



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD



**LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA
SAN FRANCISCO DE ASÍS VILLA DEL LAGO – PUNO – 2022**

TESIS

PRESENTADA POR:

JOSÉ FERNANDO LAJO CHEVARRÍA

PARA OPTAR EL TÍTULO DE SEGUNDA ESPECIALIDAD EN:

GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

PUNO – PERÚ

2024



NOMBRE DEL TRABAJO

**LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SASTI
SFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA IN
STITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA S
AN FRANCISCO DE ASÍS VILLA DEL LAG
O - PUNO - 2022**

AUTOR

JOSÉ FERNANDO LAJO CHEVARRÍA

RECUENTO DE PALABRAS

14283 Words

RECUENTO DE CARACTERES

77083 Characters

RECUENTO DE PÁGINAS

87 Pages

TAMAÑO DEL ARCHIVO

5.7MB

FECHA DE ENTREGA

Jan 23, 2024 3:50 PM GMT-5

FECHA DEL INFORME

Jan 23, 2024 3:51 PM GMT-5

● **18% de similitud general**

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para cada base de datos

- 17% Base de datos de Internet
- Base de datos de Crossref
- 14% Base de datos de trabajos entregados
- 4% Base de datos de publicaciones
- Base de datos de contenido publicado de Crossref

● **Excluir del Reporte de Similitud**

- Material bibliográfico
- Material citado
- Bloques de texto excluidos manualmente
- Material citado
- Coincidencia baja (menos de 8 palabras)

Universidad
Nacional
del Altiplano  Firmado digitalmente por HJAYANCA
MEDINA Pedro Carlos FAU
20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 23.01.2024 17:19:23 -05:00

Universidad
Nacional
del Altiplano  Firmado digitalmente por ARIAS
HUACO Yánezna Miza FAU
20145496170 hard
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 25.01.2024 09:21:09 -05:00



DEDICATORIA

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

Al Niño Doctorcito, patrono de la familia Lajo Chevarría, quien siempre nos cuida y protege. A mis padres Víctor Hugo Lajo Catacora y Elia Nohemy Chevarría Valenzuela, quienes me dieron la vida y apoyo constante.

A mis hermanos: Carlos, Ivonne, Rocío y Cesar.

A Grassyna y Héctor Thiago Alexander Lajo Apaza, por llenar mi vida de alegría y optimismo.

José Fernando Lajo Chevarría



AGRADECIMIENTO

Al Dr. Pedro Carlos Huayanca Medina por asesorarme en el presente estudio e incentivar me en el campo científico.

A toda mi familia, mis amigos y estudiantes por su constante motivación.

José Fernando Lajo Chevarría



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTO	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
RESUMEN	11
ABSTRACT.....	12
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	14
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	16
1.2.1. Problema general.....	16
1.2.2. Problemas específicos	16
1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	17
1.3.1. Hipótesis general.....	17
1.3.2. Hipótesis específicas.....	17
1.4. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO.....	18
1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
1.5.1. Objetivo general	20
1.5.2. Objetivos específicos	20

CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA



2.1.	ANTECEDENTES	22
2.2.	MARCO TEÓRICO	28
	2.2.1. Gestión administrativa	28
	2.2.2. Satisfacción laboral	34
2.3.	MARCO CONCEPTUAL	38

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1.	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO	41
3.2.	PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	41
3.3.	PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO	41
3.4.	POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO	42
	3.4.1. Población.....	42
	3.4.2. Muestra.....	42
3.5.	DISEÑO ESTADÍSTICO	42
3.6.	PROCEDIMIENTO	43
	3.6.1. Descripción del método.	43
3.7.	VARIABLES	45
3.8.	ANÁLISIS DE RESULTADOS	46

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1.	RESULTADOS	47
	4.1.1. Prueba de normalidad.....	50
	4.1.2. Hipótesis específicas	52
4.2.	DISCUSIÓN	55
V.	CONCLUSIONES	59



VI. RECOMENDACIONES	62
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	64
ANEXOS.....	67

Área: Ciencias de la Educación

Tema: La gestión administrativa y satisfacción laboral docente

Fecha de sustentación: 30 de enero del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Descripción de variables.....	45
Tabla 2 Instrumentos de ejecución.....	46
Tabla 3 Nivel de gestión administrativa en docentes I.E.S. Villa del Lago, Puno ...	47
Tabla 4 Nivel de satisfacción laboral en los docentes I.E.S. Villa del Lago, Puno ..	48
Tabla 5 Niveles de las dimensiones de variable gestión administrativa	49
Tabla 6 Niveles de dimensiones de la variable satisfacción laboral	50
Tabla 7 Prueba de normalidad de variables y dimensiones	50
Tabla 8 Correlación de gestión administrativa y satisfacción laboral	51
Tabla 9 Dimensiones de gestión administrativa y aspectos intangibles	52
Tabla 10 Dimensiones de gestión administrativa y empatía.....	53
Tabla 11 Dimensiones de gestión administrativa y confiabilidad	53
Tabla 12 Dimensiones de gestión administrativa y responsabilidad en docentes.....	54
Tabla 13 Dimensiuciones de gestión administrativa y seguridad.....	55



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Gestión administrativa	47
Figura 2 Satisfacción laboral	48



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
ANEXO 1 Matriz de consistencia.	68
ANEXO 2 Cuestionario de gestión administrativa.	69
ANEXO 3 Cuestionario de satisfacción laboral.	71
ANEXO 4 Matriz de datos.	73
ANEXO 5 Validación de instrumentos de investigación.	75
ANEXO 6 Autorización de ejecución.	83
ANEXO 7 Constancia de ejecución de proyecto de investigación.	85



RESUMEN

El objetivo de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago, Puno, en 2022. El estudio fue de enfoque cuantitativo, de nivel correlacional y diseño no experimental transversal. Los datos se recopilieron mediante encuesta y cuestionario; la muestra consistió en 18 docentes. El coeficiente de correlación de Pearson tiene un valor de 0.776 y la correlación es muy significativa, según los resultados. Debido a que el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido, se puede afirmar con un 99% de confianza que en el ámbito de estudio hay una "correlación alta" entre la variable de gestión administrativa y la variable de satisfacción laboral. Esto demuestra que los empleados están satisfechos con su trabajo cuando hay una buena gestión administrativa. Se encontró una alta correlación entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes.

Palabras clave: Aspectos tangibles, Confiabilidad, Empatía, Gestión administrativa, Seguridad.



ABSTRACT

The objective of this research was to determine the relationship between administrative management and teachers' job satisfaction at the San Francisco de Asís Villa del Lago Secondary School, Puno, in 2022. The study was of quantitative approach, correlational level and cross-sectional non-experimental design. Data were collected through a survey and questionnaire; the sample consisted of 18 teachers. Pearson's correlation coefficient has a value of 0.776 and the correlation is highly significant, according to the results. Since the Sig. (bilateral) value is 0.000, which is below the required 0.01, it can be stated with 99% confidence that in the study setting there is a "high correlation" between the administrative management variable and the job satisfaction variable. This shows that employees are satisfied with their work when there is good administrative management. A high correlation was found between the administrative management variable and teachers' job satisfaction.

Key words: Tangible aspects, Reliability, Empathy, Administrative management, Security.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

Es importante replantear una nueva mirada a la administración educativa, en beneficio de los educadores en donde se tenga en cuenta la satisfacción laboral. Por su lado en su informe de 2019, la UNESCO sostiene que un educador capacitado es el que ha tenido una capacitación académica mínima durante su educación lo cual le permite desenvolverse en cualquier centro educativo, conforme las políticas y normas establecidas.

En ese sentido, es importante tener en cuenta que lo adverso influye negativamente y produce descontento en los educadores, lo cual afecta la satisfacción laboral, lo cual repercute en los estudiantes generándoles perjuicio en su educación, por ello resulta ser importante mantener un clima institucional bueno, pues resulta contraproducente alcanzar una gestión eficiente sin bienestar del educador.

En la institución que se presenta, el directivo se desenvuelve más en el papel de jefe que de líder, esto no satisface las expectativas de los educadores para sus estudiantes, desmotivando el desempeño en los educadores, por ello, el problema general respondió a la interrogante: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la institución educativa secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022? Y los problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y los aspectos tangibles en los docentes en la institución educativa secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno - 2022?, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la empatía en los docentes de la institución educativa secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno - 2022?, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la confiabilidad en los docentes en la institución



educativa secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno - 2022?, ¿cuál es la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los docentes en la institución educativa secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?, ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la seguridad en los docentes en la institución educativa secundaria san Francisco de Asís Villa del Lago – Puno - 2022?

La presente investigación, con los resultados obtenidos, permite implementar una gestión efectiva y satisfacción docente para mejorar el clima institucional y, por consiguiente, los aprendizajes en favor de los estudiantes y la sociedad.

El estudio, consta de cuatro capítulos. El capítulo uno, contiene el problema de investigación, formulación, hipótesis, justificación y objetivos. El capítulo dos, contiene revisión de la literatura, antecedentes, marco teórico y marco conceptual. El capítulo tres, materiales y métodos, población y muestra, diseño estadístico, procedimiento, variables y análisis de resultados. El capítulo cuatro, trata de la presentación de resultados, discusión y concluye con conclusiones y recomendaciones.

Finalmente, el estudio desarrolla y aporta nuevos conocimientos enfocados en fortalecer la educación en esta jurisdicción a partir del objetivo de análisis y debate de la realidad problemática, permitiendo fortalecer la enseñanza y clima institucional en los miembros de la comunidad educativa de la institución educativa secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno,

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación secundaria es responsable de la formación de los ciudadanos que serán los futuros líderes del país. Las instituciones educativas pueden alcanzar sus objetivos educativos y brindar un ambiente de trabajo satisfactorio para los docentes.



Los maestros que están satisfechos con su trabajo son más propensos a ser productivos, comprometidos y a permanecer en la profesión. Los docentes que pueden interactuar en un ambiente con una gestión administrativa efectiva son más propensos a estar satisfechos con su trabajo.

Es importante realizar investigaciones sobre este tema para comprender mejor cómo es la gestión administrativa. A lo largo de mi carrera profesional he observado deficiencias de gestión que así lo demuestran. Parte de la toma de decisiones es responsabilidad exclusiva de los directores y, si bien está claro que hay poca responsabilidad organizacional para el cumplimiento de los documentos rectores, la comunicación no es suficiente educación. Una comunidad cuya dirección está alineada con los cargos, como los coordinadores y directores educativos, contribuye poco al buen desempeño docente y brindan un liderazgo mínimo. De igual forma, este control no es oportuno ni relevante cuando se trata de seguimiento y apoyo educativo, pues simplemente recae en actividades de evaluación sin la presencia de los intervinientes.

En nuestro país se desarrollaron muchos estudios, observando porcentajes altos de insatisfacción entre los maestros en su trabajo, en muchos casos los representantes de dichas instituciones no reconocen los desempeños de sus trabajadores.

Por otro lado, las conversaciones con muchos profesores de secundaria señalan que los aspectos materiales, como los suministros básicos, son muy inestables y difíciles de limpiar. En cuanto a equipamiento técnico, hay muy pocas instituciones en las que se doten eficientemente estos equipamientos, hay poca empatía entre los trabajadores por lo que no existe una acción solidaria compartida, y en cuanto a credibilidad, falta confianza, entre los docentes e incluso también existe una gran desconfianza entre quienes participan en la educación. En términos de rendición de cuentas, es mínima, debido a deficiencias



en la implementación de los portafolios pedagógicos de los docentes, retrasos en la presentación de documentos y falta de apoyo a la seguridad y solidaridad.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. Problema general.

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y los aspectos tangibles en los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la empatía en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la confiabilidad en los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad en los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?
- ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la seguridad en los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?



1.3. HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

1.3.1. Hipótesis general

La gestión administrativa y satisfacción laboral docente se relaciona significativamente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.

1.3.2. Hipótesis específicas.

- La gestión administrativa y los aspectos tangibles de los docentes, se relacionan significativamente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.
- La gestión administrativa y la empatía, se relacionan significativamente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.
- La gestión administrativa y la confiabilidad, se relacionan significativamente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.
- La gestión administrativa y la responsabilidad de los docentes, se relacionan significativamente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.
- La gestión administrativa y la seguridad de los docentes, se relacionan significativamente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.



1.4. JUSTIFICACIÓN DE ESTUDIO

Se estudia una escuela en la zona altiplánica en Puno, en la región de Puno, con diferente idiosincrasia, lo cual transmite mediante sus resultados el estado actual de las variables en una zona montañosa y a casi mil kilómetros de la capital del país, entonces se puede afirmar que es trascendental, porque trata un tema muy importante, por ello el trabajo de investigación propuesto relaciona en un nivel de correlación a las variables de los docentes del nivel secundario, además de aprender nuevos conocimientos, que servirán como fuente de información para otras investigaciones, también permitirá a las escuelas mejorar la gestión administrativa y pedagógica.

Las técnicas, métodos e instrumentos determinan son de tipo cuantitativo respecto a la variable satisfacción de los maestros, involucrados en la investigación, las que fueron procesados en estadísticas confiables. Las percepciones de compromiso activo, toma de decisiones, conformidad con los documentos de gestión, comunicación oportuna, inducción para el buen desempeño y liderazgo gerencial son factores que tienen un impacto directo en el trabajo en equipo. Se intenta pronosticar estas percepciones para mejorar el trabajo en equipo.

El estudio es de dominio público y servirá como material de apoyo de las demás investigaciones, respecto a sus intereses y necesidades, porque el objetivo es determinar la validez de los resultados y aciertos confrontados con la investigación. El propósito conocer el nivel de conocimiento del software educativo de los docentes y su aplicación en los entornos virtuales, además de evidenciar el nivel de influencia, para poder investigar el uso adecuado de entornos virtuales por los docentes, considerados en la muestra del presente trabajo. Además, la investigación se realizó con el fin de ver; cómo los avances científicos y tecnológicos que generan innovaciones en los docentes para poder



acompañar pedagógicamente en sus estudiantes, al incorporar nuevas formas de enseñanza de tal forma que facilite el aprendizaje en sus educandos.

Socialmente, los estudiantes y directamente los docentes del presente estudio se beneficiarán con el manejo del software y así involucrar el desarrollo de toda capacidad y competencias de los discentes, por lo que para ellos resulta un tema trascendental porque con un nuevo aprendizaje este será capaz de enfrentar todo cambio de una nueva sociedad del conocimiento digital, el mismo que le genera nuevas formas de vida. (Bustamante y Linares, 2020).

Cuando se trata del crecimiento y desarrollo de cualquier civilización, la educación es una piedra angular esencial. La educación secundaria es la institución en el Perú que se encarga de la educación de los ciudadanos que eventualmente se convertirán en los líderes del país.

Es posible que las instituciones educativas cumplan sus objetivos educativos, incrementen la calidad de la educación y brinden un ambiente de trabajo adecuado para los docentes si cuentan con una gestión administrativa que sea efectiva.

La medición de la correlación entre los factores de estudio puede tener un efecto en la comprensión y las políticas educativas referentes al desempeño docente, la retención docente y la performance general de la educación. El lugar de trabajo y la gestión de los procesos del planeamiento estratégico conjuntamente con la percepción que tienen los maestros y es más, en un contexto determinado no solo por la situación socioeconómica de los estudiantes, sino con el sistema o subsistema educativo donde efectúan sus labores educativas, entonces existe una percepción ante las variables de estudio que experimentan los docentes. Existe una correlación entre los docentes que están contentos con su profesión, compromiso y longevidad en la profesión docente.



Existe una correlación entre las percepciones de los docentes sobre las incógnitas a estudiar, por un lado, está la gestión y la satisfacción en un entorno educativo que logra reflejar la realidad de las escuelas del Perú.

Por otro lado, existe un desconocimiento respecto de la conexión entre las variables que experimentan los profesores que trabajan en la región de la sierra, específicamente en el nivel secundario en el Perú. Es fundamental realizar investigaciones sobre este tema para lograr obtener conocimiento respecto a la gestión administrativa.

1.5. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Objetivo general

Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.

1.5.2. Objetivos específicos

- Identificar el grado de relación entre la gestión administrativa y los aspectos tangibles de los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.
- Conocer el grado de relación entre la gestión administrativa y la empatía en los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.
- Establecer el grado de relación entre la gestión administrativa y la confiabilidad de los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.



- Describir el grado de relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad de los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.
- Identificar el grado de relación entre la gestión administrativa y la seguridad de los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1. ANTECEDENTES

2.1.1. Internacional

El propósito de este estudio según Saavedra y Delgado (2020) fue brindar una descripción del nivel de satisfacción laboral que experimenta la gestión administrativa. Se realizó una evaluación exhaustiva de la bibliografía académica del tema, tanto de fuentes nacionales como extranjeras. El grado en que los trabajadores están contentos con el entorno en el que desempeñan su trabajo es la materia de estudio. La gestión de una organización debe planificarse y llevarse a cabo cuidadosamente para que pueda alcanzar con éxito sus objetivos. Para lograr este propósito es necesario conocer sobre la planificación, gestión, organización y dirección. La gestión realizada en la unidad educativa es fundamental para que se pueda cumplir con los objetivos trazados. La planificación se encarga de identificar y secuenciar lo que se desea realizar en las diferentes áreas en un determinado período de tiempo escolar y claro está, antes de que se realice la prestación de las clases o la prestación del servicio educativo, por ello se entiende que existe un antes, donde se realiza la planificación y luego sigue una ejecución de los planes, bajo un lineamiento jerárquico que sigue las disposiciones del ministerio de educación. Uno de los factores más esenciales que contribuye al éxito de una institución educativa es la satisfacción de los maestros. El área de designacion de personal o recursos humanos es el encargado de regular la sensación de placer que tienen los empleados con su trabajo. Para lograrlo, considera a los empleados como el núcleo de la empresa, los evalúa y les



proporciona la motivación que necesitan para realizar su trabajo lo mejor que puedan.

El objetivo del esfuerzo investigativo de Joseph (2021) fue evaluar la satisfacción que tienen los maestros de la Unión Sur de Colombia con su trabajo, así como la calidad general de la administración administrativa. Para ello se realizó un estudio transaccional que fue cuantitativo, explicativo y no experimental. La cantidad de usuarios que respondieron a la encuesta fue de 177 personas. El control de supervisión predice de manera excelente y significativa la satisfacción en el trabajo de los docentes. Si los administradores educativos de Southern Columbia Unión aumentaron el desempeño de la gestión de su institución, se ha demostrado que hay una mejora en la satisfacción laboral de los maestros.

El propósito general de la investigación realizada por Medina (2017) fue determinar en qué medida las características intrínsecas tienen un efecto en el nivel de satisfacción en el trabajo docente experimentado por los académicos que trabajan en educación superior en las instalaciones del campus de la Universidad EBC Hochschule de Berlín en Alemania. Se formuló la hipótesis de que los elementos intrínsecos tienen un efecto sobre las variables estudiadas, dimensiones experimentadas por los instructores. Como resultado de encontrar una correlación positiva, Se llega a la conclusión de hay un impacto de elementos intrínsecos en el grado de satisfacción en el trabajo docente experimentado por los maestros. Esto se demuestra por el hecho de que el grado de satisfacción aumenta a la par que crece el número de factores intrínsecos, y viceversa. Se descubrió que el componente que mostró mayor vínculo con el grado de placer con lo académico fue el logro de objetivos, seguido de la confianza en uno mismo. Esto ocurrió



debido a que el indicador de lograr los objetivos fue el que mostró mayor asociación. Sin embargo, el problema está en la instancia de reconocimiento, que es el único componente que tiene una asociación negativa con el nivel de felicidad. Esto se debe a la posición que ocupan los académicos dentro de la organización, el perfil que tienen, la cultura del negocio y el tipo de reconocimiento que reciben. lo que hay disponible en la universidad.

2.1.2. Nacional

El objetivo de la investigación que Culqui y Osorio (2022) fue determinar si existe o no conexión entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral que sienten los docentes que se desempeñan en las unidades educativas. La investigación se realizó utilizando una metodología que se conoce como técnica deductiva hipotética. Además, en la investigación se utilizó un nivel correlacional, un enfoque cuantitativo, un diseño que no requirió experimentos y un enfoque transversal. La exposición fue realizada por 39 profesores que fueron responsables de su organización. Se realizaron entrevistas y se utilizó el cuestionario como método de recopilación de información. Las pesquisas del estudio indican que existe una relación que puede describirse como moderada entre las variables que encuentran los profesores. En general, esto sugiere que los docentes que tienen un nivel razonable de satisfacción con su trabajo son también aquellos que tienen un nivel moderado de satisfacción con la gestión administrativa que reciben. Esto se debe a la sentencia anterior. Se encontró que el valor de Rho de Spearman era 0,955. Esto sugiere que hay suficiente evidencia estadística para apoyar la hipótesis de que la gestión tiene una asociación positiva muy buena (muy fuerte) con el nivel de satisfacción laboral experimentado por los docentes.



Sánchez (2018) quiso hallar la correlación entre cuan efectiva fue la gestión del conocimiento y su relación con el nivel de satisfacción en el trabajo en maestros de secundaria de la ciudad de Puno. La muestra estuvo compuesta por 80 docentes, y el diseño estadístico con el indicador de Pearson. El estudio encuentra una modesta asociación positiva la administración del conocimiento y la satisfacción en el trabajo entre docentes de secundaria. De igual forma, se determinó que la contundencia de la gestión del conocimiento implementada por los directivos sea evalúa consistentemente desde la percepción de los maestros.

El proyecto de estudio que realizó Vásquez (2022) fue investigar la conexión entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral que experimentan los docentes que laboran en instituciones educativas públicas ubicadas en el distrito de Ancón en el año 2022. El estudio cuantitativo, el tipo de línea de base, el transversal no experimental y el nivel correlacional fueron los métodos que utilizó para lograr esto. En el censo participaron setenta docentes. Correlación altamente positiva (Rho 0,825 y valor p 0,000). Se pueden desarrollar capacidades de gestión para alcanzar las metas planteadas en el corto o largo plazo.

Fernandez (2021) realizó una investigación de tipo correlacional, método hipotético-deductivo mediante un enfoque cuantitativo transversal. Se utilizó una población de 28 docentes de ambos géneros de diversos niveles (primaria, secundaria). A un nivel de significancia de 0,000, se logró $r=0,834$ (correlación positiva alta), que fue inferior al valor esperado ($p<0,05$). Hay una alta correlación entre las variables.



Tapia (2019) en su investigación los instrumentos utilizados fueron 2 cuestionarios para ambas variables. La correlación fue significativa (0,536). Existe una correlación moderadamente significativa. En cuanto a la satisfacción en el trabajo de los docentes, el 46,9% fue moderada, el 53,1% estuvo satisfecho con su relación con la dirección, el 46,9% estuvo satisfecho con el entorno físico/material, el 43,8% estuvo satisfecho y el 78,1% fueron estudiantes intensivos. Existe cierto equilibrio en la satisfacción con respecto a la gestión, condiciones del entorno físico y/o material, incentivos y promoción. En cuanto al clima laboral, este es el único indicador de que los docentes están muy satisfechos con su trabajo.

Como parte de su proyecto de estudio, González (2018) tuvo como objetivo encontrar el nivel de satisfacción en el trabajo que experimentan los educadores que trabajan en una unidad educativa. Los hallazgos del estudio indicaron que los profesores en escuelas privadas reportan mejor satisfacción en el trabajo en comparación con maestros que ejercen en puestos docentes en instituciones educativas estatales. Además, los hombres reportan niveles más bajos de satisfacción con su trabajo que las mujeres.

Salvador (2018) tuvo como propósito encontrar si existe diferencia significativa entre la gestión administrativa de los docentes de los tres niveles educativos, menos el nivel universitario. La población fue no probabilística, con un total de 120 maestros incluidos y la muestra estuvo conformada por 90 docentes. Existe una gran diferencia en la conciencia de la gestión administrativa entre los docentes de los niveles de primaria, media y secundaria.



Ramos (2021) mostró que existe una relación significativa: a) la inadecuada planificación del trabajo. b) Un liderazgo (gestión) inadecuado del equipo educativo causa problemas en la cultura organizacional y por ende en la comunicación interna; c) el planeamiento curricular e institucional se relacionan entre si; d) La mala gestión y gestión organizativa afecta negativamente a las decisiones que los docentes deben tomar en el funcionamiento de sus aulas, generando insatisfacción laboral.; e) que una evaluación inadecuada se relaciona con la performance de los docentes y, por lo tanto, afecta las oportunidades empresariales, lo que crea una actitud de no hacer nada.

Según Benites y Castillo (2018), la dirección administrativa efectiva es crucial para el éxito de las instituciones educativas. Sin embargo, el tipo de gestión administrativa implementada puede dificultar el cumplimiento de metas. La gestión administrativa se fundamenta en los principios de organización, delegación de tareas y búsqueda de rentabilidad. Estos objetivos deben lograrse mediante un desempeño directivo eficaz, que sirva de base para todas las empresas. De manera similar, reconoce el papel crucial del desempeño y la administración en el fomento del crecimiento de diferentes empresas.

Ferruzo (2021) planteó un tipo de investigación aplicada es de enfoque cuantitativo utilizando un diseño no experimental, transversal y grado de correlación. 35 docentes fueron entrevistados como muestra. La hipótesis general está respaldada por evidencia de una relación positiva de hasta el 75%, con significancia en valores $p < 0,05$, lo que indica que los resultados están altamente relacionados para errores $< 0,05$. Vemos que se está produciendo un desarrollo organizativo activo y se incorporan medidas de modernización de las instalaciones.



2.1.3. Local

Mamani (2021) realizó una investigación con una población de 48 maestros donde las pesquisas muestran que hay una asociación positiva entre la satisfacción en el trabajo de los docentes y el clima organizacional, los resultados de la Rho de Pearson de 0.770 son alentadores, entonces se puede inferir que entre las dos variables hay alta correlación.

Mamani (2019) tuvo un estudio cuantitativo, de nivel correlacional, con un diseño transversal, no experimental, entre una muestra de 70 docentes de distritos escolares. Se utilizó un cuestionario con escala Likert. La tau b de Kendall fue +0,417 y el valor de chi-cuadrado de 14,17 fue significativo al nivel de 0,01 (de dos colas).

2.2. MARCO TEÓRICO

2.2.1. Gestión administrativa

Los objetivos educativos de una institución educativa pueden variar, pero generalmente incluyen la formación de estudiantes competentes, la promoción de la investigación y la innovación educativa, y el servicio a la comunidad

Gestión administrativa se entiende mediante el desempeño de ciertas labores esenciales como melodía la planeación, organización, gestión y control (Anzola, 2002). Es decir, el control administrativo es muy importante porque los responsables tienen que decidir cómo se llevarán a cabo sus tareas dentro de la organización. Los planes, actividades, métodos, procesos y procedimientos son necesarios en una institución y en definitiva, la gestión de cómo se llevan a cabo y poder crear planes de mejora.



En el mundo actual, las organizaciones han pasado de ser entidades singulares a convertirse en sistemas intrincados y entrelazados. Ya no son entidades separadas. Como resultado de esto, la gestión de estos procesos se ha visto alterada, ya que es esencial que todos los procesos estén coordinados y en armonía entre sí para que la organización. Este cambio de paradigma se ha reflejado en la investigación dentro de la gestión administrativa. Las soluciones y mejoras que permiten a las empresas cumplir sus objetivos, así como en la importancia de coordinar y sincronizar actividades entre sí son parte del estudio de la administración.

Un empleado se siente satisfecho con su trabajo. Una buena gestión administrativa puede mejorar la satisfacción en el trabajo de los empleados, mientras que una mala gestión administrativa puede generar insatisfacción laboral.

Dimensiones dentro de la gestión administrativa

Es importante garantizar que las instituciones educativas alcancen sus objetivos educativos. Los gerentes educativos deben centrarse en desarrollar las cuatro dimensiones para crear un entorno que apoye el aprendizaje de los estudiantes.

- **Planificación**

Al respecto, Arias (2008) afirma, bien planificar, desarrollar, coordinar y gestionar las habilidades de un sistema puede producir un desempeño eficaz de los trabajadores. Conseguir, en otras palabras, gestionar los recursos humanos no es fácil. Este papel debe dejarse a una persona competente, con potencial y aptitud. Esto significa atraer y retener personas que tengan una actitud positiva y compasiva y que estén dispuestas a hacer su mejor trabajo.



Chiavenato (2012) manifestó que la planificación es un elemento fundamental de un buen control de gestión y es un proceso exigente. Junto a esto viene el talento humano. Las empresas deben comprometerse con el cambio, tener la visión para predecir lo que sucederá y ejecutar eficazmente los requisitos de la misión. La planificación eficaz aumenta la probabilidad de que una organización tenga éxito y alcance los objetivos que se ha fijado.

La planificación de operaciones se centra en las acciones que ocurren diariamente dentro de una organización. El acto de planificación es un instrumento poderoso que puede ayudar a las empresas a lograr sus objetivos. Sin embargo, es fundamental tener en cuenta que la preparación no garantiza el éxito sin ella.

La planeación se encarga de hallar cómo la unidad educativa es hoy y cómo desea ser en el futuro, ambos términos se relacionan con la misión y la visión. Los propósitos estratégicos deben ser claros y contar con la participación de los involucrados y otras áreas de la institución como el personal de servicio y administrativo además del director. Debe ser un planeamiento que no sólo se encuentre dentro de la mente del director, sino que sea el resultado de analizar y sintetizar la situación problemática. Se debe lograr llegar a la creación de cronogramas y presupuestos. Los cronogramas para calendarizar las actividades, es decir, determinar plazos y fechas. Los presupuestos se encargan de establecer costos y precios, así como las fuentes de financiamiento.

- **Organización.**



Scanlan (2000) sostuvo que organizar trata de identificar y clasificar actividades necesarias. Agrupación de actividades necesarias para alcanzar un objetivo. La organización se encarga de diseñar la estructura y los procesos organizativos para que pueda alcanzar sus objetivos. Es una de las cuatro funciones administrativas básicas, junto con las otras tres. La organización es importante porque ayuda a establecer una estructura formal de asignación, coordinar las actividades de los empleados, establecer canales de comunicación, crear un ambiente de trabajo eficiente y eficaz.

Para que exista una correcta organización se deben tomar en consideración tres aspectos importantes: la forma organizacional, la realización del organigrama y los manuales. En las instituciones públicas, en el caso de las escuelas y colegios el modelo organizacional está dado por el ministerio de educación, el organigrama está dado por las instancias de gestión a nivel regional y los manuales deben ser consultados para su uso en la escuela. El diseño organizacional tiene especial importancia porque se relaciona con la carrera del docente, incluye a los grados, rangos y categorías.

- **Dirección**

Los líderes deben comprender los roles, las personalidades y las personalidades de las personas. Chiavenato (2012) sostuvo que la tercera función de gestión, la administración, sigue a la planificación y la organización. Su función de liderazgo es inspirar y revitalizar a la empresa para que entre en acción.

Junto con planificar, organizar y controlar, es una de las cuatro funciones fundamentales que se asignan a los puestos administrativos. La



gestión es el proceso de influir en las personas para que trabajen juntas para lograr los objetivos organizacionales. Debido a que ayuda a las organizaciones a lograr eficientemente sus objetivos. La dirección debe alentar a los empleados a ser productivos y comprometidos; establecer un ambiente de trabajo bueno y colaborativo; manejar conflictos y resolver problemas; gestionar el cambio. "La dirección es la función administrativa que se encarga de orientar, coordinar y motivar a las personas para que trabajen en conjunto y alcancen los objetivos de la organización." (Chiavenato, 2014, p. 318).

En la dirección hay un claro enfoque en las interacciones laborales dentro del centro educativo. El director que se encarga de las tareas de gestión a nivel del centro educativo debe hacer un acompañamiento dentro de la carrera de los docentes, en un sentido de trabajo coordinado. Debe tener liderazgo y lograr que las actividades se realicen por voluntad y no porque sea una obligación, sin embargo, se deben establecer las relaciones jerárquicas para que se pueda respetar el sistema instaurado y debe ser de conocimiento común entre los docentes y el director.

- **Control.**

El control es el primer paso en la administración, por eso también hay que experimentarlo. Entre ellos está que la empresa tenga una buena planificación, una buena estructura organizativa y una gestión eficiente. Sin un mecanismo para verificar e informar si los hechos están alineados con los objetivos, los líderes no pueden ver lo que realmente está sucediendo en su organización.



Al respecto Scanlan (2000), sostuvo que los controles dentro de las empresas son importantes porque su propósito es comprobar si las acciones de se realizan por las personas adecuadas. En este sentido, complementa la planificación. Esto se debe a que el propósito es garantizar que lo prometido de antemano se cumpla realmente y, en caso contrario, que se realicen las modificaciones adecuadas para que los hechos se ajusten al plan.

El control generalmente consiste en medir el resultado planeado, compararlo con el resultado esperado y detectar y corregir desviaciones del mismo. El proceso de control no termina antes de que se realicen las correcciones necesarias. Identificarlos no es suficiente si luego no se hace nada para implementarlos.

El control asegura que los resultados de la organización estén de acuerdo con las metas que se han definido. Además de planificar, organizar y dirigir, es una de las cuatro responsabilidades fundamentales que se asocian a la administración. Debido a que ayuda a las organizaciones a garantizar que se alcancen sus objetivos, identificar y corregir desviaciones de esos objetivos y mejorar el desempeño organizacional, el control es un componente esencial de la administración. "El control es el proceso de garantizar que los resultados de la organización se ajusten a los objetivos establecidos." (García, 2021, p. 40).

Todo aspecto de la gestión administrativa debe tener el control como componente fundamental. Las organizaciones que tienen un sistema de control sólido tienen mayores posibilidades de lograr los propósitos que se han determinado. El control es algo que se puede aplicar en todos los niveles de



una empresa. Todos los gerentes, independientemente de su rango, deben poseer las habilidades necesarias para establecer estándares.

2.2.2. Satisfacción laboral

En primer lugar, puede influir en el desempeño docente. Los docentes que están satisfechos con su trabajo son más propensos a ser productivos, comprometidos y a permanecer en la profesión. En segundo lugar, puede influir en la calidad de la enseñanza. Esto se refiere al grado de satisfacción que siente un cliente con los servicios prestados o con las críticas positivas recibidas. Esto es fundamental para las organizaciones que trabajan con servicios y productos ofrecidos y/o vendidos por los clientes. Por tanto, un mejor análisis sería observar aspectos específicos como la empatía, la confiabilidad, la responsabilidad y la seguridad. (Chumpitaz, 2020).

En general, se puede definir como el grado en que un empleado se siente satisfecho con su trabajo. Se ha demostrado que está relacionada con una serie de variables positivas, como la productividad y la rotación de personal. En general, se puede definir como el grado en que un empleado se siente satisfecho con su trabajo.

Está relacionada con una serie de variables positivas, como la productividad. Existen diferentes modelos que explican las dimensiones de la satisfacción laboral. Uno de los modelos más conocidos es el modelo de Locke (1976), que divide la satisfacción laboral en dos dimensiones principales: dimensiones intrínsecas (relacionadas con el contenido del trabajo, como las tareas, las responsabilidades y el reconocimiento) y extrínsecas (relacionadas con el contexto del trabajo, como el salario, las condiciones de trabajo y las



relaciones interpersonales). Otro modelo conocido es el modelo de Hackman y Oldham (1976), que divide la satisfacción laboral en tres dimensiones principales: significado (la percepción de que el trabajo es importante y significativo), autodeterminación (la percepción de que el trabajo es desafiante y permite al empleado ejercer un control sobre su propio trabajo) y relajación (la percepción de que el trabajo está relacionado con los valores y objetivos personales del empleado).

- **Dimensiones de satisfacción laboral**

Aspectos tangibles; Esto se basa en el perfil de las instalaciones de su organización, desde pantallas personales hasta dispositivos electrónicos utilizados dentro de su organización. Por otro lado, algunas organizaciones se dirigen al sector comercial donde se considera que la exposición relevante del producto tiene un impacto significativo en los clientes. Es importante señalar que los aspectos visibles pueden persuadir a los clientes a elegir el producto y no volver a comprarlo (Quijano, 2003). Se puede definir como el grado en que un empleado se siente satisfecho con su trabajo.

Es una habilidad necesaria para brindar atención y cuidado individualizados a los clientes y se conoce como empatía. Se expresan en las siguientes características: trato al cliente con respeto, cortesía y consideración, así como la orientación hacia la dedicación al cliente, sumando a esto la voluntad y el interés accesible para afrontar las dificultades. Por otro lado, una proporción significativa de individuos percibe la empatía. Por otro lado, se recopiló información sobre características clave que los clientes toman en consideración, como la prestación de servicios individualizados junto con una escucha atenta.



Existe un impacto significativo en el comportamiento de los trabajadores, incluyendo su productividad, absentismo, rotación y compromiso organizacional. Las dimensiones de satisfacción laboral son un importante factor a considerar para las organizaciones que desean mejorar la satisfacción laboral de sus empleados. Las organizaciones pueden comprender mejor las dimensiones de satisfacción laboral de sus empleados mediante la realización de encuestas o entrevistas. Con esta información, las organizaciones pueden tomar medidas para mejorar las dimensiones de satisfacción laboral que son más importantes para sus empleados.

La capacidad de empatía es una habilidad que se puede adquirir y mejorar. Para lograrlo es fundamental para empatizar con las emociones y poder ponerse en el lugar del otro. Al interactuar con los clientes, es esencial demostrar respeto, cortesía y consideración por sus circunstancias.

Cuando se trata de brindar un servicio al cliente excepcional, la escucha activa es un talento absolutamente necesario. Prestar atención a lo que dice el cliente, hacer preguntas para comprender mejor sus necesidades y abstenerse de interrumpir son componentes esenciales de la escucha activa.

Según Quijano (2003), hay tres ideas fundamentales que son esenciales para la relación que existe entre una empresa y su clientela: confiabilidad, credibilidad y confianza. Entre estos se encuentran el cumplimiento de plazos, la entrega de artículos o servicios que hayan sido solicitados. La capacidad de una corporación para ser sincera y abierta con sus clientes es lo que constituye credibilidad. Es imperativo que se comunique de manera abierta y honesta con sus clientes con respecto a los artículos o servicios que brinda, así como sus políticas y procedimientos.



Cuando los clientes contactan con una empresa, tienen una sensación de confianza, que es una sensación de seguridad gracias a la organización. La confiabilidad y credibilidad de la organización, además de las experiencias personales que los clientes han tenido con el negocio, son las fuerzas impulsoras detrás de esto. Para garantizar el placer del cliente, la confiabilidad es un componente esencial. Las empresas que buscan ganarse la confianza de sus clientes también deben priorizar la credibilidad como calidad en sus productos y servicios. Es más probable que los clientes le den su negocio a una empresa cuando tienen la percepción de que la organización es confiable y abierta en todo lo que hacen. La confiabilidad y la credibilidad son los dos factores que contribuyen a la confianza. Cuando los consumidores tienen fe en una empresa, es más probable que compren los bienes o servicios que ofrece esa empresa, los promocionen entre otros y permanezcan leales a la empresa.

Porque sin responsabilidad, aunque haya buena publicidad para la organización, si sus productos no son buenos, la organización no tendrá buenos resultados para inspirar confiabilidad y confianza, así como a la prontitud. La atención por parte de los empleados. Esto se debe a que, sin responsabilidad, la organización no obtendrá buenos resultados con sus productos. Actualmente, hay clientes que se preocupan por tener una representación más precisa de la mercancía.

La seguridad es un concepto que se relaciona tanto con el riesgo físico como económico, así como con la eliminación de incertidumbres, y se considera un mecanismo esencial para la relación con las personas que son atendidas. En el contexto de la seguridad en Internet, tenemos clientes que tienen fe en que podremos salvaguardar la información que nos envían. Es importante dejar claro



que la información personal de nuestros clientes no se pondrá en peligro intencionalmente; sin embargo, es necesario asegurarse de que procedimientos inadecuados no representen una amenaza para la información o la pongan en peligro.

La administración es un proceso fundamental para todas las organizaciones, y la gestión es una función esencial de la administración. Es la ejecución de los principios de la administración a la gestión de las organizaciones. La administración de la educación es una aplicación específica en las organizaciones educativas. La empatía y la confiabilidad son factores importantes cuando se trata de realizar una gestión efectiva.

Para finalizar, los directores pueden mejorar su trabajo cuando se trata de la planificación estratégica. Los docentes deben ser tomados en cuenta. Cuando se trata de los recursos humano, los directores pueden crear un ambiente de trabajo positivo donde exista claridad en el tipo de trabajo que los docentes deben realizar, las funciones deben estar libres de ambigüedades. Los directores deben lograr que los docentes tengan los recursos necesarios para que su trabajo sea efectivo. Actualmente se incorpora la gestión de la tecnología para que las clases impartidas sean más efectivas en el aula. Por último, el hecho de gestión de manera adecuada ya acorde a lo planeado y con la adaptación al entorno se relaciona a la creación de un proceso de evaluación para realizar una mejora continua.

2.3. MARCO CONCEPTUAL

Administración, es una función esencial de la organización, ya sea estatal o privada.



Gestión, es un término más amplio que la administración. La gestión puede aplicarse a una variedad de contextos, incluyendo la administración, los negocios y el gobierno.

Gestión administrativa, se centra en proceso administrativo de los materiales de una organización para alcanzar las metas y objetivos trazados.

Administración de la Educación, se centra en las tareas del proceso administrativo de los recursos de las instituciones educativas, universidades y otras instancias educativas para alcanzar sus objetivos.

Satisfacción laboral, definen como componente que determinará el grado de fortuna que los individuos experimentan en su trabajo, mencionan también que son los espacios. Se puede medir a través de una variedad de indicadores, como la satisfacción con el contenido del trabajo.

Empatía, es una habilidad importante para los gerentes, ya que les permite conectarse con sus empleados y comprender sus necesidades.

Confiabilidad, es la capacidad de cumplir con las promesas o expectativas. Es una cualidad importante para los empleados, ya que les permite ganarse la confianza de sus gerentes y compañeros de trabajo.

Gestión educativa, se refiere a los esfuerzos estratégicos que son dirigidos mediante procedimientos y técnicas con el propósito de potenciar los proyectos educativos y lograr los fines.

Seguridad, se puede definir como el estado de estar libre de peligro o daño. Se refiere a la protección de los recursos de una organización, incluidos los empleados, los clientes, la propiedad y la información. La seguridad es importante para las



organizaciones por varias razones. En primer lugar, puede ayudar a proteger a las personas y la propiedad de daños. En segundo lugar, puede ayudar a proteger la reputación de la organización. En tercer lugar, puede ayudar a reducir los costos de seguros y litigios.

Responsabilidad, se puede definir como la obligación de cumplir con las obligaciones o deberes. En el ámbito de la gestión, la responsabilidad se refiere a la obligación de los gerentes de tomar decisiones y acciones que sean en el mejor interés de la organización.



CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. UBICACIÓN GEOGRÁFICA DE ESTUDIO

Se desarrolló en la ciudad de Puno. Jurisdicción de la Unidad de Gestión Educativa Local de la ciudad de Puno.

3.2. PERÍODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Inició en enero del año 2022, con el acopio o recopilación de la información, posteriormente fue aprobada, estimando su conclusión de la investigación en el mes de junio del año 2023 y con la sustentación de la tesis en el mes de setiembre del presente año 2023.

3.3. PROCEDENCIA DEL MATERIAL UTILIZADO

La información fue recolectada a 18 docentes, a través de dos encuestas, en las dos variables; en el instrumento de gestión administrativa, se considera las dimensiones de planificación, organización, dirección y control; en el instrumento de satisfacción laboral de los maestros, se considera las dimensiones de aspectos tangibles, empatía, confiabilidad, responsabilidad y seguridad, dicha información fue ubicada en los profesores de la I.E.S. Villa del Lago de la ciudad de Puno del año de 2022.

La validación de los instrumentos fue realizada con dos expertos en el tema. En ello dichos expertos consideraron como favorable para poder realizar la recolección de datos.

Confiabilidad. Prueba de consistencia interna, se aplicó la prueba piloto a 18 docentes, después el Alfa de Cronbach en Ms Excel y SPSS Versión 25.



Coefficiente Alfa de Cronbach

La fórmula del Alpha de Cronbach es la siguiente:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^n S_i^2}{S_t^2} \right)$$

$\sum_{i=1}^n S_i^2$ = Sumatoria de las varianzas de los ítems individuales

S_t^2 = Varianza total

K = Número de ítems

n = Tamaño de la muestra piloto.

3.4. POBLACIÓN Y MUESTRA DEL ESTUDIO

3.4.1. Población.

La ciudad de Puno tiene alta población docente, y determinar a la Institución Educativa para el estudio se consideró la forma probabilística porque todas las instituciones educativas tienen la misma probabilidad de ser escogidas o seleccionadas. (Hernández, 2015), por ello se ha determinado a la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022, que en este caso está constituida por 18 docentes.

3.4.2. Muestra.

La muestra son 18 docentes de la Institución Educativa Secundaria Villa del Lago – Puno – 2022.

3.5. DISEÑO ESTADÍSTICO

Tratamiento de datos.



Para tratar los datos se realizó de forma descriptiva y de diagnóstico, debido a que las alternativas de las interrogantes en los instrumentos son de forma de escala de Likert se procesó del siguiente modo:

Elaboración de tablas y figuras estadísticas. Las tablas de distribución son ilustradas con cantidades porcentuales, acompañada de sus figuras estadísticas con diagramas de barras.

Prueba de Hipótesis

Para la demostración de la hipótesis general y específicas de la investigación se precisó lo prueba de hipótesis:

Hipótesis estadística:

- **H_a:** La gestión administrativa y satisfacción laboral docente se relacionan débilmente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.
- **H₀:** La gestión administrativa y satisfacción laboral docente no se relacionan en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.

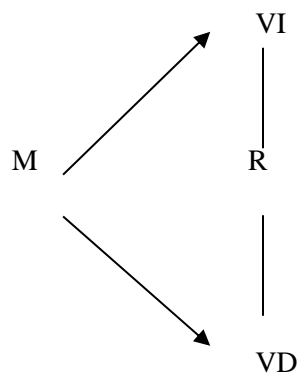
3.6. PROCEDIMIENTO

3.6.1. Descripción del método.

A la hora de ajustar el diseño de investigación con el uso de materiales y métodos, se procedió a delimitar las variables en estudio entre la gestión administrativa y Satisfacción laboral docente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.

Tipo y diseño de investigación

El tipo de investigación es no experimental, porque los datos se recogieron una sola vez, en los instrumentos de gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes. (Hernández, 2015). El diseño de investigación es correlacional, porque se considerado el grado de relación del fenómeno investigado, de las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes; por ello se establece el siguiente esquema para determinar el grado de relación. (Hernández, 2015).



Dónde:

VI: Gestión Administrativa.

VD: Satisfacción Laboral.

M: Docentes de la I. E. S. San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.

R: Grado de relación.

Tipo y procedimiento de muestreo

De acuerdo a la muestra de investigación, muestreo utilizado de tipo censal, porque todos los docentes de la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022, han sido seleccionados para el estudio.

Descripción detallada del uso de materiales.

En la investigación, considero una encuesta estructurada. El instrumento es el cuestionario, con preguntas cerradas de alternativa múltiple, las que se utilizaron para recoger datos, respecto a las variables de estudio.

3.7. VARIABLES

Descripción de variables a ser analizados.

Tabla 1

Descripción de variables.

Variab les	Dimensio nes	Indicadores	Escala
Gestión administ rativa	Planeación	Participación activa	Siempre
	Organización	Toma de decisiones	Casi
	Dirección	Cumplimiento de documentos de gestión	siempre
		Control	Comunicación oportuna
		Inducción para el buen desempeño	veces
		Liderazgo directivo	Casi
		Seguimiento y/o acompañamiento docente	nunca
	Evalúa actividades	Nunca	
Satisfacc ión laboral	Aspectos tangibles	Servicios básicos	Nada
		Instalaciones tecnológicas	satisfecho
	Empatía	Acciones de solidaridad	Poco
	Confiabilidad	Promueve la acción compartida	satisfecho
	Responsabilidad	Confianza en la elaboración	Satisfecho
		confianza de la labor que Ud. desempeña	Muy
	Seguridad	Capacidad en el cumplimiento	satisfecho
	Presentación de documentos	Totalmente	
	Evidencia de seguridad	satisfecho	
	Apoyo solidario		

Nota: Elaboración del investigador.



3.8. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Recolección de datos por Objetivo s específicos

Para la realización de la investigación, se trabajó en coordinación con la Dirección de la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022, con el propósito de recolectar información mediante encuestas a los docentes, también se monitoreó sobre las dudas en el llenado de las encuestas. (Anexo 2 Instrumentos de ejecución).

Tabla 2

Instrumentos de ejecución.

Objetivo específico	Instrumento de recolección de datos
Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y los aspectos tangibles de los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.	Encuesta y cuestionario.
Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y la empatía en los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.	Encuesta y cuestionario.
Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y la confiabilidad de los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.	Encuesta y cuestionario.
Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y la seguridad de los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.	Encuesta y cuestionario.

Nota: Elaboración del investigador.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. RESULTADOS

Tabla 3

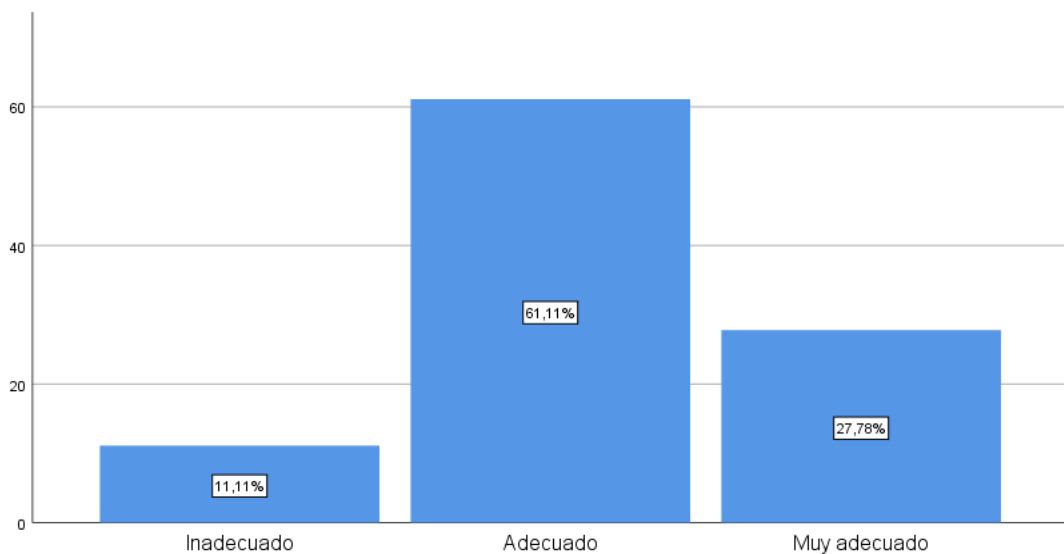
Nivel de gestión administrativa en docentes I.E.S. Villa del Lago, Puno

Gestión Administrativa				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Inadecuado	2	11,1	11,1	11,1
Adecuado	11	61,1	61,1	72,2
Muy adecuado	5	27,8	27,8	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Nota: Matriz de base de datos.

Figura 1

Gestión administrativa



Nota: resultados de la tabla 3.

En la Tabla 1 y Figura 1, se denota la gestión administrativa de los docentes: el 61,1% de los docentes presentan un nivel adecuado, mientras que el 27,8% de los docentes demuestran un nivel muy adecuado y finalmente, el 11,1% de los docentes demuestran un nivel adecuado. En la actualidad, se enfrenta a un contexto de muchos cambios, al que se debe adaptarse constantemente para cumplir con las funciones con la institución educativa.

Tabla 4

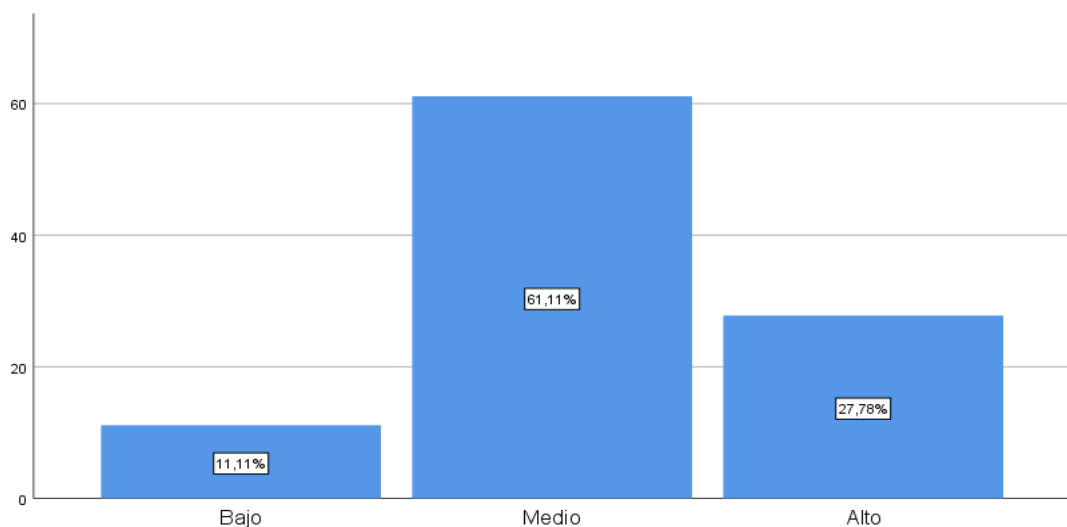
Nivel de satisfacción laboral en los docentes I.E.S. Villa del Lago, Puno.

Satisfacción Laboral				
Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Bajo	2	11,1	11,1	11,1
Medio	11	61,1	61,1	72,2
Alto	5	27,8	27,8	100,0
Total	18	100,0	100,0	

Nota: Matriz de base de datos.

Figura 2

Satisfacción laboral



Nota: resultados de la tabla 4.

En la Tabla 2 y Figura 2, se observa que la evaluación de satisfacción laboral de los docentes, se evidencia de la siguiente manera: el 61,1% se encuentran en nivel medio, el 27,8% se encuentran en nivel alto y finalmente, el 11,1% de docentes se encuentra en nivel bajo.

La relación es media en cuanto a la satisfacción laboral, porque no se encuentran motivados de manera satisfactoria en los factores cómo. Aspectos tangibles, empatía, confiabilidad, responsabilidad y seguridad.

Efectivamente, las condiciones laborales son importante para un buen desempeño, para ello será que la institución replantea las condiciones, el encargado de generar la comodidad y un buen ambiente para los docentes y este a sus alumnos. Para que existe un trabajo eficiente se debe mejorar las condiciones en la institución y el recurso humano.

Tabla 5

Niveles de las dimensiones de variable gestión administrativa

Variables	Gestión administrativa							
	Planeación		Organización		Dirección		Control	
Dimensiones	F	%	F	%	f	%	F	%
Inadecuado	2	11,1	3	16,7	6	33,3	2	11,1
Adecuado	11	61,1	11,1	61,1	7	38,9	13	72,2
Muy adecuado	5	27,8	4	22,2	5	27,8	3	16,7
Total	18	100,0	18	100,0	18	100,0	18	100,0

Nota: Matriz de base de datos

En la Tabla 3 se evidencia que un 61.1% (11) de los docentes perciben que la dimensión planeación se encuentra en un nivel adecuado. El 61.1% (11) de los docentes considera que la dimensión de organización se ubica en un nivel adecuado, un 38.9% (7) en la dimensión de dirección está en un nivel adecuado y 33.3% (6) en un nivel inadecuado, mientras que, un 72.2% (13) considera que la dimensión control se encuentra

en un nivel adecuado y un 16.7% (3) nivel muy adecuado y el 11.1% (2) en nivel inadecuado.

Tabla 6

Niveles de dimensiones de la variable satisfacción laboral

Variables	Satisfacción laboral									
	Aspectos tangibles		Empatía		Confiabilidad		Responsabilidad		Seguridad	
Dimensiones	F	%	f	%	f	%	F	%	F	%
Niveles										
Bajo	2	11,1	2	11,1	2	11,1	3	16,7	2	11,1
Medio	11	61,1	13	72,2	12	66,7	9	50,0	12	66,7
Alto	5	27,8	3	16,7	4	22,2	6	33,3	4	22,2
Total	18	100,0	18	100,0	18	100,0	18	100,0	18	100,0

Nota: Matriz de base de datos

En la Tabla 4 se registra que un 61.1% (11) de docentes evalúa que la dimensión aspectos tangibles es de nivel medio, mientras que un 72.2% (13) de docentes considera que la dimensión empatía está en un nivel medio, el 66.7% (12) de docentes considera que la dimensión confiabilidad es de nivel medio, el 50.0% (9) de docentes considera que la dimensión responsabilidad es de nivel medio y el 66.7% (12) de docentes considera que la dimensión seguridad es de nivel medio.

4.1.1. Prueba de normalidad

Tabla 7

Prueba de normalidad de variables y dimensiones.

Pruebas de normalidad						
Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk			
Estadístico	Gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.	



Pruebas de normalidades						
Gestión Administrativa	,190	18	,086	,909	18	,084
Satisfacción Laboral	,178	18	,134	,930	18	,193

Nota: esto es un límite inferior de la significación verdadera.

Corrección de significación de Lilliefors

(Número de datos es menor que 50) es mayor que 0,05, se tiene una distribución paramétrica, entonces el Coeficiente de correlación es de Pearson.

4.3. Contrastación de hipótesis

Hipótesis de estadística general:

La hipótesis nula (H_0) plantea que no existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E.S. Villa del Lago, Puno

La hipótesis alternativa (H_a) sostiene que sí hay una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de la I.E.S. Villa del Lago, Puno.

Tabla 8

Correlación de gestión administrativa y satisfacción laboral.

		Correlaciones	
		Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,776**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,776**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

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



El valor del estadístico r de Pearson es de 0.776, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

4.1.2. Hipótesis específicas

Tabla 9

Dimensiones de gestión administrativa y aspectos tangibles.

		Correlaciones	
		Gestión administrativa	Aspectos tangibles
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,734**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	18	18
Aspectos tangibles	Correlación de Pearson	,734**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	18	18

Nota: la correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

El valor del estadístico r de Pearson es de 0.734, además, esta correlación es bastante significativa. Se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión aspectos tangibles de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.



Tabla 10

Dimensiones de gestión administrativa y empatía.

Correlaciones			
		Gestión administrativa	Empatía
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,699**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	18	18
Correlaciones			
Empatía	Correlación de Pearson	,699**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	18	18

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

El valor del estadístico r de Pearson es de 0.699, además, esta correlación es altamente significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión empatía de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

Tabla 11

Dimensiones de gestión administrativa y confiabilidad.

Correlaciones			
		Gestión administrativa	Confiabilidad
Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1	,731**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	18	18
Confiabilidad	Correlación de Pearson	,731**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	18	18

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



El valor del estadístico r de Pearson es de 0.731, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión confiabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

Tabla 12

Dimensiones de gestión administrativa y responsabilidad en docentes.

		Correlaciones	
		Gestión	
		administrativa	Responsabilidad
Gestión	Correlación de Pearson	1	,755**
administrativa	Sig. (bilateral)		,000
	N	18	18
Responsabilid	Correlación de Pearson	,755**	1
ad	Sig. (bilateral)	,000	
	N	18	18

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

El valor del estadístico r de Pearson es de 0.755, por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión responsabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

Tabla 13

Dimensiones de gestión administrativa y seguridad.

		Correlaciones	
		Gestión administrativa	Seguridad
Gestión administrati va	Correlación de Pearson	1	,691**
	Sig. (bilateral)		,001
	N	18	18
Seguridad	Correlación de Pearson	,691**	1
	Sig. (bilateral)	,001	
	N	18	18

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

El valor del estadístico r de Pearson es de 0.691, Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión responsabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

4.2. DISCUSIÓN

El objetivo principal es determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Pearson, muestra un valor de 0.776, además, esta correlación es Muy Significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Esto significa que una buena gestión administrativa genera una buena satisfacción laboral. Los resultados de Mamani (2021) Se concluyó que, existe un nivel de relación positiva alta entre el clima institucional y la satisfacción laboral de los



docentes, puesto que el Coeficiente de correlación de Pearson muestra un valor de 0.770 (77%) y un $p = 0.000$ que está por debajo del nivel de significancia de 0.05 (5) lo que implica que, si existe un clima institucional favorable, según Ramos (2021).

El objetivo específico primero es identificar el grado de relación entre la gestión administrativa y aspectos tangibles en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Pearson, muestra un valor de 0.734, además, esta correlación es Muy Significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión aspectos tangibles de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido. Los aspectos tangibles es algo que se puede sentir con el tacto o que se puede ver con la vista, en el campo de la satisfacción laboral las motivaciones son claros y vistos.

El objetivo específico segundo es conocer el grado de relación entre la gestión administrativa y la empatía en los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Pearson, muestra un valor de 0.699, además, esta correlación es Muy Significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión empatía de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido. Los resultados de se relacionan moderadamente porque se evidencia que es regular la gestión administrativa y es regular la empatía, porque es poco observable entre los miembros de la comunidad educativa, las acciones de solidaridad.



El objetivo específico tercero es establecer el grado de relación entre la gestión administrativa y la confiabilidad de los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Pearson, muestra un valor de 0.731, además, esta correlación es Muy Significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión confiabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido. La confiabilidad es le grado de consistencia entre dos resultados de medición.

El objetivo específico cuarto es describir el grado de relación entre la gestión administrativa y la responsabilidad de los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Pearson, muestra un valor de 0.755, además, esta correlación es Muy Significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión responsabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. La responsabilidad administrativa de los servidores públicos de la de los colegios es ineficaz, porque no cumplen con sus labores con los servidores públicos que no escarmientan con las sanciones administrativas así generando como consecuencia un estado de desconformidad.

El objetivo específico quinto es identificar el grado de relación entre la gestión administrativa y la seguridad de los docentes, en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022. Según los resultados del Coeficiente de correlación de Pearson, muestra un valor de 0.691, además, esta correlación es Muy



Significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión responsabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido. La seguridad es prioridad en las instituciones educativas, tanto administrativas y frente a los recursos humanos.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: La gestión administrativa y satisfacción laboral docente, se relacionan moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022. Muestra un valor de 0.776, además, esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido. Esto significa que una buena gestión administrativa genera una buena satisfacción laboral.

SEGUNDA: La gestión administrativa y de los aspectos tangibles de los docentes, se relacionan moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022. Muestra un valor de 0.734, además, esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión aspectos tangibles de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

TERCERA: La gestión administrativa y la empatía en los docentes, se relacionan moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022. Muestra un valor de 0.699, además, esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión empatía de la variable de satisfacción laboral, porque el valor



del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido

CUARTA: La gestión administrativa y la confiabilidad de los docentes, se relacionan moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022. Muestra un valor de 0.731, además, esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión confiabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.

QUINTA: La gestión administrativa y la responsabilidad de los docentes, se relacionan moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022. Muestra un valor de 0.755, además, esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión responsabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque el valor del Sig. (bilateral) es de 0.000, que se encuentra por debajo del 0.01 requerido.

SEXTA: La gestión administrativa y la seguridad de los docentes, se relacionan moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022. Muestra un valor de 0.691, además, esta correlación es muy significativa. Por lo que se puede afirmar con un 99% de confianza, que en el ámbito de estudio hay una “correlación alta” entre la variable gestión administrativa y la dimensión responsabilidad de la variable de satisfacción laboral, porque



el valor del Sig. (bilateral) es de 0.001, que se encuentra por debajo del 0.05 requerido.



VI. RECOMENDACIONES

- PRIMERA:** Se recomienda a los directivos efectivizar una gestión administrativa adecuada porque se relación a con la Satisfacción laboral de los docentes, evidenciando que existe asociación de dependencia entre dichas variables demostrada con las pruebas de medidas simétricas Tau-b de Kendall.
- SEGUNDA:** A los trabajadores del área de administración trabajar de forma efectiva sobre los aspectos tangibles de la institución educativa, porque se evidencian que son muy precarios y muestran poco aseo, respecto a las instalaciones tecnológicas, de acuerdo a los resultados estadísticos.
- TERCERA:** A todos los docentes demostrar empatía, porque se relación a es poco observable entre miembros de la comunidad educativa, por ello las acciones de solidaridad son poco frecuentes, evidenciando que existe asociación de dependencia entre la gestión administrativa y la dimensión de empatía de Satisfacción laboral.
- CUARTA:** A los directivos trabajar respecto a la dimensión de confiabilidad de los docentes, porque se evidencia que es regular, no se evidencia acciones compartidas, observando mucha desconfianza de la labor que brindan o desempeñan los docentes, de acuerdo a la prueba chi cuadrada calculada.
- QUINTA:** Se recomienda a los docentes demostrar responsabilidad, porque es mínima en su capacidad en el cumplimiento, en muchos casos la presentación de documentos es a destiempo, de acuerdo a la prueba chi cuadrada calculada, evidenciando que existe asociación de dependencia entre la gestión administrativa y la dimensión de responsabilidad.



SEXTA: A los directivos trabajar de forma frecuente sobre la dimensión de seguridad de los docentes, porque es regular, existiendo mínima seguridad y apoyo solidario entre los docentes, la que indica que existe una relación moderada entre las variables.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anzola, S. (2002). *Administración de pequeñas empresas*. México: McGrawHill.
- Arias, M. (2008). *Administración de empresas*. México: Pretina-May Hispanoamérica S.A.
- Benites, L., & Castillo, D. (2018) Percepción de la gestión administrativa y el desempeño laboral del docente de una I.E.P de nivel secundario de la Rinconada Trujillo 2017: Universidad César Vallejo, Trujillo,
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Interamericana S.A.
- Chumpitaz, N. (2020). Gestión administrativa y satisfacción del cliente socio en la Cooperativa de Ahorro y Crédito Santa María Magdalena, 2020. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/48349>
- Culqui, L., & Osorio, K. (2022). La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo - 2020. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/11537/32035>
- Daft, R. L. (2015). *Administración*. México: Cengage Learning.
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía y Negocios*, Vol. 3 Núm. 1, 47-62. doi:<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Ferruzo, C. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la I.E. N° 34033 Mavilo Calero Pérez - Pasco 2021. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad de Huanuco, Huánuco, Perú.
- García, A. (2021). *Fundamentos de administración*. México: McGraw-Hill.
- González, R. (2018). Satisfacción laboral en docentes de una institución educativa particular y una nacional en el distrito de la Victoria. (*Tesis de Licenciatura*).



Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12802/6563>

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16(2), 250-279.
doi:10.1016/0030-5073(76)90025-6

Joseph, C. (2021). La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Union Colombiana del Sur. (*Tesis de Maestria*). Universidad de Montemorelos, México. Obtenido de
<https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/144338>

Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297-1349). Chicago, IL: Rand McNally.

Mamani, C. (2021). Clima institucional y satisfaccion laboral en los docentes de las instituciones educativas Mariano Zevallos Gonzales y Sagrado Corazón de Jesús - 2019. (*Tesis de Maestria*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/18839>

Mamani, H. (2019). Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas con Jornada Escolar Completa del distrito de Acora 2018. (*Tesis de Maestria*). Universidad Nacional del Altiplano, Puno, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/13193>

Medina, E. (2017). Impacto de los factores intrínsecos en la satisfacción laboral de los profesores de nivel superior de la Universidad EBC Hochschule, Berlín, Alemania (Tesis de Maestría). Universidad Nacional Autónoma de México. México.

Quijano, V. (2003). Calidad en el servicio al cliente.

Ramos, O. (2021). La gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral del docente en el Isntituto de Educación Superior Tecnológico Público "Chojata" de Moquegua - 2019. (*Tesis de Segunda Especialidad*). Universidad José Carlos Mariategui, Moquegua, Perú. Obtenido de
<https://hdl.handle.net/20.500.12819/1466>



Robbins, S. P., & Coulter, M. (2013). *Administración*. México: Pearson Educación.

Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176

Salvador, C. (2018). La gestión administrativa en instituciones educativas según Ventanilla - 2016. (*Tesis de Maestría*). Universidad César Vallejo, Perú.
Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/14462>

Scanlan, B. (2000). *Administración para nuevos gerentes. Serie de Administración y Negocios*. Chile: Ed. Bloom Sant.

Sánchez, P. (2018). Efectividad de la Gestión del conocimiento y su grado de relación con el Nivel de satisfacción laboral en los docentes de las Instituciones educativas secundarias de la ciudad de Puno. (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Altiplano, Perú.

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (2013). *Administración*. México: Pearson Educación.

Tapia, J. (2019). Gestión educativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes en Instituciones Educativas Secundarias del distrito de Paucarcolla - Puno. (*Tesis de Maestría*). Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://hdl.handle.net/20.500.12773/15201>

Vasquez, A. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de las instituciones educativas públicas del distrito de Ancón, 2022. (*Tesis de Licenciatura*). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/116967>



ANEXOS

ANEXO 1: Matriz de consistencia.

Preguntas	Hipótesis	Objetivos	Variables	Dimensiones e indicadores	Escala	Métodos
<p>Pregunta general.</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?</p> <p>Preguntas específicas</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y los aspectos tangibles en los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la empatía en los docentes de la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la confiabilidad en los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la seguridad en los docentes en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022?</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>La gestión administrativa y satisfacción laboral docente se relaciona significativamente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>La gestión administrativa y los aspectos tangibles de los docentes, se relaciona moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>La gestión administrativa y la empatía en los docentes, se relaciona moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>La gestión administrativa y la confiabilidad de los docentes, se relaciona moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>La gestión administrativa y la seguridad de los docentes, se relaciona moderadamente en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar el grado de relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa Secundaria San Francisco de Asís Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y los aspectos tangibles de los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y la empatía en los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y la confiabilidad de los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p> <p>Identificar el grado de relación de la gestión administrativa y la seguridad de los docentes, en la I.E.S. Villa del Lago – Puno – 2022.</p>	<p>Gestión administrativa</p>	<p>Planeación</p> <p>Participación activa</p> <p>Toma de decisiones</p> <p>Organización</p> <p>Cumplimiento de documentos de gestión</p> <p>Comunicación oportuna</p> <p>Dirección</p> <p>Inducción para el buen desempeño</p> <p>Liderazgo directivo</p> <p>Control</p> <p>Seguimiento y/o acompañamiento docente</p>	<p>Siempre</p> <p>Casi siempre</p> <p>Algunas veces</p> <p>Casi nunca</p> <p>Nunca</p>	<p>Tipo y diseño de investigación:</p> <p>El tipo es no experimental</p> <p>El diseño de investigación es correlacional</p> <p>Población y muestra:</p> <p>Está constituida por 18 docentes</p> <p>Diseño estadístico por Objetivo:</p> <p>Prueba chi cuadrada</p> <p>Para determinar el grado de asociación o dependencia</p> <p>Prueba Tau b de kendall</p> <p>Para determinar el grado de relación</p> <p>Diseño de prueba de Hipótesis.</p> <p>La gestión administrativa y el grado de Satisfacción de los docentes, es mínima en la I.E.S. Villa del Lago – Puno</p>
			<p>Satisfacción laboral docente</p>	<p>Aspectos tangibles</p> <p>Servicios básicos</p> <p>Instalaciones tecnológicas</p> <p>Empatía</p> <p>Acciones de solidaridad</p> <p>Promueve la acción compartida</p> <p>Confiabilidad</p> <p>Confianza en la elaboración</p> <p>confianza de la labor que Ud. desempeña</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Capacidad en el cumplimiento</p> <p>Presentación de documentos</p> <p>Seguridad</p> <p>Evidencia de seguridad</p>	<p>Nada satisfech</p> <p>Poco satisfech</p> <p>Satisfech</p> <p>Muy satisfech</p> <p>Totalmente satisfech</p>	



ANEXO 2: Cuestionario de gestión administrativa.

Estimado docente servirá para conocer el objetivo de la investigación, respecto a la gestión administrativa, para ello solicito su apoyo que es confidencial, sus respuestas son de acuerdo a las siguientes características:

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

No	Dimensión 1. Planeación	1	2	3	4	5
1	¿Se realiza en forma participativa la programación de actividades en la institución?					
2	¿Las decisiones tomadas para la programación de actividades es consensuada?					
3	¿Los directivos promueven la participación de la comunidad educativa al elaborar el PEI?					
4	¿Los coordinadores pedagógicos junto a los docentes elaboran los instrumentos de Programación curricular?					
Dimensión 2. Organización		1	2	3	4	5
5	¿La institución educativa cuenta con los documentos de gestión pedagógica?					
6	¿Los coordinadores pedagógicos comunican de forma oportuna las fortalezas y debilidades del acompañamiento y monitoreo?					
7	¿En las unidades de aprendizaje considera Ud. los valores y las competencias transversales?					
8	¿En las sesiones de aprendizaje son considerados los momentos con estrategias adecuadas?					
Dimensión 3. Dirección		1	2	3	4	5



9	¿El director realiza acciones de inducción para el buen desempeño docente?					
10	¿Los coordinadores pedagógicos están especializados para el desempeño de sus funciones?					
11	¿Existe liderazgo funcional en la institución educativa?					
12	¿Existen normas o políticas para el desarrollo de las actividades académicas?					
Dimensión 4. Control		1	2	3	4	5
13	¿Se efectúa de forma oportuna el seguimiento y/o acompañamiento a los docentes?					
14	¿La Institución educativa socializa políticas internas para un mejor desempeño docente?					
15	¿La institución educativa elabora junto a los docentes el plan de seguimiento y control para el buen desempeño?					
16	¿El director junto a la comunidad educativa evalúa las actividades realizadas y programadas en el PAT?					

Fuente: El cuestionario gestión administrativa ha sido adaptada de: (De la Cruz, 2021)



ANEXO 3: Cuestionario de satisfacción laboral.

Estimado docente servirá para conocer el objetivo de la investigación, respecto a la Satisfacción laboral, para ello solicito su apoyo que es confidencial, sus respuestas son de acuerdo a las siguientes características:

1. Nada satisfecho 2. Poco satisfecho 3. Satisfecho 4. Muy satisfecho 5. Totalmente satisfecho

No	Dimensión 1. Aspectos tangibles	1	2	3	4	5
1	¿Los servicios básicos de primera necesidad son adecuados para su uso por los docentes?					
2	¿Los docentes cuentan con sala de descanso, de atención a padres de familia, entre otros?					
3	¿Las instalaciones tecnológicas del centro de cómputo son de accesibilidad para los docentes?					
Dimensión 2. Empatía		1	2	3	4	5
4	¿El director promueve acciones de solidaridad en caso lo requieran los docentes?					
5	¿Cuándo los docentes solicitan permiso por aspectos importantes son atendidos con toda la escucha activa?					
6	¿Si se presentan problemas en la institución educativa son resueltos de forma compartida?					
Dimensión 3. Confiabilidad		1	2	3	4	5
7	¿El director muestra confianza en la elaboración de los instrumentos de programación curricular?					
8	¿El director muestra confianza en la elaboración de sus sesiones de aprendizaje?					
9	¿El director muestra confianza de la labor que Ud. desempeña?					



Dimensión 4. Responsabilidad		1	2	3	4	5
10	¿El director muestra alta capacidad en el cumplimiento de sus funciones?					
11	¿Usted presenta oportunamente los documentos que solicita la dirección para un buen desempeño?					
12	¿Las actividades programadas en el PAT son cumplidas con responsabilidad?					
Dimensión 5. Seguridad		1	2	3	4	5
13	¿Se evidencia seguridad en la Institución Educativa al brindar respuestas en respecto al clima institucional?					
14	¿Al momento de ser monitoreado o acompañado la información que se obtiene es confidencial?					
15	¿Los compañeros de trabajo brindan apoyo solidario en caso de tener algún incidente profesional o familiar?					

Nota: El cuestionario satisfacción laboral ha sido considerada de: (Chumpitaz, 2020)



ANEXO 4: Matriz de datos.

Datos gestión administrativa

Planeación				Organización				Dirección				Control			
P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16
2	3	1	1	3	1	2	3	1	3	4	4	2	2	4	3
5	4	4	5	4	3	4	5	4	4	5	3	2	5	5	4
5	3	3	1	1	5	4	4	1	1	1	1	4	5	1	5
2	1	5	4	1	3	3	3	3	2	4	3	4	2	2	1
3	2	5	3	3	2	2	4	2	3	2	5	3	4	3	5
3	3	3	1	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	3
1	2	2	3	3	1	3	3	1	2	1	2	4	3	1	2
2	1	5	2	3	1	4	1	5	1	4	1	3	3	4	2
5	1	5	1	5	4	3	3	4	2	4	3	1	1	2	2
1	5	3	2	1	1	5	4	3	1	4	2	4	2	2	2
5	3	5	3	3	3	2	5	5	3	5	4	3	5	4	3
3	5	5	2	5	5	1	5	1	1	2	2	3	2	2	3
3	4	5	5	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	5	4
4	3	5	4	4	4	3	4	5	3	4	4	3	4	3	3
1	1	5	3	3	4	2	5	1	2	1	3	3	4	5	1
4	4	5	4	3	5	3	5	5	5	4	2	4	4	5	5
4	5	4	2	2	4	3	4	1	3	5	4	5	3	4	1
3	4	1	2	1	4	2	1	1	2	1	3	1	4	4	2



Datos Satisfacción laboral de los docentes

Aspectos tangibles			Empatía			Confiabilidad			Responsabilidad			Seguridad		
P5	P6	P7	P1 0	P1 1	P1 2	P1 3	P1 4	P1 5	P17	P18	P19	P2 0	P2 1	P2 2
3	2	3	5	1	3	4	2	2	3	3	2	4	2	3
5	4	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4
3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1
4	4	3	4	3	4	3	3	2	1	5	1	5	2	3
4	3	3	4	3	3	2	2	5	4	3	3	2	4	3
3	4	4	2	5	4	3	5	2	3	4	4	2	5	3
4	2	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
3	4	3	5	1	3	4	4	4	3	4	3	4	3	1
4	3	4	3	5	1	5	2	4	3	4	5	4	3	3
4	3	2	4	3	4	2	3	4	4	3	3	5	5	1
4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	3	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	3	4
4	5	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	2	4
3	3	3	4	3	3	1	5	4	3	5	5	5	5	1
4	3	3	4	3	3	1	3	4	4	5	1	5	2	5
5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	4
4	4	5	5	1	5	4	4	5	4	5	5	5	4	4
4	1	1	3	1	2	2	2	1	2	1	1	3	2	1



ANEXO 5: Validación de instrumentos de investigación.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informe (Experto): Guevara Guerra Victor Benito
- 1.2. Grado Académico : Doctor en Educación
- 1.3. Profesión : Licenciado en Educación
- 1.4. Institución donde labora : Universidad Nacional del Altiplano
- 1.5. Cargo de desempeña : Docente Universitario
- 1.6. Denominación del Instrumento : Satisfacción laboral
- 1.7. Autor del Instrumento : José Fernando Lajo Chevarria
- 1.8. Programa de Estudios : Segunda Especialidad

II VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Maló	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual					X



8. INTENCIONALIDAD	El tema es adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección					X
		Sumatoria Parcial			12	25
		Sumatoria Total	37			

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 37

3.2. Opinión:

Favorable Debe mejorar No favorable

3.3. Observaciones: _____

Puno, octubre de 2022



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informe (Experto): Guevara Guerra Victor Benito
 1.2. Grado Academico : Doctor en Educación
 1.3. Profesion : Licenciado en Educación
 1.4. Institucion donde labora : Universidad Nacional del Altiplano
 1.5. Cargo de desempeña : Docente Universitario
 1.6. Denominacion del Instrumento : Gestión Administrativa
 1.7. Autor del Instrumento : José Fernando Lajo Chevarría
 1.8. Programa de Estudios : Segunda Especialidad

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Maló	Regular	Bueno	Muy Bueno
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría				X	
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual					X



8. INTENCIONALIDAD	El tema es adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección					X
Sumatoria Parcial					12	25
Sumatoria Total		37				

III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 37

3.2. Opinión:

Favorable Debe mejorar No favorable

3.3. Observaciones: _____

Puno, octubre de 2022



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informe (Experto): Ramos Huacastara Filomeno
 1.2. Grado Académico : Magister
 1.3. Profesión : Licenciado en Educación
 1.4. Institución donde labora : Universidad Nacional del Altiplano
 1.5. Cargo que desempeña : Docente Universitario
 1.6. Denominación del Instrumento : Gestión administrativa
 1.7. Autor del Instrumento : José Fernando Lojo Chuarria
 1.8. Programa de Estudios : Segunda Especialidad

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Mal	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual					X
8. INTENCIONALIDAD	El tema es adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección					X
Sumatoria Parcial					8	30
Sumatoria Total					38	



III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 38

3.2. Opinión:

Favorable Debe mejorar No favorable

3.3. Observaciones: _____

Puno, octubre de 2022



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES:

- 1.1. Apellidos y nombres del informe (Experto) : Ramos Huacantara Filomeno
 1.2. Grado Académico : Magister
 1.3. Profesión : Licenciado en Educación
 1.4. Institución donde labora : Universidad Nacional del Altiplano
 1.5. Cargo de desempeño : Docente Universitario
 1.6. Denominación del Instrumento : Satisfacción laboral
 1.7. Autor del instrumento : José Fernando Lajo Chuvarría
 1.8. Programa de estudios : Segunda Especialidad

II. VALIDACIÓN:

INDICADORES DE EVALUACIÓN DEL INSTRUMENTO	CRITERIOS Sobre los ítems del instrumento	Muy Malo	Malo	Regular	Buena	Muy Buena
		1	2	3	4	5
1. CLARIDAD	Están formulados con lenguaje apropiado que facilita su comprensión				X	
2. OBJETIVIDAD	Están expresados en conductas observables, medibles					X
3. CONSISTENCIA	Existe una organización lógica en los contenidos y relación con la teoría					X
4. COHERENCIA	Existe relación de los contenidos con los indicadores de la variable					X
5. PERTINENCIA	Las categorías de respuestas y sus valores son apropiados					X
6. SUFICIENCIA	Son suficientes la cantidad y calidad de ítems presentados en el instrumento				X	
7. ACTUALIDAD	El tema de investigación es de interés actual					X
8. INTENCIONALIDAD	El tema es adecuado para valorar aspectos de la estrategia de recolección					X
Sumatoria Parcial					8	30
Sumatoria Total					38	



III. RESULTADOS DE LA VALIDACIÓN:

3.1. Valoración total cuantitativa: 38

3.2. Opinión:

Favorable Debe mejorar No favorable

3.3. Observaciones: _____






UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE EDUCACIÓN
DOCENTE UNIVERSITARIO
LINA LINA

Puno, octubre de 2022



ANEXO 6 Autorización de ejecución.



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
UNIDAD DE SEGUNDA ESPECIALIDAD

Ciudad Universitaria - Telefax (051) 369275 Apartado Postal 291

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Puno, 16 de noviembre del 2022

OFICIO N°0151 – 2022 – CI/SE-FCEDUC–UNAP

Señor (a):
LAJO CHEVARRIA JOSE FERNANDO
Alumno(a) de la Segunda Especialidad en: **Gestión y Administración Educativa**
Presente. -

ASUNTO : Comunica Autorización Oficial de Ejecución de Proyecto de Investigación


Por intermedio del presente me dirijo a usted, a fin de comunicarle que el Proyecto de Investigación titulado: LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN FRANCISCO DE ASÍS VILLA DEL LAGO - PUNO - 2022, ha sido **APROBADO** por el respectivo jurado revisor y está autorizado para su ejecución a partir del **9/11/2022**, tal como se observa en el Dictamen del Jurado Revisor del Proyecto de Investigación. A partir de su autorización cuenta con un plazo mínimo de 02 meses y máximo de 02 años para su ejecución, siendo director(a) de tesis: **Dr. Pedro Carlos Huayanca Medina**, asesor(a) de tesis: **Dr. Pedro Carlos Huayanca Medina** y el jurado conformado por:

- Presidente : M.Sc. Rolando Caceres Quenta
- 1er. Miembro : M.Sc. Jose Marcial Mamani Condori
- 2do. Miembro : Dra. Ninfa Genoveva Ramos Cuba

Agradezco la atención que se sirva brindar al presente, y aprovecho la ocasión para expresarle los sentimientos de mi mayor estima personal.

Atentamente,

Universidad Nacional del Altiplano



Firmado digitalmente por:BERMEJO PAREDES SAUL PABLO 2016886072493
Fecha: 16.11.2022 14:25:19 -0500

Dr. Saúl Bermejo Paredes
Coordinador de Investigación
Unidad de Segunda Especialidad
FCEDUC - UNA - PUNO

Cc.arch
SBP/tpcp



"AÑO DEL FORTALECIMIENTO DE LA SOBERANÍA NACIONAL"

SUMILLA: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA LA
EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

SEÑOR DIRECTOR DE LA INSTITUCION EDUCATIVA SECUNDARIA SAN FRANCISCO DE ASIS
VILLA DEL LAGO - PUNO



José Fernando Lajo Chevarría, identificado con DNI N° 42810822, con domicilio real en el Jr. Cristóbal Colón N° 186 de la ciudad de Puno, con correo electrónico: fernandolajochevarria@gmail.com, con teléfono móvil: 951840277, en mi condición de egresado del Programa de Segunda Especialidad de la Universidad Nacional del Altiplano – Puno, a Usted con ponderación me presento y digo:

Que, al amparo de lo establecido por el Numeral 20° del artículo 2º de la Constitución Política del Estado y lo dispuesto en los Artículos 106° y 107° de la Ley de Procedimiento Administrativo General, Ley N° 27444, es que recorro a su despacho con la finalidad de solicitar Autorización de Ejecución del Proyecto de Investigación titulado: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN FRANCISCO DE ASIS VILLA DEL LAGO – PUNO - 2022", y que por motivos estrictamente académicos, el suscrito solicita encarecidamente dicha autorización y facilidades para su ejecución, por lo que me es muy grato desarrollar estudios de investigación a fin de fortalecer la Gestión Administrativa y Desempeño Docente, del mismo modo expreso mi agradecimiento por el apoyo y consideración.

Por lo expuesto.

Pido a usted Señor Director la atención favorable de la presente por ser de justicia y Ley.

Puno, 18 de noviembre del 2022

Lc. José Fernando Lajo Chevarría
Prof. Comercio Exterior
C.P.N. N° 234210822

*P, 17-11-2022
Se lo entregó al gerente
de la segunda etapa
22-11-22 a las 10:30 am
Lajo*



ANEXO 7 Constancia de ejecución de proyecto de investigación.



PERU	Ministerio de Educación	Dirección Regional de Educación Puno	Unidad de Gestión Educativa Local Puno	IES. "S.F.A" Villa del Lago - Puno
------	-------------------------	--------------------------------------	--	------------------------------------



CONSTANCIA DE EJECUCIÓN DE PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

LA QUE SUSCRIBE DIRECTORA DE LA IES. "SAN FRANCISCO DE ASIS" VILLA DEL LAGO - PUNO (Código Modular 1029644)

HACE CONSTAR:

Que, el Sr. LAJO CHEVARRIA, José Fernando con DNI. 42810822, egresado del programa de segunda especialidad, mención: Administración de la Educación, de la Universidad Nacional del Altiplano - Puno, ha realizado la Ejecución del Proyecto de Investigación Titulado "LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN FRANCISCO DE ASÍS VILLA DEL LAGO - PUNO - 2022", de forma satisfactoria; durante el mes de noviembre del 2022, demostrando responsabilidad, puntualidad y buen desempeño en su trabajo, otorgándosele los agradecimientos y felicitaciones por el trabajo desempeñado.

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

Puno, Enero de 2023.



Prof. Nelsy Ticana Quispe
DIRECTORA (a)



DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo José Fernando Lajo Chevarría,
identificado con DNI 42810822 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

" LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL
DOCENTE EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN
FRANCISCO DE ASIS VILLA DEL LABO - PUNO - 2022 "

Es un tema original.


Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y **no existe plagio/copia** de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 11 de enero del 2024



FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo José Fernando Lajo Chevarría,
identificado con DNI 42810822 en mi condición de egresado de:

Escuela Profesional, Programa de Segunda Especialidad, Programa de Maestría o Doctorado
GESTIÓN Y ADMINISTRACIÓN EDUCATIVA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación denominada:

“ LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DOCENTE
EN LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA SECUNDARIA SAN FRANCISCO DE
ASIS VILLA DEL LAGO - PUNO - 2022 ”

para la obtención de Grado, Título Profesional o Segunda Especialidad.

Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los “Contenidos”) que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexas, a título gratuito y a nivel mundial.

En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 11 de enero del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella