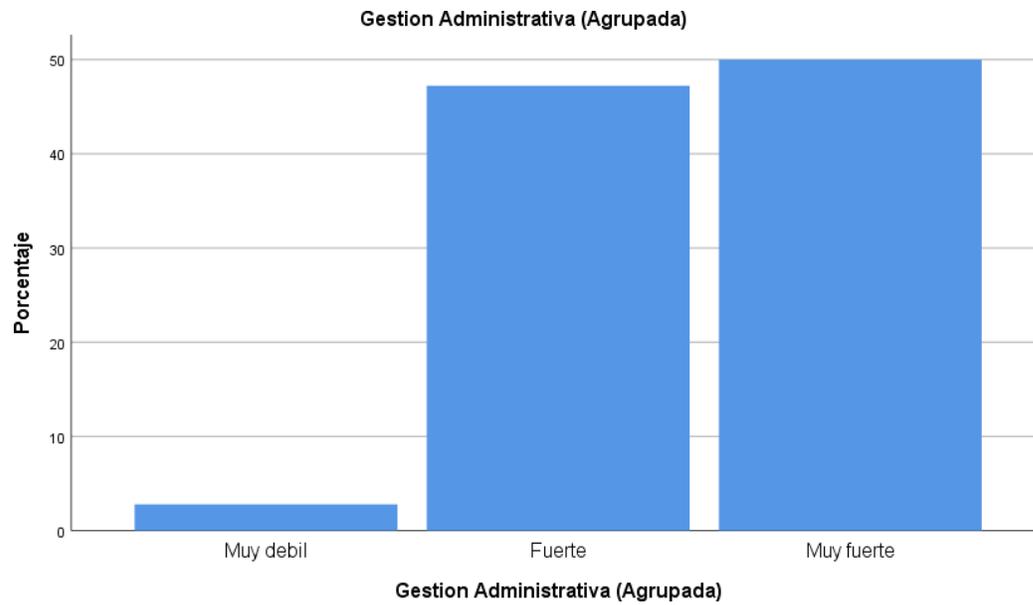


Figura 1. Niveles de la percepción de Gestión Administrativa

El 2,8 % de docentes de la II.EE. Alfonso Torres Luna percibieron la gestión administrativa como muy débil, un 47,2 % fuerte y el 50,0% muy fuerte.”.

Tabla 6. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa.

		Muy débil		debil		Fuerte		Muy fuerte	
		(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Válido	Planeación	0	0	1	2,8	19	52,8	16	44,4
	organización	0	0	0	0	21	58,3	15	41,7
	Integración	1	2,8	2	5,6	20	55,6	13	36,1
	Dirección	2	5,6	0	0	16	44,4	18	50,0
	Control	1	2,8	4	11,1	18	50,0	13	36,1

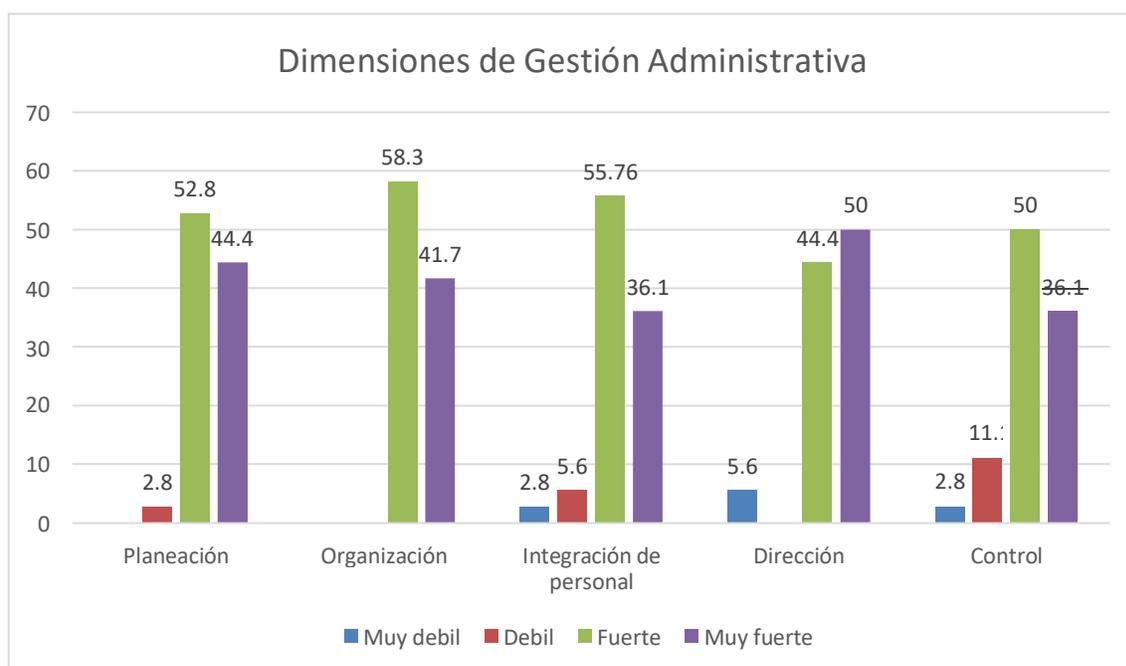


Figura 2. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable Gestión Administrativa

El 2,8% de docentes percibieron la dimensión planeación como débil, el 52,8 % fuerte y el 44,4% muy fuerte. En lo referente a Organización el 58,3% de los educandos percibieron la dimensión Organización como fuerte, mientras que el 41,7% muy fuerte. En lo que respecta a Integración de Personal el 2,8 % percibieron como muy débil, el 5,6 % débil, mientras que el 55,76 % fuerte y el 36,1% muy fuerte. En lo que respecta la dimensión Dirección el 5,6 % de los docentes de la II.EE percibieron como muy débil, el 44,4 % fuerte, mientras que el 50,0 % muy fuerte. En lo que respecta la dimensión control el 2,8 % percibieron como muy débil, el 11,1 % débil, mientras que el 50,0 % fuerte y el 36,1 muy fuerte.

Tabla 7 .Niveles de percepción de la variable satisfacción laboral

Satisfacción laboral (agrupada)

		(fi)	(%)
Válido	Insatisfecho	1	2,8
	Satisfecho	18	50,0
	Muy insatisfecho	17	47,2
	Total	36	100,0

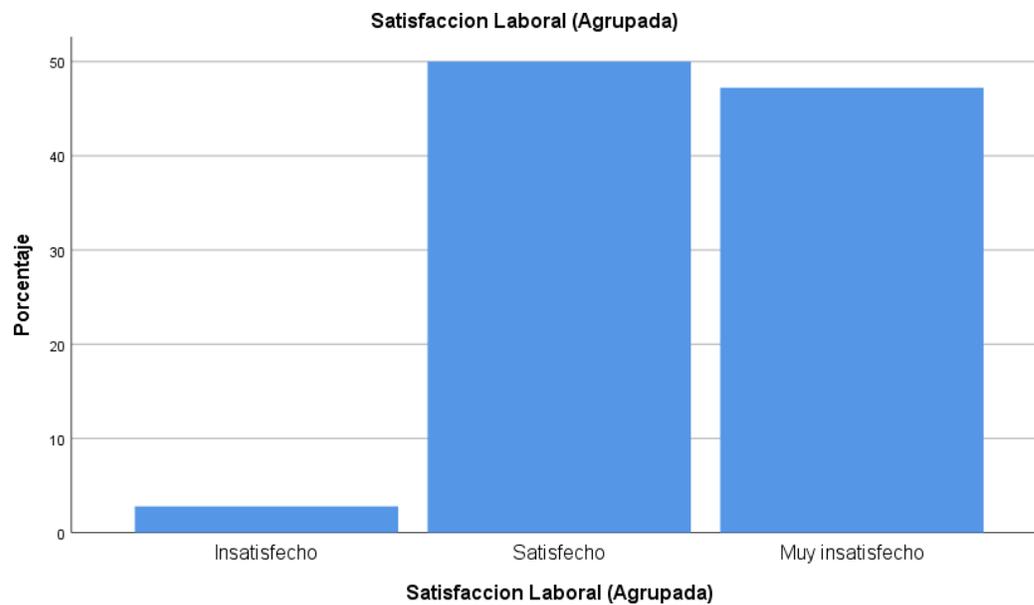


Figura 3. Nivel de percepción de la variable satisfacción laboral

El 2,8 % de educadores de la II.EE. percibieron la variable Satisfacción Laboral como insatisfecho, el 50,0 % satisfecho, el 47,2% muy insatisfecho.

Tabla 8. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.

		Muy insatisfecho		insatisfecho		satisfecho		Muy satisfecho	
		(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)	(fi)	(%)
Válido	Integración con los compañeros	1	2,8	1	2,8	16	44,4	18	50,0
	Cumplimiento de reglas y políticas	0	0	5	13,9	25	69,4	6	16,7
	Estándares de desempeño	0	0	0	0	9	25,5	27	75,5
	Condiciones de trabajo	0	0	2	5,6	26	72,2	8	22,2

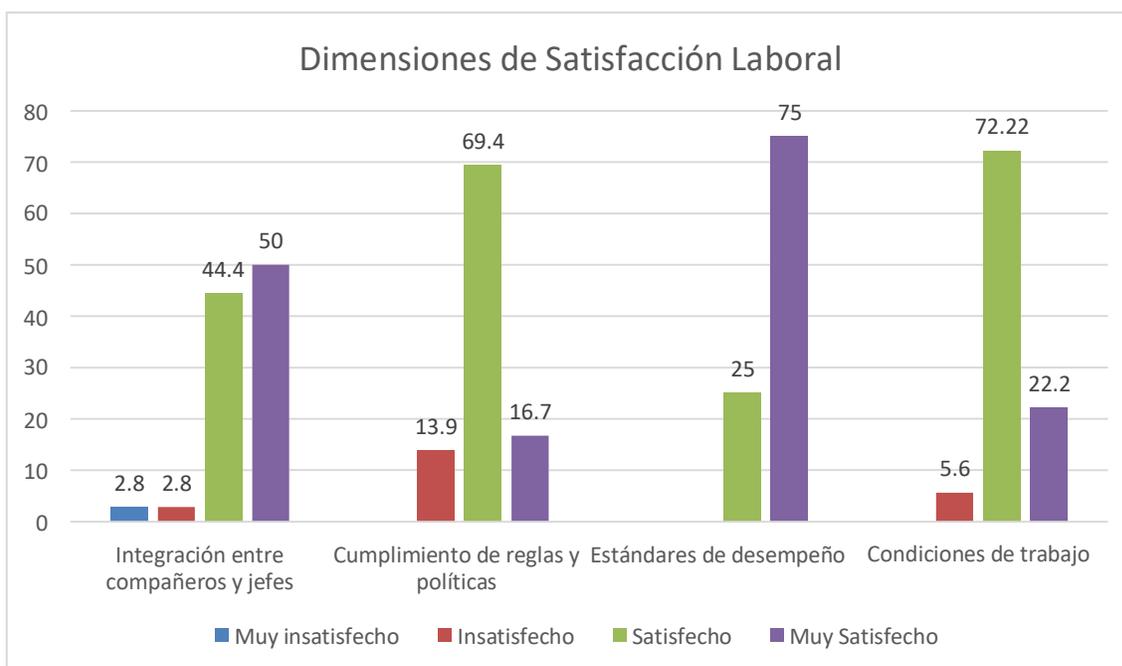


Figura 4. Niveles de percepción de las dimensiones de la variable satisfacción laboral

El 2,8 % de docentes, percibieron la dimensión integración con los compañeros como muy insatisfecho, el 2,8 % insatisfecho, el 44,4 % satisfecho y el 50,0% muy satisfecho. En lo que respecta a cumplimiento de reglas y políticas el 13,9 % de los docentes está insatisfecho, el 69,4 % satisfecho, el 16,7 muy satisfecho. En lo que respecta a estándares de desempeño el 25,0 % de los docentes percibieron como satisfecho, el 75% como muy satisfecho. En lo que respecta a condiciones de trabajo el 5,6 % de los docentes perciben un nivel de condiciones de trabajo insatisfecho, el 72.22 % satisfecho, el 22.2% muy satisfecho.

PRUEBA DE NORMALIDAD

Tabla 9. Prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestion Administrativa	,139	36	,077	,897	36	,003
Satisfaccion Laboral	,139	36	,077	,953	36	,128

Fuente: resultado obtenido a través del spss

4.2 Prueba De Hipótesis

Correlación Rho Spearman

Para examinar los resultados, se empleó el coeficiente de correlación de rangos de Spearman que se fundamenta en una medición de agrupación lineal utilizada en las categorías, números de orden de cada grupo de sujetos y hace una comparación de dichas categorías (Martínez et al., 2009).

Cuando los datos muestran valores extremos y afectan el coeficiente de correlación de Pearson o cuando observamos con particiones anormales es sugerirle usar el coeficiente de correlación de spearman.

El coeficiente de Spearman ρ , puede tomar un valor entre +1 y -1 donde:

- valor +1 en ρ significa una perfecta asociación de rango.
- valor 0 en ρ significa que no hay asociación de rango
- valor -1 en ρ significa una perfecta asociación negativa entre los rangos
- Si el valor de ρ se acerca a 0, la asociación entre los dos rangos es más débil

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de ρ	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Recopilado de la revista científica Scielo (2015)

4.2.1 Hipótesis General

H0: No existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Hi: Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Nivel de confianza: 95%

Nivel crítico: $\alpha = 0.05$ (5%)

Regla de decisión:

Si $p \geq \alpha \rightarrow$ la hipótesis nula es aceptada H0

Si $p < \alpha \rightarrow$ la hipótesis alterna es aceptada Hi3.

Tabla 10. Contingencia entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral

		Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,004
		N	,982
		36	36
Satisfacción Laboral		Coeficiente de correlación	,004
		Sig. (bilateral)	,982
		N	,004
		36	36

Fuente: resultados obtenidos del ssps

El resultado arrojado Rho de Spearman es igual a 004 y conforme al baremo de estimación se determina que existe una correlación positiva muy baja.

La significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($0,982 > 0,05$) por ello se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna.

4.2.2 Hipótesis Específicas

Hipótesis Especifica 1

H0: No existe relación entre la Planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Hi: Existe relación entre Planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Tabla 11. Contingencia entre la planeación y la satisfacción laboral

Correlaciones

			Planeación (Agrupada)	Satisfacción Laboral (Agrupada)
Rho de Spearman	Planeación (Agrupada)	Coeficiente de correlación	1,000	,041
		Sig. (bilateral)	.	,810
		N	36	36
	Satisfacción Laboral (Agrupada)	Coeficiente de correlación	,041	1,000
		Sig. (bilateral)	,810	.
		N	36	36

Fuente: resultados obtenidos del SPSS

El resultado del coeficiente de Rho de Spearman es igual a ,041 y acorde al baremo de Rho de spearman se establece que existe una correlación positiva muy baja.

La significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($,810 > 0,05$) por tal razon se acepta la hipótesis nula, se rechaza la hipótesis alterna y se comprueba que no existe relación entre la dimensión planeación y la satisfacción laboral en la II.EE. Alfonso Torres Luna.

Hipótesis Específica 2

H0: No existe relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Hi: Existe relación entre la Organización y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Tabla 12. Contingencia entre la Organización y la satisfacción laboral

			Organización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,089
		Sig. (bilateral)	.	,604
		N	36	36
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,089	1,000
		Sig. (bilateral)	,604	.
		N	36	36

Fuente: resultados obtenidos de SPSS

El resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es ,089 y conforme a la interpretación de Rho de Spearman se determina que existe una correlación positiva muy baja.

La significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($,604 > 0,05$) por lo que se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna y se comprueba que no existe relación entre la dimensión Organización y la satisfacción laboral en la II.EE. Alfonso Torres Luna.

Hipótesis Específica 3

H0: No existe relación entre la Integración de Personal y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno

Hi: Existe relación entre la Integración de Personal y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Tabla 13. Contingencia entre la Integración de personal y la satisfacción laboral

			Integración de Personal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Integración de Personal	Coeficiente de correlación	1,000	-,018
		Sig. (bilateral)	.	,918
		N	36	36
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,018	1,000
		Sig. (bilateral)	,918	.
		N	36	36

Fuente: resultados obtenidos del SPSS

Como resultado arrojado por el coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a -,018 y acorde a la interpretación de RHO de spearman se determina que existe una correlación negativa muy baja.

La significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($0,918 > 0,05$) por lo tanto se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna y se comprueba que no existe relación entre la dimensión Integración de personal y la satisfacción laboral en la II.EE. Alfonso Torres Luna.

Hipótesis Específica 4

H0: No existe relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Hi: Existe relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Tabla 14. Contingencia entre la Dirección y la satisfacción laboral

		Dirección	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	,051
		Sig. (bilateral)	,768
		N	36
Satisfacción Laboral	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,051
		Sig. (bilateral)	,768
		N	36

Fuente: resultados obtenidos del SPSS

El resultado del Rho de Spearman es igual a ,051 y conforme a la interpretación de estimación de Rho se determina que existe una correlación positiva muy baja.

La significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($0,768 > 0,05$) así pues, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna y se comprueba que no existe relación entre la dimensión Dirección y la satisfacción laboral en la II.EE. Alfonso Torres Luna.

Hipótesis Específica 5

H0: No existe relación entre Control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Hi: Existe relación entre Control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Tabla 15. Contingencia entre el control y la satisfacción laboral

			Control	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	-,105
		Sig. (bilateral)	.	,543
		N	36	36
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	-,105	1,000
		Sig. (bilateral)	,543	.
		N	36	36

Fuente: resultado obtenido del SPSS

El resultado del coeficiente Rho de Spearman es igual a -,105 y acorde al baremo de interpretación de correlación de spearman se determina la existencia de una correlación negativa.

La significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($0,543 > 0,05$) por ende se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna y se comprueba que no existe relación entre la dimensión Control y la satisfacción laboral en la II.EE Alfonso Torres Luna.

V.DISCUSIÓN

Respecto a la hipótesis general, se demostró que no existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021. Según el resultado del coeficiente de Rho = 0,41, donde demuestra también un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p = ,982 > 0,05$). Similar resultado obtuvo Flavio, E. (2020) en el resultado de su investigación no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el compromiso organizacional. Desde el concepto teórico la Gestión Administrativa enmarca funciones gerenciales que son planear, organizar, integración del personal, dirigir y controlar que Puestas en práctica involucra laborar en equipo para llegar a las metas fijadas Wehrich et al., (2017). Mientras que la satisfacción laboral es una postura favorable o desfavorable un sentimiento positivo o negativo acerca de su trabajo. Las actitudes para el autor

son herramientas de evaluación que al ser complejas es necesario tomar en cuenta los componentes de la realidad en el trabajo, comportamiento del trabajador es decir cómo piensa y se manifiesta el trabajador frente a una situación. Robbins y Judge (2013).

Después del estudio realizado, alusivo a la hipótesis específica 1 se demostró que no existe una relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la IIEE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021. Como resultado del coeficiente de Rho se halló = 0,041, hallándose también un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,810 > 0,05$). Similar resultado obtuvo Flavio, E. (2020) en su estudio realizado donde demostró que no existe una relación significativa entre la planificación y el compromiso organizacional. Desde el concepto teórico la planeación implica definir una lista de lo que se hará a futuro y en que tiempos, de toda esta relación de planes se debe de elegir los más importantes y urgentes como: los planes deben de llevarnos hacia el objetivo, deben de estar bien definidos y ser coherentes. Si un plan es bueno y los resultados son verificables entonces dichos planes contribuyen a los objetivos, los costos para reformularlo y ejecutarlo debe de tener la capacidad de ser remediados en situaciones imprevistas Wehrich et al., (2017).

Después del estudio realizado, en lo que refiere a la hipótesis específica 2 se demostró que no existe relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE. Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021, el resultado del coeficiente de Spearman hallado fue = .089, hallándose también un nivel de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p = 0,604 > 0,05$). Similar resultado obtuvo Flavio, E. (2020) en su investigación ha demostrado que no existe una relación significativa entre la organización y el compromiso organizacional. Desde el concepto teórico la organización es la asignación de personas idóneas para un puesto de trabajo es importante asignar y

comunicar las funciones muy bien establecidas para que las personas se desempeñen con efectividad en cualquier actividad. Wehrich et al., (2017).

Después del estudio realizado, en lo tocante a la hipótesis específica 3 se demostró que no existe relación entre la integración de personal y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021. Se obtuvo como resultado del coeficiente Rho de Spearman = .089, además el grado de significancia real mayor que el nivel de significancia teórico ($p=0,604 > 0,05$); sin embargo estos resultados no coinciden con la tesis de Cabanillas S y Yahuri H. donde concluye que la integración de personal se relaciona con la calidad de servicio. Desde del concepto teórico la Integración de personal es velar y preservar los puestos de la institución, una vez identificados los puestos de trabajo procede la reclusión de personal y capacitarlos para el desarrollo de sus funciones con efectividad. (Wehrich et al. ,2017).

En lo referente a la hipótesis específica 4 se demostró que no existe relación entre la Dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021. Como resultado del coeficiente de correlación Rho de Spearman es igual a ($Rho=.051$) y la significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($0,768 > 0,05$). Este resultado coincide con Flavio, E. (2020) donde ha demostrado que no existe una relación significativa entre la dirección y el compromiso organizacional. Desde el concepto teórico la Dirección, es ser capaz de influir en los colaboradores e identificar lo que motiva al trabajador y lo impulse a las metas; así mismo la dirección comprende elementos humanos que son la comunicación, el liderazgo y la motivación estos elementos permiten conocer las necesidades personales de los trabajadores en base a ello el Administrador debe de ser capaz de utilizar estas herramientas de ayuda. (Wehrich et al. ,2017).

En lo tocante a la hipótesis específica 5 se demostró que no existe relación entre el control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno-2021. Se halló el indicativo de coeficiente de

Rho de Spearman igual a ($Rho = -,105$) además la significancia bilateral es mayor a la teórica de estudio ($0,543 > 0,05$). Este resultado coincide con Flavio, E. (2020) en su investigación ha demostrado que no existe una relación significativa entre el control y el compromiso organizacional. Desde el concepto teórico del Control tiene una conexión con la planificación, sin objetivos definidos el control no sería posible porque el control permite corregir el desempeño y garantiza que los planes se logren. (Wehrich et al. ,2017).

VI.CONCLUSIONES

Primera: en lo referente al objetivo general siendo el nivel de significancia mayor que 0.05 ($p = ,982 > 0,05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, por consiguiente: se determinó que no existe relación entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Segunda: con respecto al objetivo específico 1 siendo el nivel de significancia mayor que 0.05 ($p = 0,810 > 0,05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, por consiguiente: se determinó que no existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Tercera: en relación al objetivo específico 2 siendo el nivel de significancia mayor que 0.05 ($p = 0,604 > 0,05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, por consiguiente: se estableció que no existe relación entre la organización y la satisfacción laboral en la II.EE. Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Cuarta: en lo referente al objetivo específico 3 siendo el nivel de significancia mayor que ($p = 0,918 > 0,05$) se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, por consiguiente: se identificó que no existe relación entre la Integración de Personal y la

satisfacción laboral en la Institución Educativa Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Quinta: con respecto al objetivo específico 4 siendo el nivel de significancia mayor que $(0,768 > 0,05)$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, por consiguiente: se determinó que no existe relación entre la Dirección y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

Sexta: con respecto al objetivo específico 5 siendo el nivel de significancia mayor que $(0,543 > 0,05)$ se acepta la hipótesis nula y se rechaza la alterna, por consiguiente: se identificó que no existe relación entre el Control y la satisfacción laboral en la Institución Educativa Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno-2021.

VII. RECOMEDACIONES

Primera recomendación: se recomienda sostener y conservar la gestión administrativa manteniendo un registro y control de las operaciones para tomar decisiones oportunas. Evaluar estrategias para mejorar la productividad; sin oblación de las condiciones de vida de los pedagogos.

Segunda recomendación: se recomienda aplicar técnicas para la integración de personal. Desde el momento que los docentes se integran a la Institución Educativa se debe de dar una impresión positiva; ello ayuda a que los docentes se sientan bienvenidos, otro punto es dar a conocer a los docentes información relacionada con la cultura de la II.EE., así como los objetivos , misión y visión de la II.EE y tener claras las funciones y la de sus colegas; informarles desde que son contratados que es lo que se espera de su desempeño ello ayudara que las actividades se desarrollen de manera orgánica.

Tercera recomendación: Se recomienda a los directivos verificar de manera periódica que todo salga como se había planificado, ello permitirá identificar desviaciones, es decir la variación que existe entre la ejecución y lo planeado; así como corregir y prever errores. Se recomienda también a los directivos explicar de manera clara a los docentes las razones del control reorientándolos en base a los objetivos y la visión de la II.EE para evitar en los docentes presión o incomodidad al momento de aplicar el control.

Cuarta recomendación: se recomienda a los directivos después de haber dado una información inicial volver a divulgar las políticas a los docentes para asegurar de que se mantengan en la mente y asegurarse que se está reteniendo la información a través de sesiones de reforzamiento para que los docentes recuerden la importancia de cuidar y ejercer una conducta ética y normativa.

Recomendación 5: se recomienda crear un ambiente de confianza para lograr influir en los docentes mediante los cursos y actividades formativas, si los docentes sienten apoyo en su superación profesional los resultados laborales serán mayores.

REFERENCIAS

Caldas, M.; Reyes, A. (2017) Empresa e iniciativa Emprendedora. Madrid. Edición Carmen calvo. Editorial Editex,S.A.

Chiang,M; Martin,M.; y Nuñez,A. (2010),”Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral”.Madrid.Editorial R.B.

Cabanillas, S. y Yauri, H. (2020) “Gestión administrativa y calidad de servicio en usuarios del Banco Pichincha de Comas, Lima 2020” Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64117>

Del Pilar Ramirez, A.; Ramírez, R. y Calderón,E. (2017): “La gestión administrativa en el desarrollo empresarial”, Revista Contribuciones a la Economía (enero-marzo 2017). En línea: <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>.

Estupiñan, E. (2018). “La Gestión Administrativa en los restaurantes de la Ciudad de Tulcán y la satisfacción en los clientes en el año 2017-2018” (Tesis de Titulo, Universidad Politécnica Estatal del Carchi, Tulcán, Ecuador). Recuperado de: <http://repositorio.upec.edu.ec/handle/123456789/751>.

Flavio, E. (2020)”la Gestión Administrativa y el compromiso organizacional en las Instituciones Educativas de la red 10, Callao ,2020”.Universidad Cesar Vallejo. Recuperado de: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55933> .

Hernandez, R;Fernandez,C.;y Baptista,P. (2014) “Metodología de la investigación”6ta edición .Mexico.interamericana editores, S.A.

Klassen,R. y Chiu , M.(2010)”Effects on teachers self-efficacy and job satisfaction: teacher gender, years os experience, and jos stress”.American Psychological Association.

Lara, E. (2016) “fundamentos de investigación un enfoque por competencias”2da edición.Mexico.Editorial

Louffat, E. (2015). *Administración: Fundamentos del proceso administrativo*. (4.ª ed.). Cengage Learning.

Martinez, C. (2017)” la incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los Docentes en America Latina”.Edición College of education univercity of south Florida.recuperado de: dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6069724

Márquez, D. (2015). Analysis of job satisfacción and Burnout syndrome in teachers of a

higher education institution in the City Juarez. México. Recuperado de: file: analisisdelasatisfaccionlaboralysindromedeburnoute-7100113.pdf.

Medina, N. (2018) "Gestión de equipos eficaces: influir y motivar". Madrid. Editorial CEP S.L.

Maxwell, J. (2019) "diseño de la investigación cualitativa" 1ra Edición. Barcelona. Editorial Gedisa S.A.

Ñaupas, H; Vldivia, M; Palacios, J y Romero, H (2014) "Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa" 5ta Edición. Mexico, Ediciones de la U.

Olórtégui, J. (2019) "Gestión administrativa y satisfacción laboral en dos instituciones educativas de la Provincia de Huaral" Universidad Cesar Vallejo.

Rodriguez, M. Andres, A.; Paz Retamal; Maria; Lizana Jose, N; Felipe, A (2011) "clima y satisfacción laboral como predictores del desempeño: en una organización estatal Chilena (revista científica, Universidad Católica del Norte Antofagasta, Chile). Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4397/439742466007.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2013). Mexico. 15va edición "Comportamiento organizacional". Mexico. Editorial Pearson education.

Vásquez, J. (2015). Relationship between labor satisfacción, the psychological contract, the type of linking and antiquity: evidences in higher education. *Revista Internacional Administración & Finanzas* Vol. 8, No. 7. Colombia. Recuperado de: file:/riaf-v8n72015-4.pdf

Wehrich, H.; Cannice, M.; y Koontz, H. (2017) "Administración una perspectiva global, empresarial y de innovación". Mexico. Editorial Apolo, S.A. de C.V.

ANEXOS

Título: Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora región Puno.

Autor: Gisela Huacani Mamani **Asesor:** Mg. Dios Zarate, Luis Enrique

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
<p>Problema General: ¿Cuál es la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los Docentes en la II.EE. JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?</p> <p>Problemas Específicos</p> <p>Problema específico 1 ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?</p> <p>Problema específico 2 ¿Cuál es la relación que existe entre la Organización y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?</p> <p>Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la Satisfacción laboral de los docentes de la II.EE JEC Alfonso Torres Luna.</p> <p>Objetivos específicos:</p> <p>Objetivo específico 1 Determinar la relación que Existe entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes de la II.EE JEC Alfonso Torres Luna.</p> <p>Objetivo específico 2 Establecer la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes de la II.EE JEC Alfonso Torres Luna.</p> <p>Objetivo específico 3 Identificar la relación que</p>	<p>Hipótesis general: Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna.</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <p>Hipótesis específica 1 Existe relación entre la Planeación y la satisfacción laboral en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p> <p>Hipótesis específica 2 Existe relación entre la Organización y la satisfacción laboral en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p> <p>Hipótesis específica 3 Existe relación entre la</p>	<p>VARIABLE=V1: Gestión Administrativa</p> <p>DIMENSIONES: VA 1: Planeación VA 2: Organización VA 3: Integración de personal VA 3: Dirección VA 4: Control</p> <p>INDICADORES: VA 1.1 Misiones o propósitos VA 1.2 Objetivos o metas VA 1.3 presupuesto VA 1.4 toma de decisiones VA 2.1 Políticas y premisas de la planeación VA 2.2 Estructura organizacional VA 2.3 Delegación de autoridad VA 3.1: Recursos humanos VA 3.2Capacidades analíticas VA 3.3 :Evaluación de desempeño</p> <p>VA 4.1:Factores humanos Y motivación</p>	<p>TIPO DE INVESTIGACIÓN Investigación aplicada</p> <p>NIVEL DE INVESTIGACIÓN Correlacional</p> <p>DISEÑO No experimental</p> <p>MEDICIÓN Transversal</p> <p>POBLACIÓN 36</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p>

<p>Existe entre la Integración de personal y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del Distrito de Acora de la Región Puno -2021?</p>	<p>Existe entre la integración de personal y la satisfacción laboral de los docentes de la II.EE JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p> <p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p> <p>Objetivo específico 5 Identificar la relación que existe ente el control y la satisfacción laboral de los docentes en la II.EE.JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p>	<p>Integración de Personal y la satisfacción laboral en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p> <p>Hipótesis específica 4 Existe relación entre la Dirección y la satisfacción laboral en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p> <p>Hipótesis específica 5 Existe relación entre el Control y la satisfacción laboral en la II.EE .JEC Alfonso Torres Luna del distrito de Acora de la Región Puno -2021.</p>	<p>VA 4.2:Liderazgo VA: 4.3 comunicación VA 5.1: Control de desempeño VA5.2 medición de la productividad</p> <p>VARIABLE=V2: Satisfacción laboral</p> <p>DIMENSIONES: VA 1: Integración con los compañeros o jefes VA 2: cumplimiento de reglas o políticas VA 3: Estándares de desempeño VA 4: Condiciones de trabajo</p> <p>INDICADORES:</p> <p>VA 1.1 lenguaje directo y entendible VA 1.2 nivel de valoración a su jefe. VA 1.3 conocimiento hacia su trabajo VA 2.1 sistema de recompensas VA 2.2 Tolerancia VA 2.3 derechos de los colaboradores VA 3.1 cumplimiento de funciones VA 3.2 cumplimiento de metas VA 4.1 seguridad</p>	
---	---	--	--	--

			VA 4.2 Estructura corporativa VA 4.3 Recursos disponibles	
--	--	--	--	--

Anexo 2. Matriz de Operacionalización

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa es un proceso integrador en donde todos los colaboradores se unen para desarrollar las actividades “Institución como elemento integrador a la acción administrativa empleando la planeación, organización, dirección y control” La administración emplea procesos para que su personal se involucre en ello y puedan desarrollar actividades para el	Para medir las variables se consideran las dimensiones: Planificación, organización, integración de personal, dirección y control para los cuales se diseñó un cuestionario de 31 ítems	PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ misiones o propósitos ➤ objetivos o metas ➤ presupuesto ➤ toma de decisiones 	ORDINAL LIKERT
			ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ políticas y premisas de la planeación ➤ estructura organizacional ➤ delegación de autoridad 	ORDINAL LIKERT
			INTEGRACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ recursos humanos ➤ capacidades analíticas 	ORDINAL LIKERT

	Crecimiento de la organización. Aplicar estos procesos en las instituciones permite un mejor funcionamiento en las áreas, además es necesario determinar las tareas de cada colaborador para que puedan cumplir con sus obligaciones. Wehrich, h., Cannice, & Koontz, H. (2017)			<ul style="list-style-type: none"> ➤ evaluación de desempeño 	
			DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> ➤ factores humanos y motivación ➤ liderazgo ➤ comunicación 	
			CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> ➤ control de desempeño ➤ medición de la productividad 	ORDINAL LIKERT
SATISFACCIÓN LABORAL	La satisfacción laboral es un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. Robbins(2010)	Para medir la variables se consideran las dimensiones: interacción con los compañeros o jefes, cumplimiento de reglas y políticas, estándares de desempeño, condiciones de	INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS Y JEFES	<ul style="list-style-type: none"> ➤ lenguaje directo y entendible ➤ nivel de valoración al jefe ➤ conocimiento hacia su trabajo 	ORDINAL LIKERT
			CUMPLIMIENTO DE REGLAS Y POLÍTICAS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ sistema de recompensas ➤ derechos de los colaboradores 	ORDINAL LIKERT
			ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	<ul style="list-style-type: none"> ➤ cumplimiento de funciones 	

		trabajo para los cuales se diseñó un cuestionario de 24 ítems		➤ cumplimiento de metas	
			CONDICIONES DE TRABAJO	➤ seguridad ➤ estructura corporativa ➤ recursos disponibles	ORDINAL LIKERT

ANEXO 3. Instrumento de Medición

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTION ADMINISTRATIVA.

FICHA TECNICA

AUTOR : weihrich, cannice, koonz (2017)

Año : 2017

Objetivo : Medir la Gestión Administrativa

Forma de Administración : Individual

Duración : 30 minutos

El presente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral en la institución Educativa Alfonso Torres Luna, lea con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa según la alternativa que crea conveniente.

Le garantizamos la confidencialidad y anonimato de los datos que nos facilite, le rogamos por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

DIMENSIONES	INDICADOR	ÍTEMS	Niveles o rangos
PLANEACIÓN	MISIONES PROPÓSITOS O	La II.EE cuenta con una misión donde describe la dirección general de la II.EE. sus valores, filosofía y estas son dadas a conocer a toda comunidad Educativa.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
		La dirección establece metas a corto y largo plazo en términos cuantificables en la Institución Educativa.	
	OBJETIVOS METAS O	Se comunican premisas de planeación (como las predicciones) congruentes y aprobadas.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
		Cuando se da a conocer los planes programados Las metas son claras y permiten tomar las acciones o procedimientos correctos.	
		El Director ayuda al personal docente a conseguir la información que necesitan como apoyo para su planeación.	

	PRESUPUESTO	La I.I.EE cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
		La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes y metas programadas.	
		Los gastos que realiza la institución educativa priorizan las necesidades primordiales y son oportunas.	
	TOMA DE DECISIONES		MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
		Cuando manifiesto una recomendación presento un análisis de alternativas (con ventajas y desventajas) que proporciona un mayor análisis de información para la toma de decisiones.	
		El Director busca alternativas antes de tomar decisiones.	
		Al escoger entre alternativas, la dirección presta atención especial a los factores limitantes o decisivos en la solución de un problema.	
	POLÍTICAS Y PREMISAS DE LA PLANEACION	Entiendo la función de las políticas (directivas, reglamento de organización y funciones) y me permiten tener una orientación para la toma de decisiones y el logro de los objetivos de la I.I.EE.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
		Me siento comprometido en cumplir las políticas de la Institución Educativa.	

ORGANIZACION	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	La asignación de personal en las áreas Educativas se realiza de acuerdo a la especialización o formación académica.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
		Existe colaboración y coordinación entre los docentes y directivos para el logro de los objetivos y metas de la II.EE	
		La II.EE cuenta con el personal administrativo suficiente para alcanzar los objetivos establecidos y mejorar la eficiencia operativa.	
		Tengo conocimiento y comprendo las funciones de la dirección y coordinadores educativos de la Institución Educativa.	
DELEGACIÓN DE AUTORIDAD	La dirección delega autoridad con base en los resultados que se espera de ellos.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE	
	La dirección se abstiene de tomar decisiones en esa área una vez que ha delegado la autoridad a algún miembro del personal de la Institución Educativa.		
RECURSOS HUMANOS	Los directivos otorgan métodos apropiados para capacitar y desarrollar a su personal docente.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE	
	Los directivos realizan una función instructora y de tutela efectiva sobre el personal docente.		
CAPACIDADES ANALÍTICAS	Los directivos poseen capacidades analíticas como identificación de problemas, análisis de situaciones complejas y al solucionar los problemas encontrados explotan las oportunidades que se presentan.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE	

INTEGRACIÓN	EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO	La dirección evalúa el desempeño pedagógico del personal docente de manera periódica, anual o constante.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
DIRECCIÓN	FACTORES HUMANOS Y MOTIVACION	<p>La dirección dirige al personal docente de modo que estos reconozcan que sus intereses personales y los de la institución Educativa están en armonía (aunque no sean necesariamente los mismos).</p> <p>La dirección conoce que es lo que motiva al personal docente y trata de crear un ambiente en el que el personal sea productivo.</p> <p>La integridad y la honestidad están presentes en todas las labores Administrativas de la dirección.</p>	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
	LIDERAZGO	<p>La dirección alienta al personal docente la disposición a trabajar con entusiasmo y confianza.</p> <p>La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal docente e impulsarlos hacia un propósito común.</p> <p>Puedo acceder fácilmente a mi superior (director) para tratar mis problemas y obtener orientación.</p>	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
CONTROL	CONTROL DE DESEMPEÑO	La dirección verifica de manera periódica que las actividades se realicen conforme a los planes establecidos.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE

	MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	MUY DEBIL DEBIL FUERTE MUY FUERTE
--	-------------------------------------	---	--

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCION LABORAL

FICHA TECNICA

- AUTOR** : Luis Giaccarie Bonifaz (adaptado por Gisela Huacani Mamani)
- Año** : 2019
- Objetivo** : Medir la Satisfacción laboral
- Forma de Administración** : Individual
- Duración** : 30 minutos

El presente cuestionario tiene como objetivo medir la satisfacción laboral en la institución Educativa Alfonso Torres Luna, lea con detenimiento y conteste las preguntas marcando con un aspa según la alternativa que crea conveniente.

Le garantizamos la confidencialidad y anonimato de los datos que nos facilite, le rogamos por tanto, que responda con la mayor sinceridad posible.

DIMENSIONES	INDICADOR	ITEMS	NIVELES RANGOS O
INTERACCIÓN CON LOS COMPAÑEROS Y JEFES	LENGUAJE DIRECTO ENTENDIBLE Y	<p>El director comunica las expectativas y da retroalimentación de manera clara y profesional.</p> <p>Se siente satisfecho con la forma de expresarse del director de la Institución Educativa.</p> <p>Mi opinión tiene importancia para mis compañeros de trabajo.</p> <p>Existe apoyo y buena comunicación entre docentes de las diferentes Áreas Educativas.</p>	MUY SATISFECHO INSATISFECHO SATISFECHO MUY SATISFECHO
	NIVEL VALORACIÓN JEFE DE AL	<p>El director de la Institución Educativa es una persona muy comprensible y empática.</p> <p>Siente aprecio y cariño hacia el director de la Institución Educativa.</p>	MUY SATISFECHO INSATISFECHO SATISFECHO MUY SATISFECHO
	CONOCIMIENTO HACIA TRABAJO SU	<p>Observa que la dirección conoce y domina el cargo en el que se encuentra.</p> <p>Considera usted que siempre entrega la talla para las actividades que quiere desarrollar.</p> <p>Colaboro de manera activa en las actividades, concursos, que con lleven a la participación y desarrollo de los estudiantes.</p>	MUY SATISFECHO INSATISFECHO SATISFECHO MUY SATISFECHO

CUMPLIMIENTO DE REGLAS Y POLÍTICAS	SISTEMA DE RECOMPENSAS	<p>La dirección ha desarrollado un sistema de recompensa o reconocimiento para el personal docente.</p> <p>Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.</p> <p>El reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación del mismo.</p>	<p>MUY SATISFECHO</p> <p>INSATISFECHO</p> <p>SATISFECHO</p> <p>MUY SATISFECHO</p>
	DERECHOS DE LOS COLABORADORES	<p>En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios.</p> <p>Siempre se respetan los derechos que usted tiene establecidos por ley.</p>	<p>MUY SATISFECHO</p> <p>INSATISFECHO</p> <p>SATISFECHO</p> <p>MUY SATISFECHO</p>
ESTÁNDARES DE DESEMPEÑO	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES	<p>Considera que las funciones que usted tiene son las adecuadas con el puesto en el que usted se encuentra.</p> <p>Estoy satisfecho con la labor que desempeño en la Institución Educativa.</p>	<p>MUY SATISFECHO</p> <p>INSATISFECHO</p> <p>SATISFECHO</p> <p>MUY SATISFECHO</p>
	CUMPLIMIENTO DE METAS	<p>Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.</p> <p>Los resultados que usted y sus compañeros obtienen le causan alegría.</p>	<p>MUY SATISFECHO</p> <p>INSATISFECHO</p> <p>SATISFECHO</p> <p>MUY SATISFECHO</p>
CONDICIONES DE TRABAJO	SEGURIDAD	<p>En el contexto actual mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.</p> <p>En el contexto actual el ambiente físico de trabajo permite la concentración y desempeño adecuado para ejercer mis funciones.</p>	<p>MUY SATISFECHO</p> <p>INSATISFECHO</p> <p>SATISFECHO</p> <p>MUY SATISFECHO</p>

	ESTRUCTURA CORPORATIVA	<p>Considera que se respeta la estructura orgánica de la Institución Educativa.</p> <p>Me siento satisfecho con las personas que se encuentran ocupando cargos.</p>	<p>MUY SATISFECHO</p> <p>INSATISFECHO</p> <p>SATISFECHO</p> <p>MUY SATISFECHO</p>
	RECURSOS DISPONIBLES	<p>Tengo todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.</p> <p>Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo.</p>	<p>MUY SATISFECHO</p> <p>INSATISFECHO</p> <p>SATISFECHO</p> <p>MUY SATISFECHO</p>

ANEXO 4. Validación de juicio de expertos 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna Región Puno, Distrito de Acora-2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V₁: GESTION ADMINISTRATIVA							
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
	MISIONES O PROPOSITOS							
1	La II.EE cuenta con una misión donde describe la dirección general de la II.EE. sus valores, filosofía y estas son dadas a conocer a toda comunidad Educativa.	x		x		x		
2	La dirección establece metas a corto y largo plazo en	x		x		x		

	Términos cuantificables en la Institución Educativa.						
	OBJETIVOS O METAS						
3	Se comunican premisas de planeación (como las predicciones) congruentes y aprobadas	x		x		x	
4	Cuando se da a conocer los planes programados Las metas son claras y permiten tomar las acciones o procedimientos correctos.	x		x		x	
5	El Director ayuda al personal docente a conseguir la información que necesitan como apoyo para su planeación	x		x		x	
	PRESUPUESTO						
6	La II.EE cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas.	x		x		x	
7	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes y metas programadas.	x		x		x	
8	Los gastos que realiza la institución educativa priorizan las necesidades primordiales y son oportunas.	x		x		x	
	TOMA DE DECISIONES						
9	Cuando manifiesto una recomendación presento un análisis de alternativas (con ventajas y desventajas) que proporciona un mayor análisis de información para la toma de decisiones	x		x		x	
10	El Director busca alternativas antes de tomar decisiones.	x		x		x	
11	Al escoger entre alternativas, la dirección presta atención especial a los factores limitantes o decisivos en la solución de un problema	x		x		x	

	POLITICAS Y PREMISAS DE PLANEACION						
12	Entiendo la función de las políticas (directivas, reglamento de organización y funciones) y me permiten tener una orientación para la toma de decisiones y el logro de los objetivos de la II.EE.	x		x		x	
13	Me siento comprometido en cumplir las políticas de la Institución Educativa.	x		x		x	
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION						
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
14	La asignación de personal en las áreas Educativas se realiza de acuerdo con la especialización o formación académica.	x		x		x	
15	Existe colaboración y coordinación entre los docentes y directivos para el logro de los objetivos y metas de la II.EE.	x		x		x	
16	La II.EE cuenta con el personal administrativo suficiente para alcanzar los objetivos establecidos y mejorar la eficiencia operativa.	x		x		x	
17	Tengo conocimiento y comprendo las funciones de la dirección y coordinadores educativos de la Institución Educativa.	x		x		x	
	DELEGACION DE AUTORIDAD						

18	La dirección delega autoridad con base en los resultados que se espera de ellos	x		x		x	
19	La dirección se abstiene de tomar decisiones en esa área una vez que ha delegado la autoridad a algún miembro del personal de la Institución Educativa	x		x		x	
DIMENSIÓN 3: INTEGRACION							
RECURSOS HUMANOS							
20	La Dirección otorga métodos apropiados para capacitar y desarrollar al personal docente.	x		x		x	
21	Los directivos realizan una función instructora y de tutela efectiva sobre el personal docente.	x		x		x	
CAPACIDADES ANALITICAS							
22	El director posee capacidades analíticas como identificación de problemas, análisis de situaciones complejas y al solucionar los problemas encontrados explotan las oportunidades que se presentan.	x		x		x	
EVALUACION DE DESEMPEÑO							
23	La dirección evalúa el desempeño pedagógico del personal docente de manera periódica, anual o constante.	x		x		x	
DIMENSION 4: DIRECCION							
FACTORES HUMANOS Y MOTIVACION							
24	La dirección dirige al personal docente de modo que estos	x		x		x	

	reconozcan que sus intereses personales y los de la institución Educativa están en armonía (aunque no sean necesariamente los mismos).						
25	La dirección conoce que es lo que motiva al personal docente y trata de crear un ambiente en el que el personal sea productivo.	x		x		x	
26	La integridad y la honestidad están presentes en todas las labores Administrativas de la dirección.	x		x		x	
	LIDERAZGO						
27	La dirección alienta al personal docente la disposición a trabajar con entusiasmo y confianza	x		x		x	
28	La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal docente e impulsarlos hacia un propósito común.	x		x		x	
29	Puedo acceder fácilmente a mi superior (director) para tratar mis problemas y obtener orientación.	x		x		x	
	DIMENSION 5: CONTROL						
	CONTROL DE DESEMPEÑO						
30	La dirección verifica de manera periódica que las actividades	x		x		x	

	se realicen conforme a los planes establecidos.							
	MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD							
31	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	x		x		x		
	V₂ : SATISFACCION LABORAL	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS Y JEFES	Si	No	Si	No	Si	No	
	LENGUAJE DIRECTO Y ENTENDIBLE							
1	El director comunica las expectativas y da retroalimentación de manera clara y profesional.	x		x		x		
2	Se siente satisfecho con la forma de expresarse del director de la Institución Educativa.	x		x		x		
3	Mi opinión tiene importancia para mis compañeros de trabajo	x		x		x		
4	Existe apoyo y buena comunicación entre docentes de las diferentes áreas Educativas.	x		x		x		
	NIVEL DE VALORACION AL JEFE							

5	El director de la Institución Educativa es una persona muy comprensible y empática	x		x		x	
6	Siente aprecio y cariño hacia el director de la Institución Educativa.	x		x		x	
	CONOCIMIENTO HACIA SU TRABAJO						
7	Observa que la dirección conoce y domina el cargo en el que se encuentra.	x		x		x	
8	Considera usted que siempre entrega la talla para las actividades que quiere desarrollar.	x		x		x	
9	Colabora de manera activa en las actividades, concursos, que conlleven a la participación y desarrollo de los estudiantes.	x		x		x	
	DIMESION 2: CUMPLIMIENTO DE REGLAS Y POLITICAS						
	SISTEMA DE RECOMPENSAS						
10	La dirección ha desarrollado un sistema de recompensa o reconocimiento para el personal docente.	x		x		x	
11	Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.	x		x		x	
12	El reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación de este.	x		x		x	
	DERECHOS DE LOS COLABORADORES						
13	En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios.	x		x		x	

14	Siempre se respetan los derechos que usted tiene establecidos por ley.	x		x		x	
DIMENSION 3: ESTANDARES DE DESEMPEÑO							
CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES							
15	Considera que las funciones que usted tiene son las adecuadas con el puesto en el que usted se encuentra.	x		x		x	
16	Estoy satisfecho con la labor que desempeño en la Institución Educativa.	x		x		x	
CUMPLIMIENTO DE METAS							
17	Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.	x		x		x	
18	Los resultados que usted y sus compañeros obtienen le causan alegría.	x		x		x	
DIMENSION 4: CONDICIONES DE TRABAJO							
SEGURIDAD							
19	En el contexto actual mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.	x		x		x	
20	En el contexto actual el ambiente físico de trabajo permite la concentración y desempeño adecuado para ejercer mis funciones.	x		x		x	
ESTRUCTURA CORPORATIVA							
21	Considera que se respeta la estructura orgánica de la	x		x		x	

	Institución Educativa.						
22	Me siento satisfecho con las personas que se encuentran Ocupando cargos.	x		x		x	
	RECURSOS DISPONIBLES						
23	Tengo todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.	x		x		x	
24	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Dios Zárate, Luis Enrique

DNI N°: 07909441

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico.

14 de julio del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Firma del Experto Informante.

ANEXO 5. Validación de juicio de expertos 2

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna Región Puno, Distrito de Acora-2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	V₁: GESTION ADMINISTRATIVA							
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
	MISIONES O PROPOSITOS	x		x		x		
1	La II.EE cuenta con una misión donde describe la dirección general de la II.EE. sus valores, filosofía y estas son dadas a conocer a toda comunidad Educativa.	x		x		x		
2	La dirección establece metas a corto y largo plazo en términos cuantificables en la Institución Educativa.	x		x		x		
	OBJETIVOS O METAS							
3	Se comunican premisas de planeación (como las predicciones) congruentes y aprobadas	x		x		x		
4	Cuando se da a conocer los planes programados Las metas son claras y permiten tomar las acciones o procedimientos correctos.	x		x		x		

5	El Director ayuda al personal docente a conseguir la información que necesitan como apoyo para su planeación	x		x		x		
PRESUPUESTO								
6	La II.EE cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas.	x		x		x		
7	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes y metas programadas.	x		x		x		
8	Los gastos que realiza la institución educativa priorizan las necesidades primordiales y son oportunas.	x		x		x		
TOMA DE DECISIONES								
9	Cuando manifiesto una recomendación presento un análisis de alternativas (con ventajas y desventajas) que proporciona un mayor análisis de información para la toma de decisiones	x		x		x		
10	El Director busca alternativas antes de tomar decisiones.	x		x		x		
11	Al escoger entre alternativas, la dirección presta atención especial a los factores limitantes o decisivos en la solución de un problema	x		x		x		
POLITICAS Y PREMISAS DE PLANEACION								
12	Entiendo la función de las políticas (directivas, reglamento de organización y funciones) y me permiten tener una orientación para la toma decisiones y el logro de los objetivos de la II.EE.	x		x		x		
13	Me siento comprometido en cumplir las políticas de la Institución Educativa.	x		x		x		

	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION						
	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL						
14	La asignación de personal en las áreas Educativas se realiza de acuerdo a la especialización o formación académica.	x		x		x	
15	Existe colaboración y coordinación entre los docentes y directivos para el logro de los objetivos y metas de la II.EE.	x		x		x	
16	La II.EE cuenta con el personal administrativo suficiente para alcanzar los objetivos establecidos y mejorar la eficiencia operativa.	x		x		x	
17	Tengo conocimiento y comprendo las funciones de la dirección y coordinadores educativos de la Institución Educativa.	x		x		x	
	DELEGACION DE AUTORIDAD						
18	La dirección delega autoridad con base en los resultados que se espera de ellos	x		x		x	
19	La dirección se abstiene de tomar decisiones en esa área una vez que ha delegado la autoridad a algún miembro del personal de la Institución Educativa	x		x		x	
	DIMENSIÓN 3: INTEGRACION DE PERSONAL						
	RECURSOS HUMANOS						
20	La Dirección otorga métodos apropiados para capacitar y desarrollar al personal docente.	x		x		x	
21	Los directivos realizan una función instructora y de tutela	x		x		x	

	Efectiva sobre el personal docente.						
	CAPACIDADES ANALITICAS						
22	El director posee capacidades analíticas como identificación de problemas, análisis de situaciones complejas y al solucionar los problemas encontrados explotan las oportunidades que se presentan.	x		x		x	
	EVALUACION DE DESEMPEÑO						
23	La dirección evalúa el desempeño pedagógico del personal docente de manera periódica, anual o constante.	x		x		x	
	DIMENSION 4: DIRECCION						
	FACTORES HUMANOS Y MOTIVACION						
24	La dirección dirige al personal docente de modo que estos reconozcan que sus intereses personales y los de la institución Educativa están en armonía (aunque no sean necesariamente los mismos).	x		x		x	
25	La dirección conoce que es lo que motiva al personal docente y trata de crear un ambiente en el que el personal sea productivo.	x		x		x	
26	La integridad y la honestidad están presentes en todas las labores Administrativas de la dirección.	x		x		x	
	LIDERAZGO						
27	La dirección alienta al personal docente la disposición a trabajar con entusiasmo y confianza	x		x		x	
28	La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal	x		x		x	

	Docente e impulsarlos hacia un propósito común.							
29	Puedo acceder fácilmente a mi superior (director) para tratar mis problemas y obtener orientación.	x		x		x		
	DIMENSION 5: CONTROL							
	CONTROL DE DESEMPEÑO							
30	La dirección verifica de manera periódica que las actividades se realicen conforme a los planes establecidos.	x		x		x		
	MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD							
31	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	x		x		x		
	V₂ : SATISFACCION LABORAL	Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
	DIMENSIÓN 1: INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS Y JEFES	Si	No	Si	No	Si	No	
	LENGUAJE DIRECTO Y ENTENDIBLE							
1	El director comunica las expectativas y da retroalimentación de manera clara y profesional.	x		x		x		
2	Se siente satisfecho con la forma de expresarse del director de la Institución Educativa.	x		x		x		
3	Mi opinión tiene importancia para mis compañeros de trabajo	x		x		x		
4	Existe apoyo y buena comunicación entre docentes de las							

	Diferentes áreas Educativas.							
	NIVEL DE VALORACION AL JEFE							
5	El director de la Institución Educativa es una persona muy comprensible y empática	x		x		x		
6	Siente aprecio y cariño hacia el director de la Institución Educativa.	x		x		x		
	CONOCIMIENTO HACIA SU TRABAJO							
7	Observa que la dirección conoce y domina el cargo en el que se encuentra.	x		x		x		
8	Considera usted que siempre entrega la talla para las actividades que quiere desarrollar.	x		x		x		
9	Colaboro de manera activa en las actividades, concursos, que conlleven a la participación y desarrollo de los estudiantes.	x		x		x		
	DIMESION 2: CUMPLIMIENTO DE REGLAS Y POLITICAS							
	SISTEMA DE RECOMPENSAS							
10	La dirección ha desarrollado un sistema de recompensa o reconocimiento para el personal docente.	x		x		x		
11	Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.	x		x		x		
12	El reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación del mismo.	x		x		x		

	DERECHOS DE LOS COLABORADORES						
13	En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios.	x		x			x
14	Siempre se respetan los derechos que usted tiene establecidos por ley.	x		x			x
	DIMENSION 3: ESTANDARES DE DESEMPEÑO						
	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES						
15	Considera que las funciones que usted tiene son las adecuadas con el puesto en el que usted se encuentra.	x		x	x		x
16	Estoy satisfecho con la labor que desempeño en la Institución Educativa.	x		x		x	
	CUMPLIMIENTO DE METAS						
17	Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.	x		x		x	
18	Los resultados que usted y sus compañeros obtienen le causan alegría.	x		x		x	
	DIMENSION 4: CONDICIONES DE TRABAJO						
	SEGURIDAD						
19	En el contexto actual mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.	x		x		x	
20	En el contexto actual el ambiente físico de trabajo permite la concentración y desempeño adecuado para	x		x		x	

	Ejercer mis funciones.						
	ESTRUCTURA CORPORATIVA						
22	Considera que se respeta la estructura orgánica de la Institución Educativa.	x		X		X	
	Me siento satisfecho con las personas que se encuentran ocupando cargos.	x		x		x	
	RECURSOS DISPONIBLES						
23	Tengo todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.	x		x		x	
24	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	x		x		x	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Beatriz Panche Rodriguez

DNI N°: 09586832

Especialidad del validador: Asesor Teórico - Metodológico.

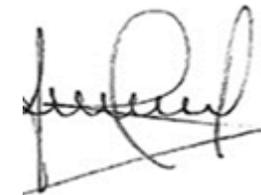
15 de julio del 2021

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

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

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

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



ANEXO 6. Validación de juicio de expertos 3

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE: Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la II.EE JEC Alfonso Torres Luna Región Puno, Distrito de Acora-2021

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencia
		Si	No	Si	No	Si	No	
	√ : GESTION ADMINISTRATIVA							
	DIMENSIÓN 1: PLANIFICACION	Si	No	Si	No	Si	No	
	MISIONES O PROPOSITOS							
1	La II.EE cuenta con una misión donde describe la dirección general de la II.EE. sus valores, filosofía y estas son dadas a conocer a toda comunidad Educativa.	√		√		√		
2	La dirección establece metas a corto y largo plazo en términos cuantificables en la Institución Educativa.	√		√		√		
	OBJETIVOS O METAS							
3	Se comunican premisas de planeación (como las predicciones) congruentes y aprobadas	√		√		√		
4	Cuando se da a conocer los planes programados Las metas son claras y permiten tomar las acciones o	√		√		√		
5	El Director ayuda al personal docente a conseguir la información que necesitan como apoyo para su planeación	√		√		√		
	PRESUPUESTO							
6	La II.EE cuenta con los recursos económicos necesarios para alcanzar las metas anuales establecidas.	√		√		√		
7	La ejecución del presupuesto se cumple de acuerdo con los planes y metas programadas.	√		√		√		
8	Considera usted que siempre entrega la talla para las actividades que quiere desarrollar.	√		√		√		

	TOMA DE DECISIONES							
--	---------------------------	--	--	--	--	--	--	--

9	Cuando manifiesto una recomendación presento un análisis de alternativas (con ventajas y desventajas) que proporciona un mayor análisis de información para la	√		√		√	
10	El Director busca alternativas antes de tomar decisiones.	√		√		√	
11	Al escoger entre alternativas, la dirección presta atención especial a los factores limitantes o decisivos en la solución de un problema	√		√		√	
POLITICAS Y PREMISAS DE PLANEACION							
12	Entiendo la función de las políticas (directivas, reglamento de organización y funciones) y me permiten tener una orientación para la toma decisiones y el logro de los objetivos de la II.EE.	√		√		√	
13	Me siento comprometido en cumplir las políticas de la	√		√		√	
DIMENSIÓN 2: ORGANIZACION							
ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL							
14	La asignación de personal en las áreas Educativas se realiza de acuerdo a la especialización o formación académica.	√		√		√	
15	Existe colaboración y coordinación entre los docentes y directivos para el logro de los objetivos y metas de la	√		√		√	
16	La II.EE cuenta con el personal administrativo suficiente para alcanzar los objetivos establecidos y mejorar la eficiencia operativa.	√		√		√	

17	Tengo conocimiento y comprendo las funciones de la dirección y coordinadores educativos de la Institución Educativa.	√		√		√		
----	--	---	--	---	--	---	--	--

	DELEGACION DE AUTORIDAD						
18	La dirección delega autoridad con base en los resultados que	√		√		√	
19	La dirección se abstiene de tomar decisiones en esa área una vez que ha delegado la autoridad a algún	√		√		√	
	DIMENSIÓN 3: INTEGRACION						
	RECURSOS HUMANOS						
20	La Dirección otorga métodos apropiados para capacitar y desarrollar al personal docente.	√		√		√	
21	Los directivos realizan una función instructora y de tutela efectiva sobre el personal docente.	√		√		√	
	CAPACIDADES ANALITICAS						
22	El director posee capacidades analíticas como identificación de problemas, análisis de situaciones complejas y al solucionar los problemas encontrados	√		√		√	
	EVALUACION DE DESEMPEÑO						
23	La dirección evalúa el desempeño pedagógico del personal docente de manera periódica, anual o constante.	√		√		√	
	DIMENSION 4: DIRECCION						
	FACTORES HUMANOS Y MOTIVACION						
24	La dirección dirige al personal docente de modo que estos reconozcan que sus intereses personales y los de la institución Educativa están en armonía (aunque no sean necesariamente los mismos).	√		√		√	

25	La dirección conoce que es lo que motiva al personal docente y trata de crear un ambiente en el que el personal sea productivo.	√		√		√		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

26	La integridad y la honestidad están presentes en todas las labores Administrativas de la dirección.	√		√		√		
LIDERAZGO								
27	La dirección alienta al personal docente la disposición a trabajar con entusiasmo y confianza	√		√		√		
28	La dirección tiene la capacidad de reunir a todo el personal docente e impulsarlos hacia un propósito común.	√		√		√		
29	Puedo acceder fácilmente a mi superior (director) para tratar mis problemas y obtener orientación.	√		√		√		
DIMENSION 5: CONTROL								
CONTROL DE DESEMPEÑO								
30	La dirección verifica de manera periódica que las actividades se realicen conforme a los planes establecidos.	√		√		√		
MEDICION DE LA PRODUCTIVIDAD								
31	La dirección aplica técnicas de control en lo posible para prever desviaciones de los planes.	√		√		√		
√ : SATISFACCION LABORAL		Pertinencia¹		Relevancia²		Claridad³		Sugerencias
DIMENSION 1: INTERACCION CON LOS COMPAÑEROS Y JEFES		Si	No	Si	No	Si	No	
LENGUAJE DIRECTO Y ENTENDIBLE								

1	El director comunica las expectativas y da retroalimentación de manera clara y profesional.	√		√		√		
2	Se siente satisfecho con la forma de expresarse del director de la Institución Educativa.	√		√		√		

3	Mi opinión tiene importancia para mis compañeros de trabajo	√		√		√	
4	Existe apoyo y buena comunicación entre docentes de las diferentes áreas Educativas.	√		√		√	
NIVEL DE VALORACION AL JEFE							
5	El director de la Institución Educativa es una persona muy	√		√		√	
6	Siente aprecio y cariño hacia el director de la Institución Educativa.	√		√		√	
CONOCIMIENTO HACIA SU TRABAJO							
7	Observa que la dirección conoce y domina el cargo en el que se encuentra.	√		√		√	
8	Considera usted que siempre entrega la talla para las actividades que quiere desarrollar.	√		√		√	
9	Colaboro de manera activa en las actividades, concursos, que conlleven a la participación y desarrollo de los estudiantes.	√		√		√	
DIMESION 2: CUMPLIMIENTO DE REGLAS Y POLITICAS							
SISTEMA DE RECOMPENSAS							
10	La dirección ha desarrollado un sistema de recompensao reconocimiento para el personal docente.	√		√		√	
11	Siente la necesidad de hacer bien las cosas cuando le proporcionan una recompensa, así no sea económica.	√		√		√	

12	El reconocimiento de mi trabajo es importante para la motivación del mismo.	√		√		√		
	DERECHOS DE LOS COLABORADORES							

	En general las condiciones de laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales etc.) son satisfactorios.						
	Siempre se respetan los derechos que usted tiene establecidos por ley.						
	DIMENSION 3: ESTANDARES DE DESEMPEÑO						
	CUMPLIMIENTO DE FUNCIONES						
	Considera que las funciones que usted tiene son las adecuadas con el puesto en el que usted se encuentra.						
16	Estoy satisfecho con la labor que desempeño en la Institución Educativa.	√		√		√	
	CUMPLIMIENTO DE METAS						
17	Usted se esfuerza y se siente satisfecho por las metas que cumple.	√		√		√	
18	Los resultados que usted y sus compañeros obtienen le causan alegría.	√		√		√	
	DIMENSION 4: CONDICIONES DE TRABAJO						
	SEGURIDAD						
19	En el contexto actual mi trabajo puede afectar negativamente a mi salud.	√		√		√	

20	En el contexto actual el ambiente físico de trabajo Permite la concentración y desempeño adecuado para ejercer mis funciones.	√		√		√		
ESTRUCTURA CORPORATIVA								
21	Considera que se respeta la estructura orgánica de la Institución Educativa.	√		√		√		
22	Me siento satisfecho con las personas que se encuentran	√		√		√		

RECURSOS DISPONIBLES								
23	Tengo todas las herramientas necesarias para hacer mi mejor trabajo.	√		√		√		
24	Las herramientas informáticas que utilizo están bien adaptadas a las necesidades de mi trabajo	√		√		√		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): *Suficiencia Probada*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: **López Landauro Rafael Arturo**

DNI N° **08273208**

Especialidad del validador: **Gestión Administrativa**

15 de julio del 2021

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

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

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

