

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de la
Institución Educativa José Antonio Encinas Franco – Paraíso –
Marañón - Huánuco, 2023”**

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADO EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS

AUTOR: Falcón Aquilino, Yerson

ASESOR: Linares Beraún, William Giovanni

HUÁNUCO – PERÚ

2023

U

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

D

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 72174698

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 07750878

Grado/Título: Maestro en gestión pública para el desarrollo social

Código ORCID: 0000-0002-4305-7758

DATOS DE LOS JURADOS:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestro en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003-1634-6674
2	Anibal Rivero, Rafael Antonio	Doctor en gestión empresarial	41693326	0000-0003-1423-2737
3	Rivera López, Cecilia del Pilar	Maestro en administración y dirección de empresas	22404218	0000-0002-0215-1270

H

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **09:00 horas del día 13 del mes de diciembre del año 2023**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron el sustentante y el Jurado Calificador, integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano	(Presidente)
Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero	(Secretario)
Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López	(Vocal)

Nombrados mediante la **RESOLUCIÓN N.º 1584-2023-D-FCOMP-PAAE-UDH** para evaluar la Tesis intitulada "**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO – PARAÍSO – MARAÑÓN - HUÁNUCO, 2023**", presentada por el Bachiller, **FALCÓN AQUILINO, Yerson**, para optar el título Profesional de Licenciado en Administración de Empresas.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo APROBADO con el calificativo cuantitativo de 14 CATORCE y cualitativo de SUFICIENTE (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las 10:15 horas del día 13 del mes de diciembre del año 2023, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Diana Huerto Orizano
Nº DNI 40530605
Código ORCID: 0000-0003-1634-6674
PRESIDENTE



Dr. Rafael Antonio Anibal Rivero
Nº DNI 41693326
Código ORCID: 0000-0003-1423-2737
SECRETARIO



Mtra. Cecilia del Pilar Rivera López
Nº DNI 22404218
Código ORCID: 0000-0002-0215-1270
VOCAL



DIRECTIVA N° 006- 2020- VRI-UDH PARA EL USO DEL SOFTWARE TURNITIN DE LA UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO Resolución N° 018-2020-VRI-UDH 03JUL20 y modificatoria R. N° 046-2020-VRI-UDH, 19OCT20

CONSTANCIA DE ORIGINALIDAD PARA REPOSITORIO

Yo, WILLIAM GIOVANNI LINARES BERAÚN, asesor(a) del PA DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS y designado(a) mediante resolución **No 1502-2022-D-FCOMP-PAE-UDH** del estudiante(s) FALCÓN AQUILINO YERSON, de la investigación titulada:

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCION EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO –PARAISO- MARAÑON – HUÁNUCO, 2023”

Puedo constar que la misma tiene un índice de similitud del 16 % verificable en el reporte final del análisis de originalidad mediante el Software Turnitin.

Por lo que concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio y cumple con todas las normas de la Universidad de Huánuco.

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

Huánuco 19 de febrero de 2024

Linares Beraún William Giovanni

DNI 07750878

Codigo Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4305-7758>

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS DOCENTES DE LA INSTITUCIÓN EDUCATIVA JOSÉ ANTONIO ENCINAS FRANCO – PARAÍSO – MARAÑÓN - HUÁNUCO, 2023

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	repositorio.unheval.edu.pe Fuente de Internet	6%
2	distancia.udh.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.udh.edu.pe Fuente de Internet	1%
4	1library.co Fuente de Internet	1%

William Giovanni Linares Beraún

DNI 07750878

Código Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-4305-7758>

Docente universitario de la E.A.P. de Administración de Empresas

DEDICATORIA

Al regalo más grande que Dios me supo entregar, mi hija Shayna Tiana Falcón Tarazona. La persona más importante de mi vida y la que me dio más fuerzas y motivos.

Por ella y para ella todo mi esfuerzo y dedicación.

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por permitirme tener y disfrutar a mi familia, gracias a mi familia por apoyarme, gracias a la vida porque cada día me demuestra lo hermosa que es la vida y lo justa que puede llegar a ser; gracias a mi familia por permitirme cumplir con excelencia en el desarrollo de esta tesis. Gracias por creer en mí y gracias a Dios por permitirme vivir y disfrutar de cada día.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VII
ÍNDICE DE FIGURAS.....	IX
RESUMEN	XI
ABSTRACT	XII
INTRODUCCIÓN.....	XIII
CAPÍTULO I.....	15
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	15
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	15
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	17
1.2.1. PROBLEMA GENERAL	17
1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS	17
1.3. OBJETIVOS	17
1.3.1. OBJETIVO GENERAL.....	17
1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS	18
1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	18
1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA	18
1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA	18
1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA.....	18
1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	19
CAPÍTULO II.....	20
MARCO TEÓRICO	20

2.1.	ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN.....	20
2.1.1.	ANTECEDENTES INTERNACIONALES	20
2.1.2.	ANTECEDENTES NACIONALES	22
2.1.3.	ANTECEDENTES LOCALES.....	25
2.2.	BASES TEÓRICAS.....	28
2.2.1.	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	28
2.2.2.	SATISFACCIÓN LABORAL	32
2.3.	DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	38
2.4.	HIPÓTESIS.....	39
2.4.1.	HIPÓTESIS GENERAL	39
2.4.2.	HIPÓTESIS ESPECIFICOS	39
2.5.	VARIABLES	40
2.5.1.	VARIABLE INDEPENDIENTE.....	40
2.5.2.	VARIABLE DEPENDIENTE	40
2.6.	OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES.....	41
CAPÍTULO III.....		42
MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN		42
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN	42
3.1.1.	ENFOQUE	42
3.1.2.	ALCANCE O NIVEL	42
3.2.	POBLACIÓN Y MUESTRA.....	43
3.2.1.	POBLACIÓN.....	43
3.2.2.	MUESTRA	43
3.3.	TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS ...	43
3.4.	TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	44
CAPÍTULO IV.....		45

RESULTADOS	45
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	45
CAPÍTULO V.....	62
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	62
CONCLUSIONES	69
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	71
ANEXOS	73

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Población	43
Tabla 2 Estadísticas de fiabilidad	44
Tabla 3 ¿Son medibles y se informan a tiempo los objetivos organizacionales?	45
Tabla 4 ¿Los planes se exhiben y se divulgan a todas las áreas?.....	46
Tabla 5 ¿La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador?.....	47
Tabla 6 ¿Existe un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas?	48
Tabla 7 ¿Se establece una comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización?	49
Tabla 8 ¿El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales?	50
Tabla 9 ¿Se mide el cumplimiento de los objetivos organizacionales?	51
Tabla 10 ¿Se corrigen las desviaciones de los objetivos organizacionales?	52
Tabla 11 ¿Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo?	53
Tabla 12 ¿Conoce y aplica el docente la malla curricular?.....	54
Tabla 13 ¿Los docentes muestran capacidad para resolver los problemas?	55
Tabla 14 ¿Se reconoce el esfuerzo aptitudinal y actitudinal de los docentes?	56
Tabla 15 ¿Tienen los docentes habilidades de liderazgo dentro y fuera del aula?	57
Tabla 16 ¿Poseen los docentes una adecuada formación en principios y valores?	58
Tabla 17 ¿Cómo es el nivel de comunicación de los docentes?	59

Tabla 18 ¿Cuál es el nivel de responsabilidad de los docentes?	60
Tabla 19 ¿Cómo es el nivel de compromiso de los docentes con la comunidad educativa?.....	61

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Función Administrativo	28
Figura 2	Pirámide de necesidades de Maslow	33
Figura 3	¿Son medibles y se informan a tiempo los objetivos organizacionales?	45
Figura 4	¿Los planes se exhiben y se divulgan a todas las áreas?	46
Figura 5	¿La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador?.....	47
Figura 6	¿Existe un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas?.....	48
Figura 7	¿Se establece una comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización?	49
Figura 8	¿El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales?	50
Figura 9	¿Se mide el cumplimiento de los objetivos organizacionales?.....	51
Figura 10	¿Se corrigen las desviaciones de los objetivos organizacionales?	52
Figura 11	¿Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo?	53
Figura 12	¿Conoce y aplica el docente la malla curricular?	54
Figura 13	¿Los docentes muestran capacidad para resolver los problemas?	55
Figura 14	¿Se reconoce el esfuerzo aptitudinal y actitudinal de los docentes?	56
Figura 15	¿Tienen los docentes habilidades de liderazgo dentro y fuera del aula?	57
Figura 16	¿Poseen los docentes una adecuada formación en principios y valores?	58
Figura 17	¿Cómo es el nivel de comunicación de los docentes?	59

Figura 18 ¿Cuál es el nivel de responsabilidad de los docentes?	60
Figura 19 ¿Cómo es el nivel de compromiso de los docentes con la comunidad educativa?.....	61

RESUMEN

Hoy en día, el crecimiento y la actualización ha pasado a ser uno de los principales objetivos para toda empresa sin importar el rubro al que esta pertenezca, ya que toda empresa lo que busca es el crecimiento económico sostenible para su permanencia en el mercado competitivo, pero no siempre sucede eso ya que muchas instituciones sufren la falta de gestión administrativa porque la alta dirección no hace uso de estrategias agresivas para repotenciar y generar una efectiva y eficiente satisfacción laboral, para la solución a dicho problema se ha realizado un trabajo de investigación dirigido a la institución educativa de nivel básico, el objetivo es promover la gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en la institución educativa.

El estudio es de tipo Sincrónico o transversal, a través del método Hipotético Deductivo, con un diseño de investigación no experimental, la muestra estuvo comprendida por 44 unidades de análisis, obteniéndose como resultados el desconocimiento de la Institución educativa de nivel superior por haber cambiado de razón social, la percepción de una mala atención de parte de los colaboradores por la falta de capacitación, quienes no brindaban el servicio de manera adecuada causando incomodidad e insatisfacción a los usuarios, también se identificó que los servicios no superan las expectativas de la comunidad educativa, por la falta de una adecuada clima organizacional y mucha empatía para generar sinergia entre quienes laboran en la institución educativa de nivel básico.

Palabra claves: Planificación, Organización, Dirección, Control y Satisfacción.

ABSTRACT

Today, growth and updating has become one of the main objectives for every company regardless of the category to which it belongs, since what every company is looking for is sustainable economic growth for its permanence in the competitive market, but that does not always happen since many institutions suffer from a lack of administrative management because senior management does not use aggressive strategies to repower and generate effective and efficient job satisfaction, for the solution to this problem, a research work has been carried out aimed at the basic level educational institution, the objective is to promote administrative management to improve job satisfaction in the educational institution.

The study is synchronous or cross-sectional, through the Hypothetical Deductive method, with a non-experimental research design, the sample was comprised of 44 analysis units, obtaining as results the ignorance of the higher level educational institution for having changed company name, the perception of poor attention on the part of the collaborators due to the lack of training, who did not provide the service adequately, causing discomfort and dissatisfaction to the users, it was also identified that the services do not exceed the expectations of the educational community , due to the lack of an adequate organizational climate and a lot of empathy to generate synergy among those who work in the basic level educational institution.

Keywords: Planning, Organization, Direction, Control and Satisfaction.

INTRODUCCIÓN

La gestión es un elemento clave para alcanzar metas y objetivos. La función de gestión es el proceso de planificación, organización, dirección y gestión de los recursos necesarios para el crecimiento y el desarrollo económico, financiero y social. Debido al alto nivel constante de competitividad, la gestión juega un papel muy importante en el establecimiento de políticas, estrategias y objetivos. La gestión surge de las actividades establecidas para realizar la organización y llevar a cabo las funciones de gestión. Vivimos en un mundo cada vez más competitivo, y así como muchas personas se sienten motivadas por los desafíos que enfrentan, también hay quienes se sienten infravalorados, lo que afecta directamente su desempeño y los resultados que logran. Por ello, hemos realizado la presente investigación, se formula el problema ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023?, lo cual para su desarrollo se ha tenido en consideración la siguiente estructura:

Capítulo I, se describe la problemática identificada, de acuerdo a ello se plantea el problema general y específicos, se plantea los objetivos (general y específicos), la presente investigación se justifica de manera teórica, práctica y metodológica, se establece las limitaciones y la viabilidad de la investigación

Capítulo II, se desarrolla el marco teórico teniendo en consideración los antecedentes internacionales, nacionales y locales; también la investigación se sustenta con las bases teóricas lo cual se desarrolla la variable, dimensiones e indicadores por otra parte se definen los conceptos de acuerdo al tema de investigación y por último se desarrolla la operacionalización de variable.

Capítulo III, se desarrolla el marco metodológico siendo esto el tipo de investigación, el enfoque, alcance, el diseño de la investigación a desarrollar, de estima la población y la muestra donde está conformado por los docentes de la Institución y se desarrolla la técnica para la recolección y análisis de los

datos.

Capítulo IV, se desarrolla los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario donde se desarrolla de manera ordenado con las tablas y figuras.

Capítulo V, se discuten los hallazgos encontrados en la investigación de acuerdo al objetivo donde se realiza la comparación con otras investigaciones desarrolladas, de acuerdo a ello se concluye y se realiza las recomendaciones de acuerdo a las evidencias encontradas.

CAPÍTULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Sánchez y Naranjo C. (2014). A nivel internacional, las empresas ofrecen bienes y servicios y utilizan herramientas de gestión para competir en el mercado. Las empresas siguen las tendencias del mundo globalizado para lograr el desempeño de la alta dirección y optimizar los recursos escasos.

La gestión es un elemento clave en el logro de metas y objetivos. Las funciones de gestión son los procesos de planificación, organización, dirección y gestión de los recursos necesarios para el crecimiento y el desarrollo económico, financiero y social de una organización. Por estas razones no son aplicables y las mismas personas desconocen los procesos que juega la economía empresarial.

Uribe, A. (2004) afirma que la dirección es la "dirección estratégica de una organización". Demuestra la necesidad de claridad sobre cómo las empresas en diferentes campos y sectores formulan sus visiones, misiones, objetivos, estrategias y políticas. La participación de los empleados también es importante para proporcionar conocimiento del negocio. En este sentido, el capital humano juega un papel importante en la mejora del desempeño de la gestión empresarial. (p.37).

Chiavenato, I. (2007) afirma que los gerentes brindan orientación sobre la realización de actividades y la gestión de los recursos organizacionales. De ahí que en estos días enfrente nuevos desafíos y formas en su aplicación como producto de la tecnología y la globalización, acelerando su crecimiento. La gestión juega un papel muy importante en el establecimiento de políticas, la elaboración de estrategias y el establecimiento de objetivos debido al alto nivel constante de competitividad. La gestión surge de las actividades establecidas para la realización de la organización y el desempeño de las funciones de dirección. (p.10).

Barber, P. (2000) afirma que los contratistas tienen la capacidad de ampliar, desarrollar y supervisar la obra con personal técnico y experto en la aplicación de métodos constructivos, mejorando así el control de gestión. En nuestro país, la subcontratación es uno de los sectores más dinámicos de la

economía. Porque sus actividades afectan a otras industrias afines. Como tal, el crecimiento de este sector a menudo está vinculado al desarrollo de la economía del país. Los contratistas no se molestan en construir una cultura de gestión con la alta dirección como tarea principal y son conscientes de los procesos de gestión para mantener una relación viable entre la visión, la misión, la política y los valores no alineados para lograr los objetivos establecidos, lo que impacta negativamente en el desempeño de los empleados dentro de la organización.

La institución educativa José Antonio Encinas, dedicada a los servicios educativos de nivel básico regular, presenta una serie de debilidades; deficiencias en la gestión administrativas como la planificación, falta de desarrollo de capacidades de planificación, esto se debe a que el personal desconoce de la visión, misión y objetivos de empresa; falta de diagnóstico y estrategias, es lo que les impide lograr los programas y proyectos que promueven en la empresa; no existe una organización en sí, inadecuada estructura organizacional y los manuales de funciones que indique el trabajo que debe ejercer cada trabajador, en la dirección los trabajadores no están motivados, falta de comunicación con las demás áreas administrativas, los administradores no toman buenas decisiones quedan en el aire sin estar enmarcada por escrito, por la falta de liderazgo de sus directivos. La inadecuada toma de decisiones en la gestión administrativa dificulta en elegir las alternativas para tomar decisiones más correctas y con menos riesgos de error, este problema dificulta satisfacer las necesidades colectivas y el cumplimiento de los objetivos de la empresa mencionada, no hay un control de registros históricos de sus operaciones, falta de evaluaciones a los trabajadores. El desempeño laboral de los trabajadores, como eje principal de mejorar la eficiencia, eficacia, satisfacción laboral y el trabajo en equipo, teniendo como objetivo que los trabajadores mejoren su desempeño. En la presente investigación tiene como objetivo principal determinar cómo la gestión administrativa se relaciona con el desempeño laboral de la institución educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón - Huánuco.

El deficiente desempeño laboral del personal docente se manifiesta como consecuencia de una inadecuada caracterización y condiciones de los

desempeños diarios, carencia de una adecuada sensibilización y empoderamiento, inexistencia de capacitación y motivación adecuada.

Este hecho me motivo a investigar la influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los docentes de nuestra institución; por lo que planteo la siguiente interrogante:

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- **PE 1:** ¿Cuál es la relación entre la planificación y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023?

- **PE 2:** ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023?

- **PE 3:** ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023?

- **PE 4:** ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023?

1.3. OBJETIVOS

1.3.1. OBJETIVO GENERAL

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.

1.3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- **OE 1:** Evaluar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
- **OE 2:** Evaluar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
- **OE 3:** Evaluar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
- **OE 4:** Evaluar la relación entre el control y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.

1.4. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. JUSTIFICACIÓN TEÓRICA

En el presente estudio se pretendió conocer de qué manera la gestión administrativa se relacionó con la satisfacción laboral de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón - Huánuco. El trabajo permitió diferenciar diversos modelos teóricos de gestión administrativa y satisfacción laboral.

1.4.2. JUSTIFICACIÓN PRÁCTICA

Los resultados ayudaron a conocer las fases de la gestión administrativa relacionándola con la satisfacción laboral para luego brindar recomendaciones con un mayor sustento teórico, en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón - Huánuco.

1.4.3. JUSTIFICACIÓN METODOLÓGICA

Se aplicaron los aspectos metodológicos como la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario para ejecutar la investigación y obtener las respuestas de la población que han sido elegidos para la presente investigación. Así mismo, este estudio puede servir como base para futuras investigaciones.

1.5. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

La ejecución del estudio no presentó limitaciones de ningún tipo, por cuanto existen muchos estudios realizados con anterioridad, los cuales sirven como guía y referencia bibliográfica y metodológica; también, se cuenta con recursos financieros y humanos para su desarrollo. Gracias al apoyo de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco, Hubo una disposición de colaborar y brindar información real de la Institución.

1.6. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

Fue viable el estudio por las siguientes razones:

- Se recopiló Información bibliográfica necesaria y de calidad, para el desarrollo de la investigación.
- Se contó con los recursos económicos y financieros necesarios.
- Se contó con el potencial humano requerido para realizar el trabajo.
- Hubo mucha disponibilidad de la comunidad Educativa para brindar información relevante.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE LA INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTES INTERNACIONALES

Saavedra & delgado, J. (2020). En su tesis satisfacción laboral en la gestión administrativa cuyo objetivo fue de caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa. La investigación fue básica de diseño no experimental descriptiva con revisión sistemática. Se realizó como procedimiento de recolección de datos una tabla de registro de datos y la fuente fue la revisión bibliográfica de artículos científicos nacionales e internacionales, que tuvieron como tema la gestión administrativa y la satisfacción laboral, se escogió 11 artículos más relevantes. En conclusión, la satisfacción laboral en la gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los colaboradores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo. La gestión administrativa necesita de estrategias que permita direccionar la organización, pues eso ayuda al cumplimiento de metas, la dirección, organización, control y planificación deben ser utilizados adecuadamente. La satisfacción laboral es direccionada por el área de los recursos humanos quien toma en cuenta a los colaboradores como el centro de toda organización para reconocer y motivar el desempeño laboral.

Joseph, C. (2021). En su tesis la gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la unión colombiana del sur. Indica que esta investigaciones se propuso la siguiente pregunta: el grado de calidad de la gestión administrativa, .es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de la Unión Colombiana del Sur?.

Esta investigación fue de enfoque no experimental, explicativo, cuantitativo, transversal, descriptivo y explicativo. La población estuvo conformada por 177 docentes que laboran en las doce instituciones educativas de la Unión Colombiana del Sur.

Se construyeron dos instrumentos: uno para medir la gestión administrativa, conformado por 21 indicadores y una confiabilidad de 0.963; y el segundo para medir la satisfacción laboral, conformado por 19 indicadores y con una confiabilidad de 0.925.

La variable dependiente satisfacción laboral fue explicada en un 57.4% por la variable independiente gestión administrativa, teniendo una R2 corregida igual a 0.574.

Se obtuvieron el valor de F igual a 238.554 y el valor de p igual a 0.000. Los coeficientes no estandarizados mediante la técnica de regresión BK fueron los siguientes: $B_0 = 1.513$ y $B_1 = 0.713$. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión lineal: satisfacción laboral = $1.513 + 0.713$ (gestión administrativa).

La gestión administrativa resulto ser una variable predictora positiva y significativa de la satisfacción laboral. Si los directivos educativos de la Unión Colombiana del Sur mejoran los procesos de planeación, organización, liderazgo y control en sus instituciones, es muy probable que mejore el grado de satisfacción laboral de los docentes.

Montoya & Bello, P. (2016). En su tesis. Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena, considera como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y clima organizacional de docentes y administrativos de una institución de educación superior de la comuna de Chillán-Chile. Cuyo método es un estudio cuantitativo, correlacional, en 166 trabajadores. Se aplicó el Cuestionario de Satisfacción Laboral, el Instrumento para Clima Organizacional y un cuestionario para identificar antecedentes sociodemográficos y laborales de los participantes: Muestra un resultado un 95% de los docentes y un 90,6% de los administrativos refirieron sentirse satisfechos laboralmente.

Un 80% de los docentes y un 72,7% de los administrativos manifestaron percibir un alto nivel de clima organizacional o ambiente de trabajo. Los funcionarios más satisfechos y que perciben un más alto nivel de clima organizacional son aquellos que tienen entre 15 a 29 años de antigüedad en la universidad y los que trabajan menos de 40 horas

semanales. Los que tienen contrato de titular se encuentran más satisfechos laboralmente y los a contrata perciben un nivel de clima organizacional más alto. La correlación entre los puntajes globales de clima organizacional y satisfacción laboral fue estadísticamente significativa, tanto en docentes ($r = 0,523$; $p < 0,001$) y administrativos ($r = 0,468$; $p < 0,001$). Se concluye como una percepción de un clima organizacional alto se asocia a un mayor nivel de satisfacción laboral de docentes y administrativos.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Velásquez, D. (2020). En su tesis “La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019”. Menciona que en la gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón, 2019, el objetivo general de la investigación fue determinar la relación que existe entre la Gestión administrativa y desempeño laboral de los docentes del colegio nacional Manuel García Cerrón, 2019. El tipo de investigación es básica, el nivel de investigación es descriptivo y el diseño de la investigación es descriptivo correlacional y el enfoque es cuantitativo. La muestra estuvo conformada por 76 docentes. La técnica que se utilizó es la encuesta y los instrumentos de recolección de datos fueron dos cuestionarios aplicados a los trabajadores. Para la validez de los instrumentos se utilizó el juicio de expertos y para la confiabilidad de cada instrumento se utilizó el alfa de Cronbach que salió muy alta para la variable gestión administrativa 0,927 y 0,680 para la variable desempeño laboral.

Portugal, F. (2018). En su tesis. Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018, indica que la investigación titulada Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral Docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018, presentó como propósito determinar la relación de Gestión Administrativa y

Satisfacción Laboral Docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018.

Dicho estudio empleo el método hipotético deductivo, bajo un enfoque cuantitativo dentro de un paradigma positivista, el tipo de investigación fue sustantiva de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 110 docentes de la facultad de educación. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para la gestión administrativa y satisfacción laboral, con preguntas tipo escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach para ambos instrumentos.

Concluyéndose que existe una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p < 0.05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de 0,731.

León, A. (2018). en su tesis. La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada Arzobispo Loayza. menciona que presente trabajo tuvo como objetivo principal determinar la relación entre la gestión académico administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. La investigación desarrollada es de tipo aplicada, de nivel descriptiva, se ha empleado un diseño correlacional, con una población de 82 docentes que ingresaron a la Universidad por concurso público y requisitos establecidos en la Ley Universitaria N°30220. La medición de variables se realizó, a través de un cuestionario estructurado de 54 ítems, el mismo que fue debidamente validado en un estudio piloto con 30 docentes. La investigación fue desarrollada teniendo en consideración el método descriptivo, utilizado en las investigaciones cuantitativas. Dado el sistema de medición de las variables de estudio, al ser de naturaleza ordinal permitió emplear la prueba no paramétrica, Rho de Spearman para contrastar las hipótesis. En este contexto el 89% de

los docentes están completamente de acuerdo con la gestión académica y administrativa de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, también se advierte que el 95.1% de los docentes acreditan una completa satisfacción global; es decir con su nivel de responsabilidad, de compromiso con la Universidad, con su trabajo cooperativo, nivel de conocimiento sobre la malla curricular, capacidad para resolver problemas, reconocimiento profesional docente, liderazgo, comunicación su ética y formación en valores. Este alto nivel de aceptación de los docentes con la gestión académica y administrativa y a la vez alto grado de satisfacción global laboral, puede ser un indicativo de la relación significativa encontrada entre la gestión académica y satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, lo cual corrobora la hipótesis general formulada; es decir existe una relación significativa entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad.

En el tratamiento de las estrategias de desarrollo académico y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se observa que el 90.2% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de desarrollo académico; además el 95.1% están completamente satisfechos. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación de éstas, es significativa al nivel 0.01. Con una correlación positiva media. Es necesario indicar que los indicadores de esta dimensión (estrategias de desarrollo académico) son la pertinencia de los planes curriculares, uso de estrategias, aplicación de recursos tecnológicos y capacitación docente. Todos estos indicadores tienen una relación significativa a nivel 0.01 con la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad a excepción de la capacitación docente cuyo resultado es que no hay una relación con la satisfacción laboral de los docentes. Además, tiene un coeficiente de correlación bastante bajo con un valor de 0.207 que es menor al valor crítico de la prueba rho de Spearman.

En la investigación de las estrategias de administración académica y la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se aprecia que el 90.2% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de administración y el 95.1% dicen estar completamente satisfechos. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que sí existe relación entre éstos, teniendo una correlación positiva media.

En la investigación de las estrategias de control académico y la satisfacción laboral global de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza, se aprecia que el 91.5% de los docentes están completamente de acuerdo con las estrategias de control y el 95.1% dicen estar completamente satisfechos. Como resultado de la relación de estas variables de estudio, se observa que la correlación es positiva media con tendencia a positiva considerable, además el coeficiente de correlación es bastante alto.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Cochachi, F. (2017). En su tesis. "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Illathupa de Huánuco, 2016." Indica que su trabajo de investigación tuvo como finalidad conocer la relación que existe entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Illathupa, en la ciudad de Huánuco, 2016.

Para la determinación de la población se consideró a todo el personal docente de dicha institución, conformada por 57 docentes. La muestra se caracterizó por ser una muestra poblacional, siendo esta de carácter No Probabilística.

La investigación se desarrolló a través de un estudio descriptivo/explicativo, por lo que fue necesario diseñar instrumentos de recolección de datos (el cuestionario, la guía de Observación); que fueron aplicados a la muestra poblacional, es decir a los docentes de la Institución Educativa Illathupa de la ciudad de Huánuco.

De los resultados de la aplicación de los instrumentos se concluyó que efectivamente existe una relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa Illathupa, pues en la medida que mejora el clima organizacional, mejora la satisfacción laboral.

Morales & Tarazona, C. (2015). "Gestión administrativa y calidad de servicios en la municipalidad distrital de Churubamba - periodo 2015". Indica que El objetivo de la investigación es determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio que brinda la Municipalidad Distrital de Churubamba.

La materia de estudio de la presente investigación parte de un análisis situacional en la cual se evidenció que no se está desarrollando, una buena Gestión Administrativa y Calidad de Servicios ya que esto influye bastante en la fidelidad de los pobladores hacia sus autoridades; donde lo cual esto va a llevar a que ellos confíen en sus autoridades observando que se está manejando transparentemente los recursos del estado. Para poder hacer más obras públicas que beneficien a su comunidad y les brinde una calidad de vida mejor cada día. En muchas entidades públicas se observa que no tienen una buena gestión administrativa lo que conlleva a la corrupción y desorden, no brindan una buena calidad de servicios a la población. Pero para esto la entidad debe de capacitar y educar a su personal para brindar un servicio de calidad.

La metodología que se utilizó para la realización de este informe de tesis al inició fue a nivel Descriptivo/Correlacional, ya que primero se describió como se viene dando la gestión administrativa y la calidad de servicio y luego se ha medido el grado de relación entre ambas variables. Así mismo llegamos al nivel explicativo, pues también explicamos las causas y razones del por qué está ocurriendo el problema, y esto que efecto ha ocasionado en la Municipalidad Distrital de Churubamba.

El presente proyecto de investigación utilizó un diseño no experimental con su variante seccional, ya que la investigación se desarrolló en un periodo corto.

Teniendo en cuenta la población que estuvo conformada por los usuarios de la Municipalidad Distrital de Churubamba, en el que encontramos un total de 50 usuarios, para lo cual se utilizó encuestas para llegar, a conocer si los objetivos estaban bien planteados.

Teniendo los resultados por medio del instrumento ya mencionado se llegó a la conclusión que los usuarios no reciben un buen trato por parte de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Churubamba, debido a que estos no se encuentran capacitados para brindar una calidad de servicios eficiente, otro factor importante que se debe tomar en cuenta para una prestación de servicios es una buena gestión administrativa y motivar a los trabajadores para que estos desempeñen su labor de calidad y con responsabilidades. Esta opinión concuerda con la respuesta de los usuarios, pues estos califican a la calidad de atención brindada por los trabajadores de la Municipalidad distrital de Churubamba regular y con una mejora en la gestión administrativa se puede brindar una mejor calidad de servicio.

López & Salinas, C. (2016). En su tesis. "Desempeño laboral y su relación con la calidad en el servicio que ofrecen los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Amarilis, periodo 2015". Considera que su trabajo de investigación lo realiza con el propósito de determinar el grado de relación entre el desempeño laboral y el servicio de calidad que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis 2015.

La Hipótesis principal señala que el desempeño laboral se relaciona de manera directa con el servicio de calidad que ofrece la Municipalidad Distrital de Amarilis. A nivel de las Hipótesis específicas se comprobó que el clima laboral, la motivación personal, la eficiencia del personal, la retribución, la estabilidad, la claridad y coherencia de la dirección y los valores colectivos se relacionan significativamente con la satisfacción del usuario en la Municipalidad Distrital de Amarilis, ya que el fin del servicio público es satisfacer las necesidades públicas.

2.2. BASES TEÓRICAS

En la presente investigación consideramos como bases teóricas todas aquellas relacionadas a la variable independiente y dependiente de nuestra investigación, siendo estos los siguientes:

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Daft, R. (2020) define la administración es la consecución de metas organizacionales en forma adecuada y eficaz planeando, organizando dirigiendo y controlando los recursos. Esta definición contiene dos ideas importantes:

1) Las cuatro funciones: planear, organizar dirigir y controlar;

2) La consecución de las metas organizacionales en forma adecuada y eficiente. Los ejecutivos usan muchas habilidades para cumplir las funciones anteriores. (p, 22).

Chiavenato, I. (2000) establece que las funciones del administrador, en conjunto conforman el proceso administrativo. La planeación, organización, dirección y control consideradas por separados, constituyen las funciones administrativas que, al ser vistas como una totalidad para conseguir los objetivos, conforman el proceso gerencial. (p, 35).

Figura 1

Proceso Administrativo



Nota: Etapas del Proceso Administrativo. Tomada de (Anaya, 2020)

2.2.1.1. PLANEACIÓN

Scanlan, B. (1990). La planeación es la primera y más importante actividad de la administración, ya que es preciso fijar la dirección que habrá de tomar la empresa, los objetivos de la misma y los medios para

lograrlo, además nos permite diseñar para un mañana incierto con alguna certeza de que se habrían de cumplir los objetivos de la empresa.

Fernandez, C. (1991). La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se esbozan planes y programas.

Eckles Et al 1982. El proceso de planificación es racional y está sujeto al análisis científico de los problemas; se puede dividir en una serie de etapas lógicas y ordenadas.

A continuación, se hará una breve descripción de las etapas o pasos propuestos por algunos de ellos para llevar a cabo dicho proceso.

La planificación se realiza de manera más efectiva siguiendo una sucesión lógica:

- Definir el objetivo.
- Establecer premisas y restricciones.
- Analizar la información.
- Desarrollar planes alternativos.
- Elegir el mejor plan
- Desarrollar planes derivados
- Atender a la ejecución.

Koontz y O'Donnell afirmaron, 1967 que los planes se pueden clasificar en metas, políticas, procedimientos, reglamentos, presupuestos, programas y estrategias. Se enumeran a continuación: Objetivos. Una meta o meta es una meta hacia la cual se dirige una actividad. No solo representan los puntos finales del plan, sino que también son las metas hacia las que se dirigen otras funciones del proceso de gestión.

Las pólizas también se pueden ver como planes. Una política es una declaración general o declaración que guía o dirige a los subordinados en el proceso de toma de decisiones. Procedimiento. Un procedimiento es un plan en el sentido de que establece una forma común de manejar actividades futuras. Un procedimiento no es una guía para el pensamiento, sino una guía para la acción, especificando la forma exacta de realizar una actividad en particular. Su esencia es la cronología. regla. Una regla es un plan en el sentido de que es una directriz para la acción elegida entre alternativas como cualquier otro plan. Estos suelen ser los tipos de planes más simples. presupuesto. Un presupuesto es un plan. Una declaración que expresa el resultado esperado numéricamente. Programa. Un programa es un conjunto de políticas, procedimientos, reglas, asignaciones de funciones y otros elementos necesarios para llevar a cabo un conjunto específico de acciones. Por lo general, se basan en presupuestos de capital y operativos. Estrategia. La estrategia puede verse como un plan interpretativo o un plan hecho con el competidor en mente.

2.2.1.2. ORGANIZACIÓN

Stoner, J. (1996) afirma que organizar significa dividir, separar y recombinar para coordinar las actividades y recursos organizacionales para lograr las metas reflejadas en el plan. Significa también la toma de decisiones, la parte fundamental donde se toman las decisiones más relevantes que pueden beneficiar a la empresa. La fase de organización consta de cuatro pasos principales. Formación de departamentos: Ya se ha dividido el trabajo, pero ahora se forman pequeños grupos en pequeños departamentos. La actividad laboral puede realizarse bajo la dirección de una sola persona. Jerarquía: Un patrón de diferentes niveles en una estructura organizacional. Dentro de la jerarquía hay dos elementos muy importantes. Tramo gerencial: Es el número de subordinados que dependen directamente del individuo. Reyes, A. (1996) señala que dentro de una organización existe un organigrama de la empresa. LOS ORGANIGRAMAS son

mapas o organigramas de la empresa, que representan las funciones y ubicación de la empresa. Los organigramas se utilizan para: división funcional. Niveles jerárquicos de autoridad y responsabilidad.

2.2.1.3. DIRECCIÓN

Dubrin, A. (2000) señala que la gestión, también llamada liderazgo, es la capacidad de influir y ejercer autoridad sobre otros con la ambición de alcanzar las metas organizacionales. Por lo tanto, consiste en inyectar, dirigir, activar e inducir a terceros con energía. El liderazgo, o gerencia, es una parte muy fundamental del trabajo gerencial, y algunos lo consideran el logro de metas por parte de las personas. Reyes, A (1996) afirma que la gerencia es una parte esencial de Autoriza a otros a realizar las actividades planeadas, y señala señalando que esto se logra mediante el ejercicio de facultades basadas en decisiones. Directamente o a través de autoridad delegada, ejecución controlada sincrónicamente de órdenes suspendidas. La gestión se conoce con el nombre de liderazgo. Esta fase es central para la gestión y lo dirige a asegurarse de que todo se haga para cumplir con los objetivos propuestos.

La fase o etapa: La gestión de la empresa requiere:

1. Delegación de autoridad.
2. Poder ejercido para dar su tipo, elemento, clase, auxiliares, etc.
3. Se ha establecido un canal de comunicación a través del cual se ejecutan y controlan los resultados. Esta comunicación puede ser indirecta (impersonal) o directa (personal).
4. El ejercicio de los poderes se vigilará al mismo tiempo.

2.2.1.4. CONTROL

Koontz, et.al (2012). Control es medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes. Incluye medir el desempeño respecto de las metas y los

planes, mostrar dónde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir las desviaciones. El proceso de control básico, en cualquier lugar y para lo que sea que se controle, incluye tres pasos:

1. Establecer estándares.
2. Medir el desempeño contra estos estándares.
3. Corregir las variaciones de los estándares y planes. (p. 496).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Son las puntuaciones obtenidas en la satisfacción laboral mediante un cuestionario tipo escala de Likert con cinco dimensiones específicas: Actitud efectivo, Actitud Cognitivo y Actitud comportamental.

Andresen, Domsch y Cascorby (2007) definieron la satisfacción laboral como “un estado emocional agradable o positivo que resulta de la experiencia laboral; este estado se logra al satisfacer ciertas necesidades individuales a través de su trabajo”.

Mason y Griffin (2002) señalan que dentro de una organización existen muchos procesos que se realizan en grupo, conceptualizando así el concepto de 'satisfacción laboral' no solo a nivel individual sino también a nivel grupal, señala que es adecuado, organizativo. Así, definen la 'satisfacción de la tarea del grupo' como 'la actitud colectiva del grupo hacia su tarea y el ambiente de trabajo asociado'.

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como "el grado de acuerdo que tienen los trabajadores sobre su trabajo, expresado por el grado de acuerdo que existe entre las expectativas laborales de las personas, las recompensas ofrecidas, las relaciones interpersonales y los estilos de gestión. "Favorable o negativo vista de alguien". Teorías de la motivación para explicar la satisfacción laboral Existen varias teorías. Esta teoría establece que los humanos tienen dos categorías distintas de necesidades que son independientes entre sí y afectan el comportamiento de manera diferente. Estos son factores motivadores o satisfactorios y factores higiénicos o insatisfactorios.

La teoría de la jerarquía de las necesidades fundamentales de Abraham Maslow (1954) planteó la hipótesis de que los humanos tienen cinco niveles de necesidades:

Figura 2

Pirámide de necesidades de Maslow



Nota: Pirámide de necesidades de Maslow. Tomada de (Alcaide, s.f.)

2.2.2.1. FACTORES MOTIVADORES O SATISFACTORES

Morillo, I. 2006. Se centran en el contenido de la obra. Ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo en sí, oportunidades de desarrollo y responsabilidades. Realización es la realización o logro de algo que se ha intentado durante algún tiempo y la dedicación de esfuerzo mental y físico para finalmente lograrlo y realizarlo Más que ser el resultado de una casualidad o suerte incidental, es el resultado de metas que los individuos o grupos establecidos por sí mismos en el momento oportuno que requieren una variedad de acciones e inversiones y esfuerzos para llegar.

Ucha, F. 2010. El reconocimiento puede ser el acto de distinguir un objeto o cosa de otra. Esta percepción proviene del análisis de las características de las personas y las cosas. Una vez reconocido, tiene lugar la individualización o identificación. Un reconocimiento es también un acto o premio de felicitación o agradecimiento. La responsabilidad incluye una dimensión psicosocial, reconociéndola como la fuente emocional de preocupación del individuo por los demás, y como una cultura que evalúa las consecuencias de las propias acciones y se atribuye responsabilidad a uno mismo, vistas como competencias construidas sistemáticamente” (Wester, 2008).

Pérez y Gaydey, 2015. progreso o promoción. Esto se refiere a promover a los empleados a mejores puestos con mejores términos y salarios. En otras palabras, la promoción dentro de una empresa significa ascender en un grupo de trabajo dentro de un organigrama, teniendo en cuenta componentes como la antigüedad del empleado, el desempeño, la educación y la fortaleza organizacional del empleador.

2.2.2.2. FACTORES HIGIÉNICOS O INSATISFACTORES

Morillo I (2006). Aunque no son muy fuertes como motivación, las que generan insatisfacción en el trabajo y son relevantes para el contexto laboral al tratar con el entorno externo del trabajo incluyen políticas organizacionales, calidad de la supervisión, relaciones con colegas, superiores y subordinados, Salario, seguridad laboral, condiciones de trabajo, estatus social.

La política organizacional define el alcance o área dentro de la cual los subordinados organizacionales pueden tomar decisiones. Permita que los gerentes de nivel inferior resuelvan problemas y problemas sin consultar a los gerentes de nivel superior cada vez que se tome una decisión. Son pautas que las empresas han desarrollado para ayudar a regular su comportamiento.

Helmut, F. 2019. En el ámbito comercial y administrativo, tiene que ver con la jerarquía organizacional de la empresa, e indica la función de distribuir el trabajo, supervisar su cumplimiento y controlar la calidad del producto de los trabajadores a cargo de los supervisores.

Bisquerra, R. 2009. Relaciones Interpersonales “Es una interacción bidireccional entre dos o más personas”. Son relaciones sociales, regidas por las leyes e instituciones de la interacción social. El salario es la remuneración de una persona que trabaja para otra en virtud de un contrato de trabajo, otra definición de salario es como la remuneración bruta que recibe esa persona por los servicios obtenidos a través del trabajo. "El salario es la expectativa financiera total de un

empleado para realizar un trabajo profesional para otros, en dinero o en especie".

Hernández, J. (1994). Es un conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas utilizadas para prevenir accidentes, eliminar condiciones peligrosas en el medio ambiente y educar o persuadir a las personas sobre la necesidad de implementar medidas preventivas. La higiene industrial se refiere a un conjunto de normas y procedimientos destinados a proteger la integridad física y psíquica de los trabajadores y a protegerlos contra los riesgos para la salud asociados con las tareas y el entorno físico en el que se realiza el trabajo.

Chiavenato, I. 2007. Las condiciones de trabajo son las condiciones físicas bajo las cuales un trabajador ocupa un cargo dentro de una organización. Estatus La posición social que una persona tiene en la sociedad debido a sus ingresos y ocupación. El estatus social representa el estatus social del individuo dentro de una sociedad o grupo social.

Estatus La posición social que una persona tiene en la sociedad debido a sus ingresos y ocupación. El estatus social representa el estatus social del individuo dentro de una sociedad o grupo social.

2.2.2.3. ACTITUD AFECTIVO

Al respecto, Correa (1999:11) señala que "un aspecto consiste en nuestro pensamiento, y el otro es una acción que suele estar asociada a la vida cotidiana y que provoca distintas reacciones en una persona". Además, se presentan diferentes esquemas que muestran la actitud hacia las personas con necesidades especiales:

Fórmula del escepticismo: Es el rechazo absoluto a una persona por sus cualidades. Se le considera incapaz de lograr un aprendizaje académico y social como las personas "normales". De esta forma, se niega la posibilidad de integración social y escolar. Esta reacción se debe al miedo a asumir lo que no es "normal". Sistema ambivalente: se manifiesta la aparente aceptación de las "necesidades especiales",

basada en sentimientos de arrepentimiento y lástima. Esta situación le obliga a colocar al niño en un aula normal sin convicción. Su ocupación del espacio físico no va acompañada de estrategias pedagógicas adecuadas a sus necesidades. El criador actúa por el deseo de hacer un favor a la familia del niño o niña, pero no tiene preparación para ello, se enfrenta a un dilema moral y ético. Modelo optimista empírico: la integración se realiza por iniciativa del profesor sin información adicional. Comienza a trabajar con un niño con necesidades especiales a base de prueba y error, porque no es consciente de la posibilidad de recibir apoyo al trabajar con un niño o una niña. La actitud hacia la integración es tal que no se necesitan estrategias pedagógicas diferentes a las del aula ordinaria, es común escucharle decir: “con amor y un poco de compromiso, el niño puede progresar”.

2.2.2.4. ACTITUD COGNITIVO

La actitud cognitiva es exclusivamente un proceso intelectual previo al aprendizaje, las capacidades cognitivas se evalúan únicamente en la acción, es decir, primero procesando la información y luego analizando, argumentando, comprendiendo y creando nuevos enfoques que no se consideran verdades absolutas.

El componente cognitivo se refiere a la forma en que se percibe el objeto de actitud (McGuire, 1968), es decir, el conjunto de creencias y opiniones que tiene el sujeto sobre el objeto de actitud y el conocimiento que tiene sobre él (Hollander, 1978).

2.2.2.5. ACTITUD COMPORTAMENTAL

Creencias Conductuales: Representa un juicio personal sobre la aceptación o rechazo de una determinada acción, a este factor se le denomina actitud frente a la conducta.

Las actitudes son factores de comportamiento, son la tendencia a reaccionar o actuar bajo la influencia de diversos estímulos ambientales. Las actitudes son transferibles, es decir, a través de la

actitud se puede reaccionar ante muchas y diversas situaciones del entorno.

La construcción de la actitud es probablemente una de las más controvertidas y una de las más antiguas de las ciencias sociales, ya que se remonta a principios del siglo pasado. Según Mattelart (2003), Thomas y Znaniecki en su estudio de 1921 sobre los polacos introducirían la "actitud" entendida como "un estado mental individual acerca del valor" (p. 117). un agricultor emigró a los Estados Unidos. Esto parece ser una definición tan inespecífica como el término "estado de ánimo" en sí mismo. El interés de los científicos sociales en el estudio de las actitudes se ha centrado tradicionalmente en su relación hipotética con el comportamiento. ¿Hasta qué punto la evaluación de actitudes ayuda a predecir el comportamiento? Esta es una pregunta que podría vincularse con otra pregunta sobre las correlaciones de actitudes: la persuasión; En realidad,

¿En qué medida el cambio de actitudes ayuda a cambiar el comportamiento? Esa sería la pregunta en torno a la cual han girado ocho décadas de investigación sobre la relación entre actitudes y comportamiento sin conclusiones claras. Se necesitarían muchas páginas para describir las sucesivas aproximaciones y distancias que los investigadores han encontrado entre las actitudes y el comportamiento. En un extremo están puntos de vista como el de Leonard Doob (1947) en su definición conductual de actitud: "una respuesta implícita generadora de impulsos que se considera socialmente significativa en la sociedad de un individuo" (p. 43). Desde esta perspectiva, la actitud parece estar tan relacionada con el comportamiento como esa "respuesta implícita", que simplemente espera la presencia de una situación estimulante para convertirse en una respuesta abierta. Muchos investigadores hoy en día no adoptan una visión tan determinista de la influencia de las actitudes en el comportamiento, aunque investigaciones recientes parecen mostrar una relación más estrecha entre las actitudes y el comportamiento cuando el sujeto está bajo presión de tiempo. Baron y Byrne (2002)

señalan: "En situaciones donde la presión del tiempo es alta, la relación entre actitud y comportamiento tiende a ser más fuerte que en situaciones donde no hay presión de tiempo y donde las personas tienen tiempo para considerar la información disponible con más detalle. (pág. 143). La limitación del tiempo disponible para hacer una elección -en este caso, elegir una estrategia para enfrentar el conflicto- es ciertamente una condición cuyo impacto en el conflicto no puede ser ignorado (Laca, 2003; Laca y Alzate, 2004). En contraposición a la opinión conductual de Doob, abundan las definiciones citadas por Thomas y Znaniecki donde una actitud es un "estado de ánimo" o un "sentimiento positivo o negativo hacia una persona u objeto" (Rubin, Pruitt). y Kim, 1994, pág. 252). Evaluar la distancia entre el sentimiento y el comportamiento parece muy problemático.

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

- ✓ **Objetivo:** Koontz, Weihrich y Cannice (2012). Estas dimensiones materiales, económicas, comerciales y sociales en las que una organización dirige su energía y recursos están relacionadas con el beneficio, la rentabilidad, la buena imagen, la responsabilidad social, la productividad, la calidad de los productos o servicios, el reconocimiento superior de los clientes, etc.
- ✓ **Análisis:** Rojas, J. (2015). Descomponer una cosa o problema en tantas partes como sea posible, comprender la naturaleza de las partes y las relaciones entre ellas y sacar conclusiones objetivas del todo. (p, 38).
- ✓ **Efectividad:** Rojas, J. (2015). La medida en que se cumplen los requisitos del producto del trabajo (p, 38).
- ✓ **Eficacia:** Rojas, J. (2015). Un mayor logro de la meta o medida del logro de la meta por unidad de tiempo en comparación con lo que se planeó (p, 39).
- ✓ **Eficiencia:** Rojas, J. (2015). Una medida del menor costo de resultados por unidad de factor y unidad de tiempo utilizada. Lo hace relacionando el valor de los resultados con el costo de producir esos resultados (p, 39).

- ✓ **Estrategia:** Rojas, J. (2015). Con un proceso ajustable, un conjunto de reglas que aseguran decisiones óptimas en cada momento. La estrategia generalmente incluye metas, objetivos, políticas y planes de acción personales u organizacionales (p, 40).
- ✓ **Evaluar:** Rojas, J. (2015). El proceso de evaluar los resultados obtenidos en un momento y lugar determinados en relación con los resultados esperados en ese momento. Buscar las causas de su comportamiento, comprenderlas y actuar en el momento adecuado (p, 41).
- ✓ **Compensación:** Rojas, J. (2015). Es la recompensa que reciben los empleados a cambio de su trabajo, el factor que permite a una empresa atraer y retener el talento necesario, y la satisfacción de las necesidades materiales, de seguridad, de ego o de estatus de los empleados (p, 42).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

- ✓ **H1:** La gestión administrativa está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- ✓ **H0:** La gestión administrativa no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECIFICOS

- ✓ **H1:** La planificación está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- ✓ **H0:** La planificación no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.

- ✓ **H1:** La organización está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- ✓ **H0:** La organización no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- ✓ **H1:** La dirección está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- ✓ **H0:** La dirección no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- ✓ **H1:** El control está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- ✓ **H0:** El control no está relacionada significativamente con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión Administrativa

✓ **Dimensiones**

- Planificación
- Organización
- Dirección
- Control

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción Laboral

✓ **Dimensiones**

- Actitud – Afectivo
- Actitud – Cognitivo
- Actitud – Comportamental

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
INDEPENDIENTE: Gestión Administrativa	1. Planificación	1.1. Objetivo organizacional
		1.2. Empoderamiento de los planes
	2. Organización	2.1. Estructura Organizacional
		2.2. División de trabajo
3. Dirección	3.1. Comunicación	
	3.2. Estilo de liderazgo	
4. Control	4.1. Logro de objetivos	
	4.2. Feed Back	
DEPENDIENTE; Satisfacción Laboral	1. Actitud – Afectivo	1.1. Niveles de responsabilidad
		1.2. Nivel de compromiso con la institución
		1.3. Trabajo en equipo
	2. Actitud – Cognitivo	2.1. Nivel de conocimiento sobre la malla curricular
		2.2. Capacidad para resolver problemas
	3. Actitud - Comportamental	3.1. Reconocimiento profesional del docente
		3.2. Habilidades de liderazgo del docente
		3.3. Habilidades de comunicación
3.4. Ética y formación en principios y valores		

CAPÍTULO III

MÉTODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Esta investigación fue de tipo aplicada, ya que buscó aplicar y utilizar los conocimientos adquiridos y generar soluciones para sistematizar la práctica basada en investigación. (Hernández et al, 2014).

3.1.1. ENFOQUE

Según Hernández et al. (2014), “en el enfoque cuantitativo, el investigador utiliza sus diseños para analizar la certeza de las hipótesis formuladas en un contexto en particular o para aportar evidencias respecto de los lineamientos de la investigación”. (p.128). La investigación se desarrolló bajo el enfoque cuantitativo. Por qué utilizo la recopilación de datos para comprobar la hipótesis mediante la medición numérica y el análisis estadístico, con el objetivo de establecer patrones de comportamiento y verificar teorías propuestas.

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio se desarrolló considerando el nivel descriptivo correlacional. Descriptivo porque se detalla el problema considerando las variables de estudio como son. Gestión administrativa y satisfacción laboral. Y a través de la correlación se pretendió conocer el grado relación que tienen las dos variables en estudio. Hernandez (2006).

3.1.1. DISEÑO

Kerlinger & Lee (2002). Se trabajó bajo un diseño no experimental, porque la recolección de datos se realizó en un solo periodo. La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN

Fidias G. Arias (2012), es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta quedo delimitada por el problema y por los objetivos del estudio. La población de la investigación está conformada por los 44 docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas de Paraíso, Marañón - Huánuco, como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 1
Población

<i>RESUMEN</i>	
<i>SITUACIÓN</i>	<i>TOTAL</i>
<i>PRIMARIA</i>	18
<i>SECUNDARIA</i>	19
<i>INICIAL</i>	7
<i>TOTAL</i>	44

3.2.2. MUESTRA

Castro, F. (2003). Para el presente estudio, la muestra es igual a la población. El nombramiento de los miembros para la investigación obedece de un juicio determinado del investigador, esto quiere decir que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional. Por lo que se considera como muestra al total de la población (n=44).

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que se aplicaron para recolectar los datos de la presente investigación serán las siguientes:

- **La encuesta.** En esta investigación se utilizó la encuesta como técnica para la recolección de datos de campo.
- **El cuestionario.** Se utilizó el cuestionario con escala Likert como instrumento para la recolección de datos, porque permite “acceder a las percepciones, actitudes, opiniones de la gente” (Echauri, et al 2012, p.

33), en este caso de los docentes de la Institución Educativa José Antonio encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco.

- **Las fichas bibliográficas.** Se utilizaron los conceptos, definiciones, datos, enfoques teóricos de distintas fuentes bibliográficas para la formulación del problema de investigación y fundamentalmente para la construcción del marco teórico, para ello se hace uso de las fichas bibliográficas para elaborar las citas bibliográficas.

3.4. TÉCNICAS PARA EL PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utilizaron el sistema operativo Microsoft Excel para armar la base de datos y también el programa SPSS mediante tablas, figura y correlaciones entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral. Luego se procederá a interpretar los resultados. Como instrumento de medición, el coeficiente de alfa de Cronbach, tanto para la variable gestión administrativa (8 preguntas) y satisfacción laboral (9 preguntas).

Tabla 2

Estadísticas de fiabilidad

Estadísticas de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N° de elementos
0,906	0,906	44

CAPÍTULO IV RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

Los Instrumentos de investigación fueron aplicados a la comunidad Educativa de la Institución Educativa José Antonio encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco, la finalidad fue de conocer como están relacionadas la Gestión Administrativa con la Satisfacción Laboral.

Tabla 3

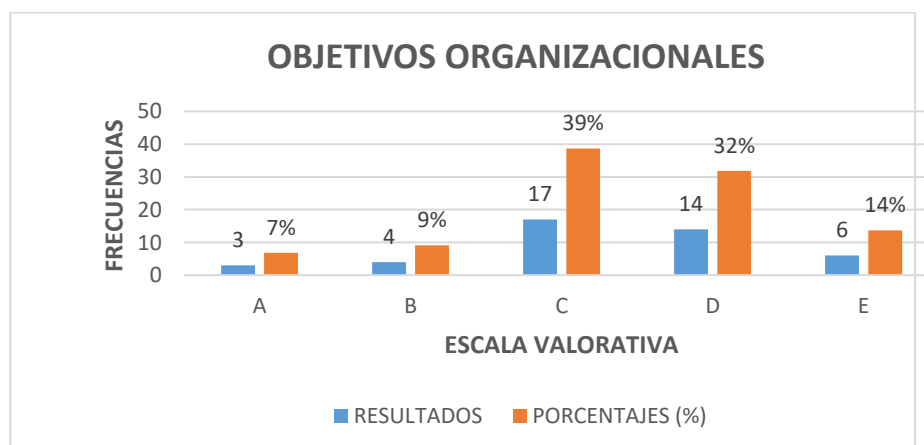
¿Son medibles y se informan a tiempo los objetivos organizacionales?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	3	7
CASI NUNCA	4	9
A VECES	17	39
CASI SIEMPRE	14	32
SIEMPRE	6	14
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 3

¿Son medibles y se informan a tiempo los objetivos organizacionales?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 3

Interpretación

Respecto a los objetivos organizacionales de la institución educativa, 3 encuestados respondieron nunca se miden, lo cual representa un 7%, 4 mencionaron casi nunca se miden, que representa un 9%, 17 encuestados respondieron a veces se miden, representando un 39%, 14 encuestados dijeron casi siempre se miden, que representa un 32% y 6 encuestados

respondieron siempre se miden, representa un 14% del total de los encuestados.

Tabla 4

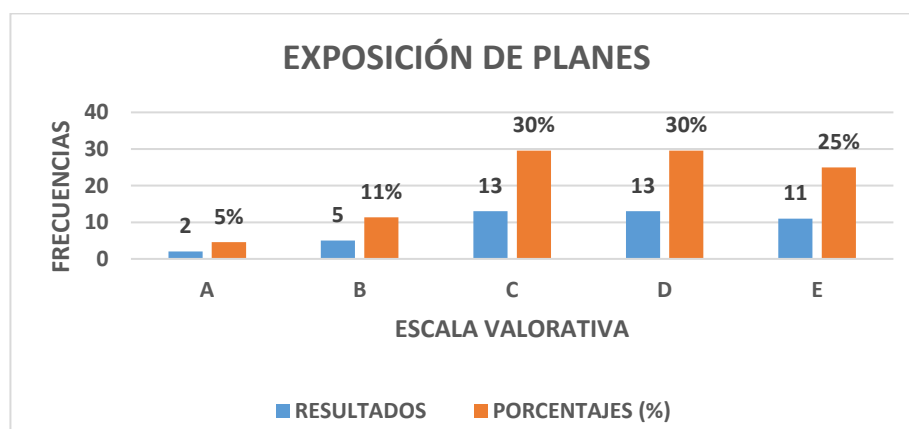
¿Los planes se exhiben y se divulgan a todas las áreas?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	2	5
CASI NUNCA	5	11
A VECES	13	30
CASI SIEMPRE	13	30
SIEMPRE	11	25
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 4

¿Los planes se exhiben y se divulgan a todas las áreas?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 4

Interpretación

Respecto a la exposición de planes de la institución educativa, 2 encuestados respondieron nunca se exhiben, lo cual representa un 5%, 5 mencionaron casi nunca se exhiben, que representa un 11%, 13 encuestados respondieron a veces se exhiben, representando un 30%, 13 encuestados dijeron casi siempre se exhiben, lo cual representa un 30% y 11 encuestados respondieron siempre se exhiben, que representa un 25% del total de los encuestados.

Tabla 5

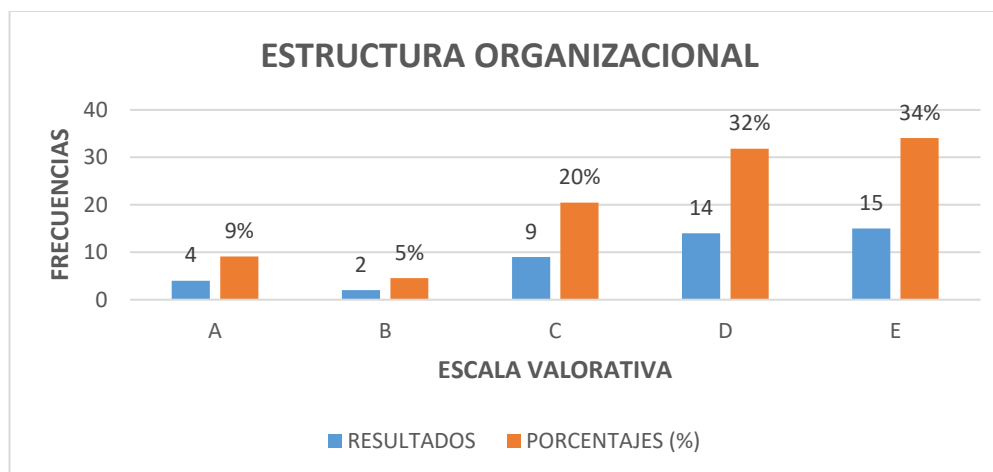
¿La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	4	9
CASI NUNCA	2	5
A VECES	9	20
CASI SIEMPRE	14	32
SIEMPRE	15	34
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 5

¿La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 5

Interpretación

Respecto a las responsabilidades de la Estructura organizacional en la institución educativa, 4 encuestados respondieron nunca se muestran, lo cual representa un 9%, 2 mencionaron casi nunca se muestran, que representa un 5%, 9 encuestados respondieron a veces se muestran, representando un 20%, 14 encuestados dijeron casi siempre se muestran, lo cual representa un 32% y 15 encuestados respondieron siempre se muestran, que representa un 34% del total de los encuestados.

Tabla 6

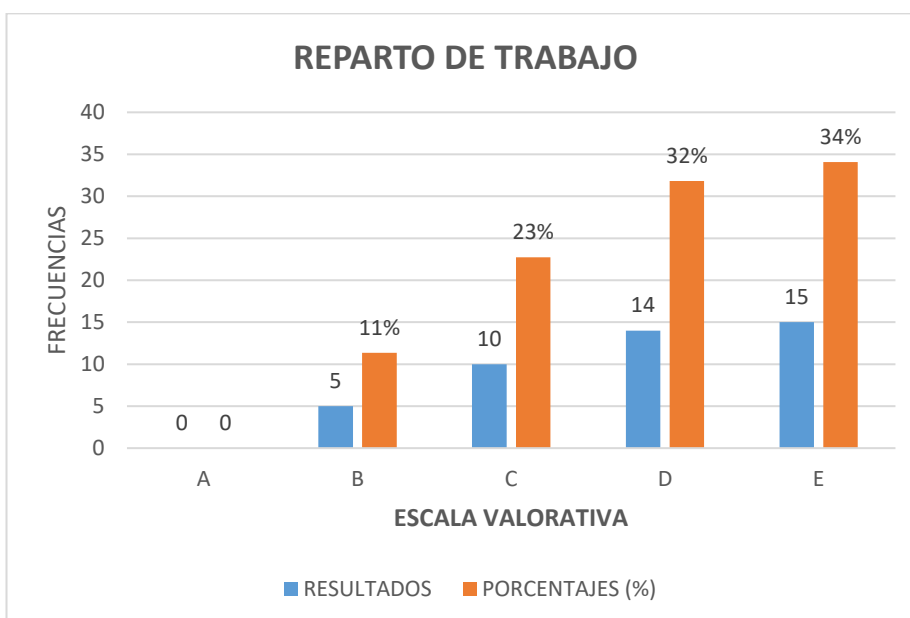
¿Existe un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	5	11
A VECES	10	23
CASI SIEMPRE	14	32
SIEMPRE	15	34
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 6

¿Existe un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 6

Interpretación

Respecto al reparto total del trabajo en la institución educativa, 5 encuestados respondieron casi nunca existen, lo cual representa un 11%, 10 encuestados respondieron a veces existen, representando un 23%, 14 encuestados dijeron casi siempre existen, lo cual representa un 32% y 15 encuestados respondieron siempre se muestran, que representa un 34% del total de los encuestados.

Tabla 7

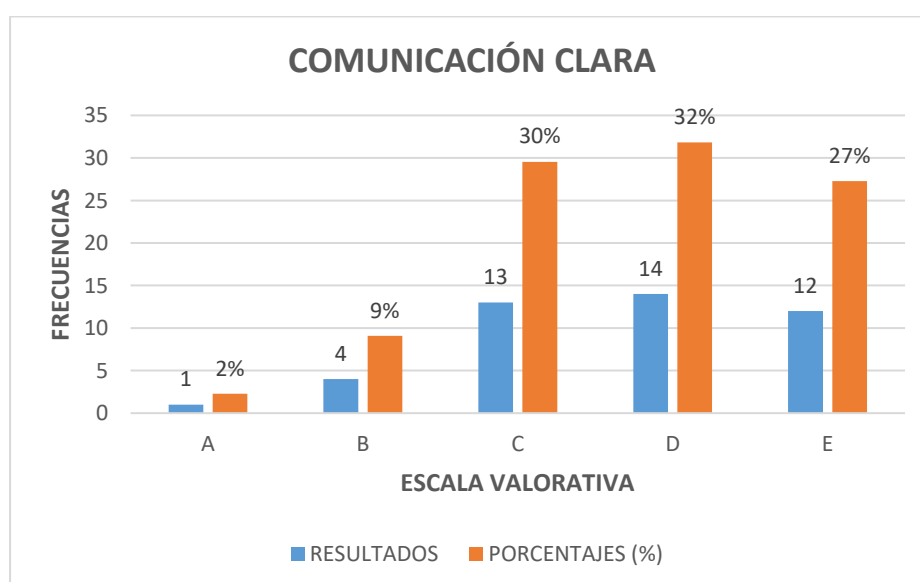
¿Se establece una comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	1	2
CASI NUNCA	4	9
A VECES	13	30
CASI SIEMPRE	14	32
SIEMPRE	12	27
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 7

¿Se establece una comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 7

Interpretación

Respecto a la comunicación clara en la institución educativa, 1 encuestado respondió que nunca se establece, lo cual representa un 2%, 4 mencionaron casi nunca se realizan, que representa un 9%, 13 encuestados respondieron a veces se establecen, representando un 30%, 14 encuestados dijeron casi siempre se realizan, lo cual representa un 32% y 12 encuestados respondieron que siempre se establecen, y representa un 27% del total de los encuestados.

Tabla 8

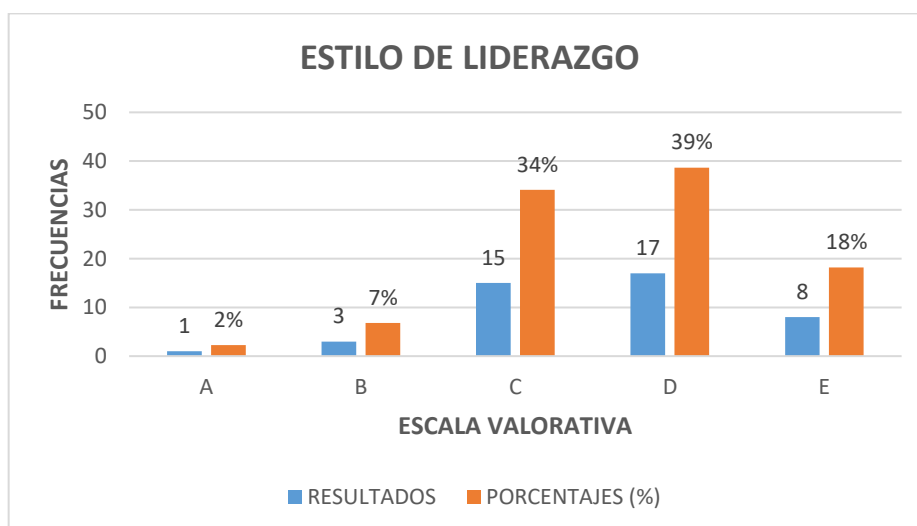
¿El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	1	2
CASI NUNCA	3	7
A VECES	15	34
CASI SIEMPRE	17	39
SIEMPRE	8	18
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 8

¿El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 8

Interpretación

Respecto al estilo de liderazgo en la institución educativa, 1 encuestado respondió que nunca se ejerce, lo cual representa un 2%, 3 mencionaron casi nunca se ejercen, que representa un 7%, 15 encuestados respondieron a veces se ejercen, representando un 34%, 17 encuestados dijeron casi siempre se ejercen, lo cual representa un 39% y 8 encuestados respondieron que siempre se ejercen, y representa un 18% del total de los encuestados.

Tabla 9

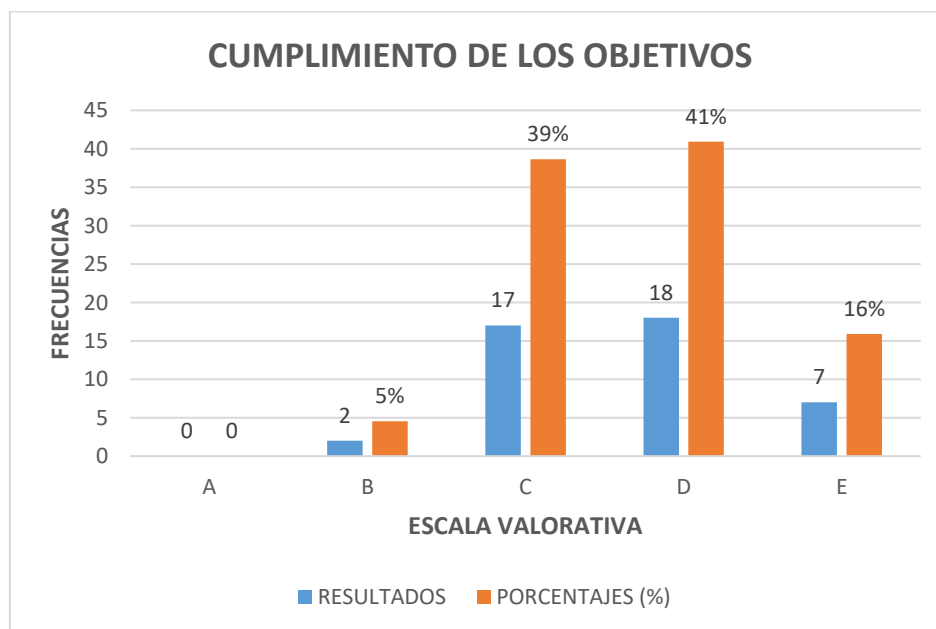
¿Se mide el cumplimiento de los objetivos organizacionales?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	2	5
A VECES	17	39
CASI SIEMPRE	18	41
SIEMPRE	7	16
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 9

¿Se mide el cumplimiento de los objetivos organizacionales?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 9

Interpretación

Respecto al cumplimiento de objetivos en la institución educativa, 2 encuestados respondieron casi nunca se miden, lo cual representa un 5%, 17 encuestados respondieron a veces se miden, representando un 39%, 18 encuestados dijeron casi siempre se miden, lo cual representa un 41% y 7 encuestados respondieron siempre se miden, que representa un 16% del total de los encuestados.

Tabla 10

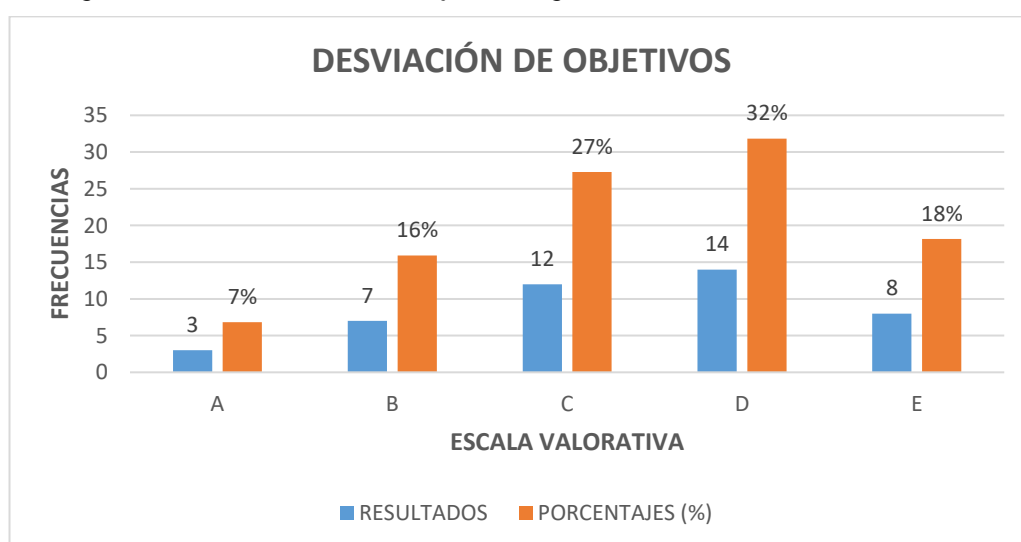
¿Se corrigen las desviaciones de los objetivos organizacionales?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	3	7
CASI NUNCA	7	16
A VECES	12	27
CASI SIEMPRE	14	32
SIEMPRE	8	18
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 10

¿Se corrigen las desviaciones de los objetivos organizacionales?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 10

Interpretación

Respecto a la desviación de objetivos en la institución educativa, 3 encuestados respondieron que nunca se corrigen, lo cual representa un 7%, 7 mencionaron casi nunca se corrigen, que representa un 16%, 12 encuestados respondieron a veces se corrigen, representando un 27%, 14 encuestados dijeron casi siempre se corrigen, lo cual representa un 32% y 8 encuestados respondieron que siempre se corrigen, y representa un 18% del total de los encuestados.

Tabla 11

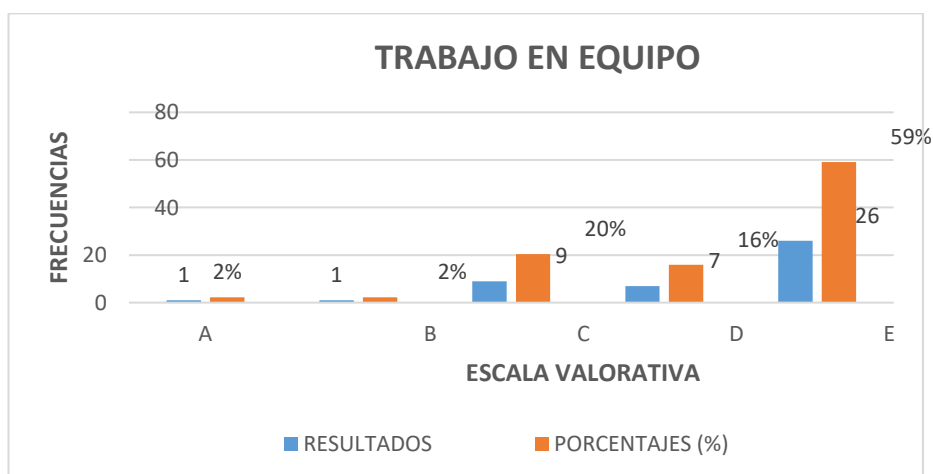
¿Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	1	2
CASI NUNCA	1	2
A VECES	9	20
CASI SIEMPRE	7	16
SIEMPRE	26	59
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 11

¿Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 11

Interpretación

Respecto al trabajo en equipo en la institución educativa, 1 encuestado respondió que nunca se reconoce, lo cual representa un 2%, 1 mencionó que casi nunca se reconoce, que representa un 2%, 9 encuestados respondieron a veces se reconocen, representando un 20%, 7 encuestados dijeron casi siempre se reconocen, lo cual representa un 16% y 26 encuestados respondieron que siempre se reconocen, y representa un 59% del total de los encuestados.

Tabla 12

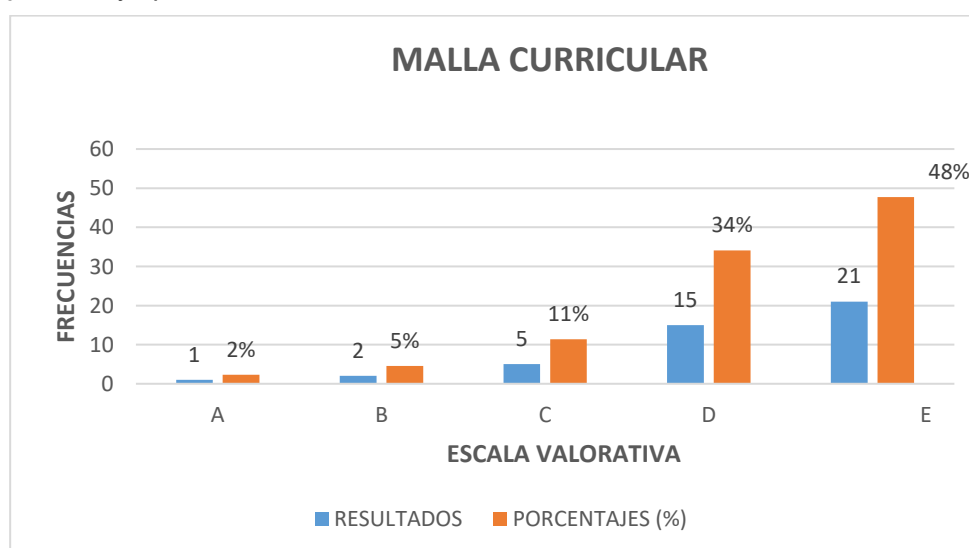
¿Conoce y aplica el docente la malla curricular?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	1	2
CASI NUNCA	2	5
A VECES	5	11
CASI SIEMPRE	15	34
SIEMPRE	21	48
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 12

¿Conoce y aplica el docente la malla curricular?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 12

Interpretación

Respecto a la malla curricular en la institución educativa, 1 encuestado respondió que nunca se conoce y aplica, lo cual representa un 2%, 2 mencionaron que casi nunca se conocen y aplican, que representa un 5%, 5 encuestados respondieron a veces se conocen y aplican, representando un 11%, 15 encuestados dijeron casi siempre se conocen y aplican, lo cual representa un 34% y 21 encuestados respondieron que siempre se conocen y aplican, y representa un 48% del total de los encuestados.

Tabla 13

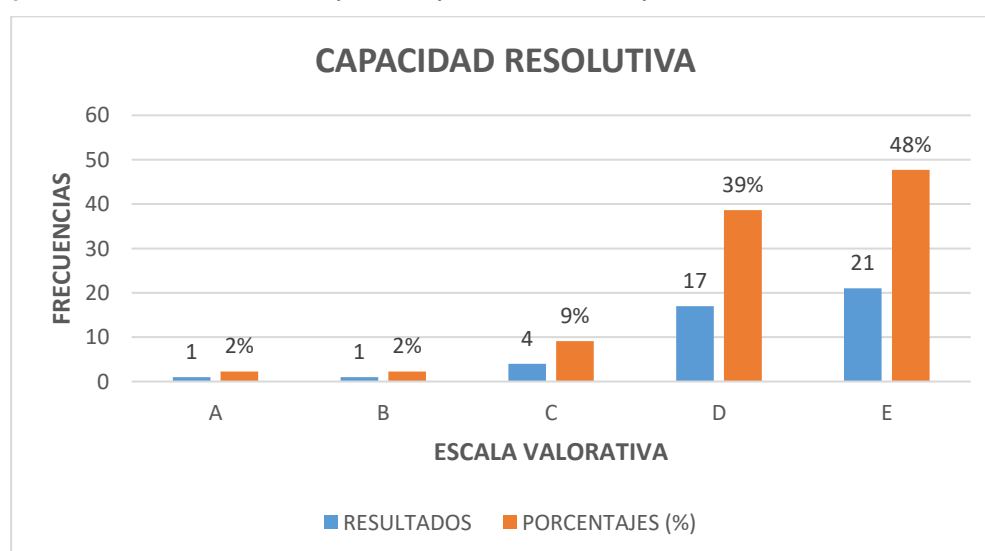
¿Los docentes muestran capacidad para resolver los problemas?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	1	2
CASI NUNCA	1	2
A VECES	4	9
CASI SIEMPRE	17	39
SIEMPRE	21	48
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 13

¿Los docentes muestran capacidad para resolver los problemas?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 1 3

Interpretación

Respecto a la capacidad para resolver los problemas en la institución educativa, 1 encuestado respondió que nunca muestran, lo cual representa un 2%, 1 mencionó que casi nunca muestran, que representa un 2%, 4 encuestados respondieron a veces muestran, representando un 9%, 17 encuestados dijeron casi siempre lo muestran, lo cual representa un 39% y 21 encuestados respondieron que siempre lo muestran, y representa un 48% del total de los encuestados.

Tabla 14

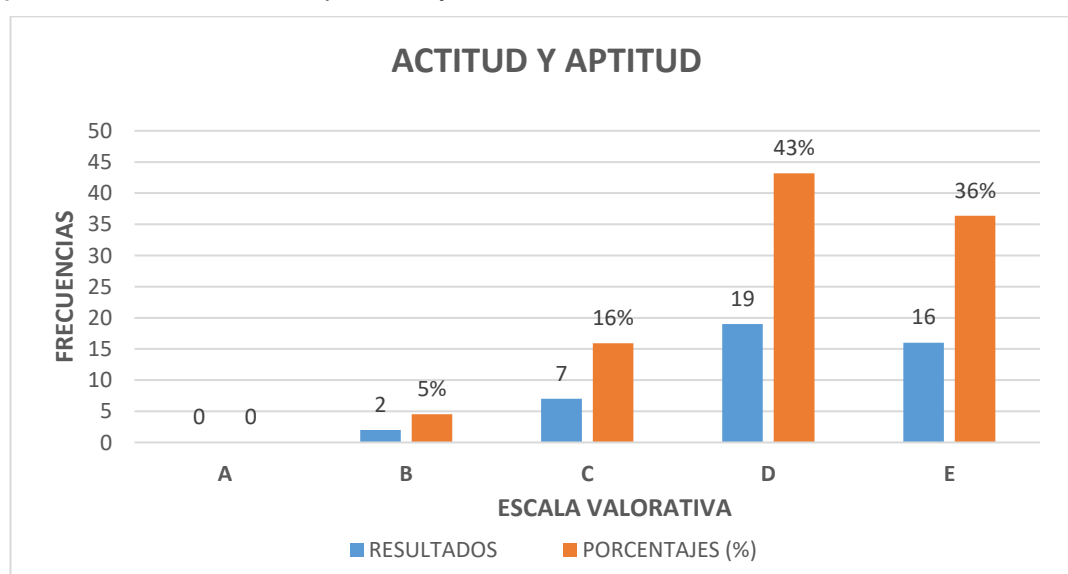
¿Se reconoce el esfuerzo aptitudinal y actitudinal de los docentes?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	2	5
A VECES	7	16
CASI SIEMPRE	19	43
SIEMPRE	16	36
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 14

¿Se reconoce el esfuerzo aptitudinal y actitudinal de los docentes?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 14

Interpretación

Respecto al esfuerzo aptitudinal y actitudinal en la institución educativa, 2 encuestados respondieron casi nunca reconocen, lo cual representa un 5%, 7 encuestados respondieron a veces reconocen, representando un 16%, 19 encuestados dijeron casi siempre reconocen, lo cual representa un 43% y 16 encuestados respondieron siempre reconocen, que representa un 36% del total de los encuestados.

Tabla 15

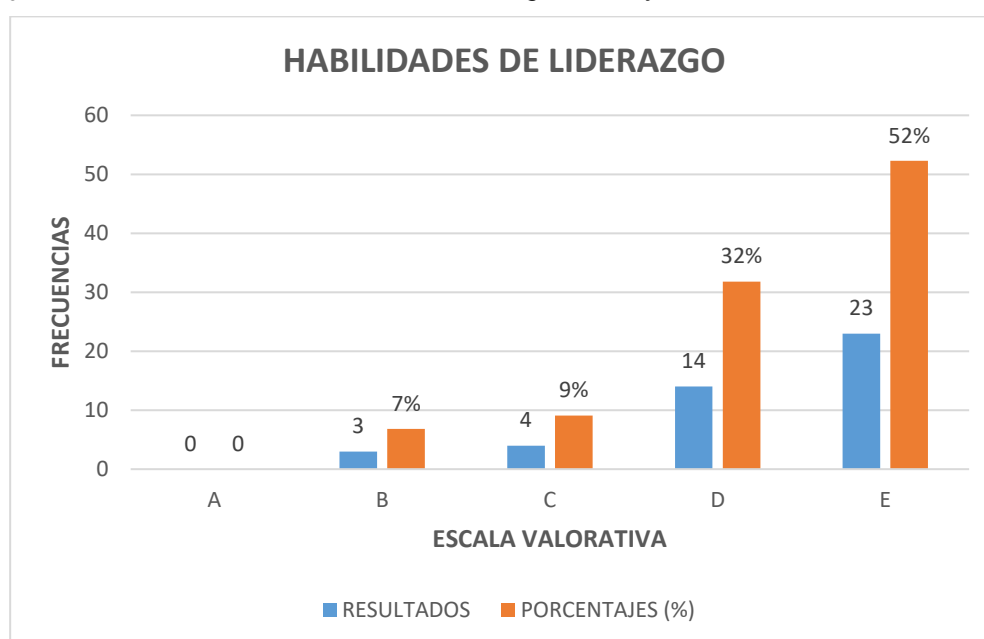
¿Tienen los docentes habilidades de liderazgo dentro y fuera del aula?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	3	7
A VECES	4	9
CASI SIEMPRE	14	32
SIEMPRE	23	52
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 15

¿Tienen los docentes habilidades de liderazgo dentro y fuera del aula?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 15

Interpretación

Respecto a las habilidades de liderazgo de los docentes de la institución educativa, 3 encuestados respondieron casi nunca tienen, lo cual representa un 5% de los encuestados, 4 encuestados respondieron a veces tienen, representando un 9%, 14 encuestados dijeron casi siempre tienen, lo cual representa un 32% y 23 encuestados respondieron siempre reconocen, que representa un 52% del total de los encuestados.

Tabla 16

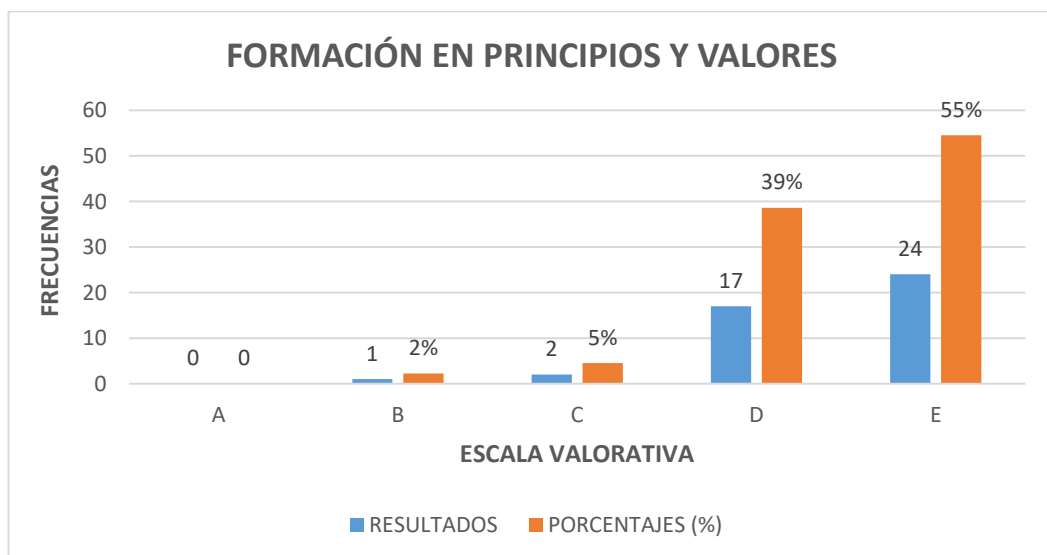
¿Poseen los docentes una adecuada formación en principios y valores?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
NUNCA	0	0
CASI NUNCA	1	2
A VECES	2	5
CASI SIEMPRE	17	39
SIEMPRE	24	55
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 16

¿Poseen los docentes una adecuada formación en principios y valores?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 16

Interpretación

Respecto a la formación en principios y valores de los docentes de la institución educativa, 1 encuestado respondió que casi nunca poseen, lo cual representa un 2% de los encuestados, 2 encuestados respondieron a veces poseen, representando un 5%, 17 encuestados dijeron casi siempre poseen, lo cual representa un 39% y 24 encuestados respondieron siempre poseen, que representa un 55% del total de los encuestados.

Tabla 17

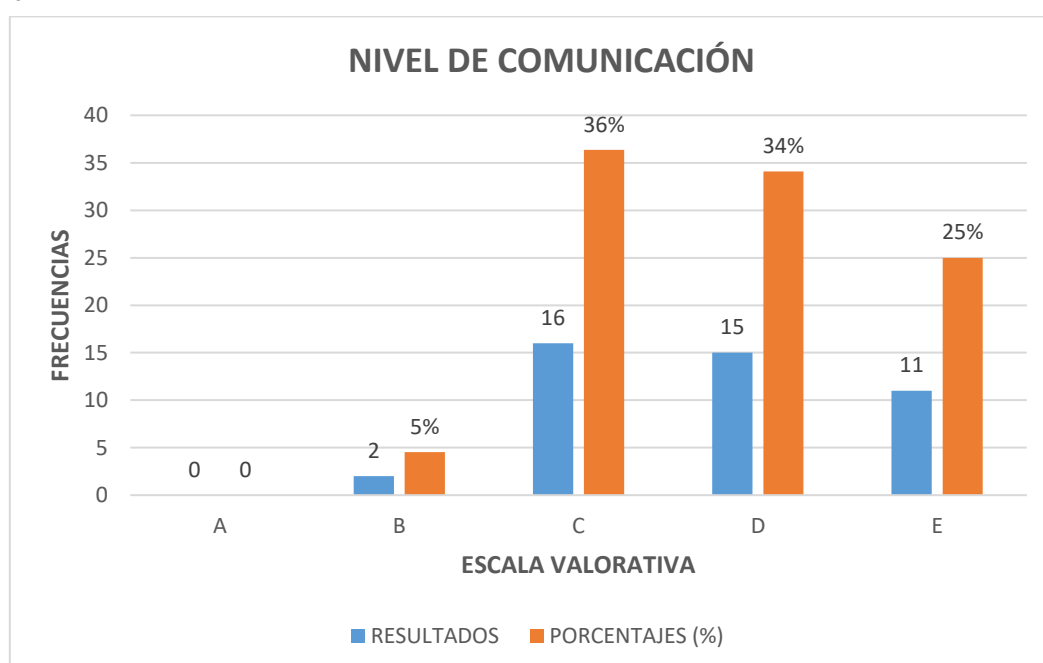
¿Cómo es el nivel de comunicación de los docentes?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
MUY BAJA	0	0
BAJA	2	5
MEDIO	16	36
ALTO	15	34
MUY ALTO	11	25
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 17

¿Cómo es el nivel de comunicación de los docentes?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 17

Interpretación

Respecto al nivel de comunicación de los docentes de la institución educativa, 2 encuestado respondió que el nivel es bajo, lo cual representa un 5% de los encuestados, 16 encuestados respondieron que el nivel es medio, representando un 36%, 15 encuestados dijeron que el nivel es alto, lo cual representa un 34% y 11 encuestados respondieron que el nivel es muy alto, que representa un 25% del total de los encuestados.

Tabla 18

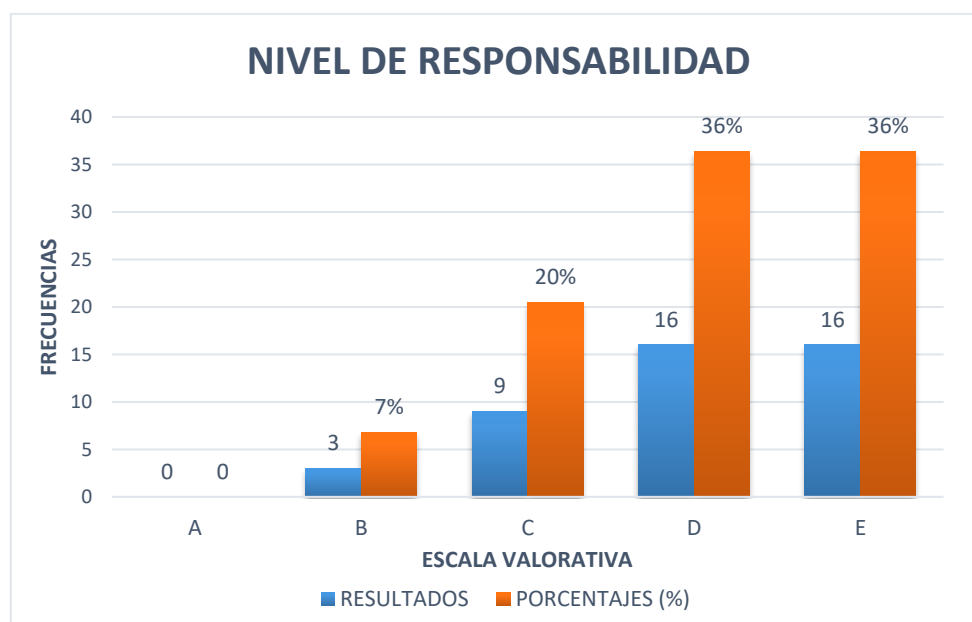
¿Cuál es el nivel de responsabilidad de los docentes?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
MUY BAJA	0	0
BAJA	3	7
MEDIO	9	20
ALTO	16	36
MUY ALTO	16	36
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 18

¿Cuál es el nivel de responsabilidad de los docentes?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 18

Interpretación

Respecto al nivel de responsabilidad de los docentes de la institución educativa, 3 encuestado respondió que el nivel es bajo, lo cual representa un 7% de los encuestados, 9 encuestados respondieron que el nivel es medio, representando un 20%, 16 encuestados dijeron que el nivel es alto, lo cual representa un 36% y 16 encuestados respondieron que el nivel es muy alto, que representa un 36% del total de los encuestados.

Tabla 19

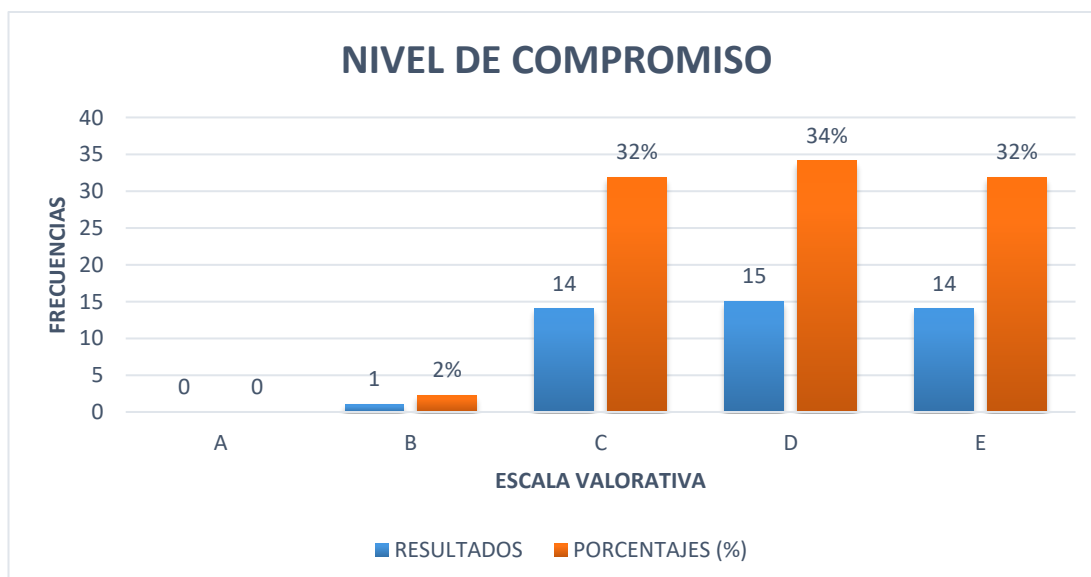
¿Cómo es el nivel de compromiso de los docentes con la comunidad educativa?

SIGNIFICADO	RESULTADOS	PORCENTAJES (%)
MUY BAJA	0	0
BAJA	1	2
MEDIO	14	32
ALTO	15	34
MUY ALTO	14	32
TOTAL	44	100

Nota: Encuesta 2023

Figura 19

¿Cómo es el nivel de compromiso de los docentes con la comunidad educativa?



Nota: Encuesta 2023 Fuente: Tabla 19

Interpretación

Respecto al nivel de compromiso de los docentes de la institución educativa, 1 encuestado respondió que el nivel es bajo, lo cual representa un 2% de los encuestados, 14 encuestados respondieron que el nivel es medio, representando un 32%, 15 encuestados dijeron que el nivel es alto, lo cual representa un 34% y 14 encuestados respondieron que el nivel es muy alto, que representa un 32% del total de los encuestados.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Con los cuadros procesados y analizados, así como, las entrevistas hechas a los encuestados respecto a la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023.

Saavedra & delgado, J. (2020). En su tesis satisfacción laboral en la gestión administrativa cuyo objetivo fue de caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa. La investigación fue básica de diseño no experimental descriptiva con revisión sistemática. Se realizó como procedimiento de recolección de datos una tabla de registro de datos y la fuente fue la revisión bibliográfica de artículos científicos nacionales e internacionales, que tuvieron como tema la gestión administrativa y la satisfacción laboral, se escogió 11 artículos más relevantes. En conclusión, la satisfacción laboral en la gestión administrativa es como se siente el trabajador en su ambiente de trabajo, los colaboradores de estas instituciones no están del todo satisfechos, por las bajas remuneraciones, los ambientes de trabajo inadecuados y el deficiente liderazgo. La gestión administrativa necesita de estrategias que permita direccionar la organización, pues eso ayuda al cumplimiento de metas, la dirección, organización, control y planificación deben ser utilizados adecuadamente. La satisfacción laboral es direccionada por el área de los recursos humanos quien toma en cuenta a los colaboradores como el centro de toda organización para reconocer y motivar el desempeño laboral.

Joseph, C. (2021). En su tesis la gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la unión colombiana del sur. Indica que esta investigación se propuso la siguiente pregunta: el grado de calidad de la gestión administrativa, .es predictor del grado de satisfacción laboral de los docentes de la Unión Colombiana del Sur.

Esta investigación fue de enfoque no experimental, explicativo, cuantitativo, transversal, descriptivo y explicativo. La población estuvo conformada por 177 docentes que laboran en las doce instituciones educativas de la Unión Colombiana del Sur.

Se construyeron dos instrumentos: uno para medir la gestión administrativa, conformado por 21 indicadores y una confiabilidad de 0.963; y el segundo para medir la satisfacción laboral, conformado por 19 indicadores y con una confiabilidad de 0.925.

La variable dependiente satisfacción laboral fue explicada en un 57.4% por la variable independiente gestión administrativa, teniendo una R2 corregida igual a 0.574.

Se obtuvieron el valor de F igual a 238.554 y el valor de *p* igual a 0.000. Los coeficientes no estandarizados mediante la técnica de regresión *BK* fueron los siguientes: $B_0 = 1.513$ y $B_1 = 0.713$. Con estos valores se construye la siguiente ecuación de regresión lineal: satisfacción laboral = 1.513 + 0.713 (gestión administrativa).

La gestión administrativa resulto ser una variable predictora positiva y significativa de la satisfacción laboral. Si los directivos educativos de la Unión Colombiana del Sur mejoran los procesos de planeación, organización, liderazgo y control en sus instituciones, es muy probable que mejore el grado de satisfacción laboral de los docentes.

Contrastación de Hipótesis General

PRUEBA DE HIPÓTESIS GENERAL.

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la institución Educativa José Antonio Encinas Franco – Paraíso – Marañón – Huánuco, 2023.

RUBROS		VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
RHO DE SPEARMAN	VARIABLE INDEPENDIENTE	Coeficiente de correlación	1.000
	(Gestión Administrativa)	Sig. (bilateral)	0.0
		n	44
	VARIABLE DEPENDIENTE	grado de correlación	0.810
	(Satisfacción Laboral)	Sig. (bilateral)	0.0
		n	44

- **H1:** La gestión administrativa tiene una alta relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **H0:** La gestión administrativa tiene una baja relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **Por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y se Acepta la Hipótesis Alternativa.**

Los resultados demuestran que la variable Gestión Administrativa en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco; influye positivamente en un 0.810 con la variable Satisfacción Laboral (según Rho de Spearman), con una significancia de 0.000 menor al error aceptado de 0.05, con 95% de confianza estadística; Se rechaza la Hipótesis nula (H_0), y se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), esto demuestra que la Gestión Administrativa en esta Institución Educativa incide de manera significativa en la Satisfacción Laboral, ya que si los docentes no se actualizan permanentemente, el proceso de enseñanza – aprendizaje va tener problemas más adelante.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la institución Educativa José Antonio Encinas Franco – Paraíso – Marañón – Huánuco, 2023.

RUBROS		VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
RHO DE SPEARMAN	VARIABLE INDEPENDIENTE (Planificación)	Coefficiente de correlación	0.740
		Sig. (bilateral)	0.0
		n	44
	VARIABLE DEPENDIENTE (Satisfacción Laboral)	grado de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.0
		n	44

- **H1:** La planificación tiene una alta relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **H0:** La planificación tiene una baja relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **Por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y se Acepta la Hipótesis Alternativa.**

Los resultados demuestran que la variable Planificación en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco; influye positivamente en un 0.740 con la variable Satisfacción Laboral (según Rho de Spearman), con una significancia de 0.000 menor al error aceptado de 0.05, con 95% de confianza estadística; Se rechaza la Hipótesis nula (H_0), y se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), esto demuestra que la Planificación en esta Institución Educativa incide de manera significativa en la Satisfacción Laboral, ya que si los docentes no planifican adecuadamente, el proceso de enseñanza – aprendizaje va tener problemas más adelante.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la institución Educativa José Antonio Encinas Franco – Paraíso – Marañón – Huánuco, 2023.

RUBROS		VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE	
RHO DE SPEARMAN	VARIABLE INDEPENDIENTE (Organización)	Coficiente de correlación	1.000	0.790
		Sig. (bilateral)		0.0
		n	44	44
	VARIABLE DEPENDIENTE (Satisfacción Laboral)	grado de correlación	0.790	1.000
		Sig. (bilateral)	0.0	--
		n	44	44

- **H1:** La organización tiene una alta relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **H0:** La organización tiene una baja relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **Por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y se Acepta la Hipótesis Alternativa.**

Los resultados demuestran que la variable organización en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco; influye positivamente en un 0.790 con la variable Satisfacción Laboral (según Rho de Spearman), con una significancia de 0.000 menor al error aceptado de 0.05, con 95% de confianza estadística; Se rechaza la Hipótesis nula (H_0), y se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), esto demuestra que la Organización en esta Institución Educativa incide de manera significativa en la Satisfacción Laboral, ya que si los docentes no organizan adecuadamente, el proceso de enseñanza – aprendizaje va tener problemas más adelante.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la institución Educativa José Antonio Encinas Franco – Paraíso – Marañón – Huánuco, 2023.

RUBROS		VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
RHO DE SPEARMAN	VARIABLE INDEPENDIENTE (Dirección)	Coefficiente de correlación	1.000
		Sig. (bilateral)	0.0
		n	44
	VARIABLE DEPENDIENTE (Satisfacción Laboral)	grado de correlación	0.830
		Sig. (bilateral)	0.0
		n	44

- **H1:** La dirección tiene una alta relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **H0:** La dirección tiene una baja relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **Por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y se Acepta la Hipótesis Alternativa.**

Los resultados demuestran que la variable dirección en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco; influye positivamente en un 0.830 con la variable Satisfacción Laboral (según Rho de Spearman), con una significancia de 0.000 menor al error aceptado de 0.05, con 95% de confianza estadística; Se rechaza la Hipótesis nula (H_0), y se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), esto demuestra que la dirección en esta Institución Educativa incide de manera significativa en la Satisfacción Laboral, ya que si los docentes no toman en cuenta el dirección adecuadamente, el proceso de enseñanza – aprendizaje va tener problemas más adelante.

PRUEBA DE HIPÓTESIS ESPECÍFICA.

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los docentes de la institución Educativa José Antonio Encinas Franco – Paraíso – Marañón – Huánuco, 2023.

RUBROS		VARIABLE INDEPENDIENTE	VARIABLE DEPENDIENTE
RHO DE SPEARMAN	VARIABLE INDEPENDIENTE (Control)	Coeficiente de correlación	0.780
		Sig. (bilateral)	0.0
		n	44
	VARIABLE DEPENDIENTE (Satisfacción Laboral)	grado de correlación	0.780
		Sig. (bilateral)	0.0
		n	44

- **H1:** El control tiene una alta relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **H0:** El control tiene una baja relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco.
- **Por lo que se rechaza la Hipótesis Nula y se Acepta la Hipótesis Alternativa.**

Los resultados demuestran que la variable control en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco; influye positivamente en un 0.780 con la variable Satisfacción Laboral (según Rho de Spearman), con una significancia de 0.000 menor al error aceptado de 0.05, con 95% de confianza estadística; Se rechaza la Hipótesis nula (H_0), y se Acepta la Hipótesis Alternativa (H_1), esto demuestra que el control en esta Institución Educativa incide de manera significativa en la Satisfacción Laboral, ya que si los docentes no controlan adecuadamente, el proceso de enseñanza – aprendizaje va tener problemas más adelante.

CONCLUSIONES

1. Se concluye que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023. Porque alfa de cronbach es de 0.906 y Rho de Spearman es de 0.810, tiene una relación positiva considerable y además tiene un grado de significación de 0.000 menor al 5%, lo cual indica que se rechaza H_0 y se acepta H_1 : La Gestión Administrativa incide de manera significativa en la Satisfacción Laboral.
2. Se concluye que existe una alta relación entre la planificación y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
3. Se concluye que existe una alta relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
4. Se concluye que existe una alta relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
5. Se concluye que existe una alta relación entre el control y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023. Porque se encontró una forma de correlación positiva y directa entre estas variables, es decir cuando existe una excelente gestión administrativa, habrá mejorado la satisfacción laboral.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda a las autoridades competentes de la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023, consolidar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes, para generar un impacto significativo en la satisfacción laboral de los docentes de la institución.
2. Se recomienda promover la excelente relación entre la planificación y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
3. Se recomienda impulsar una excelente relación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
4. Se recomienda mejorar la excelente relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023.
5. Se recomienda aumentar la relación entre el control y la satisfacción laboral en los docentes en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón-Huánuco, 2023. Porque se encontró una forma de correlación positiva y directa entre estas variables, es decir cuando existe una excelente gestión administrativa, habrá mejorado la satisfacción laboral.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barber, P. (2000). "La empresa constructora programación y control de obra". San Vicente. ECU.
- Chiavenato, I. (2007). Administración de Recursos Humanos. 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia. Chiavenato, I. (2010). Introducción a la teoría general de la administración. México: McGraw-Hill Interamericana.
- Cochachi, F. (2017). En su tesis. "El clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa Illathupa de Huánuco, 2016." Huánuco – Perú.
- Daft, R. (2020). Administración y Dirección Empresarial, Sexta Edición, Editorial Thomson - Mexico.
- Dubrin, A. (2000). Relaciones Humanas. Novena edición. Pearson Prentice Hall. Mexico.
- Alcaide, A. (s.f.). Pirámide de Maslow: la jerarquía de las necesidades humanas. Obtenido de Roashunter Agencia Marketing Digital: <https://roashunter.com/piramide-de-maslow-la-jerarquia-de-las-necesidades-humanas/>
- Anaya, M. (18 de Septiembre de 2020). Etapas del Proceso Administrativo. Obtenido de El Blog de la Universidad de México para el Mundo: <https://www.usn.edu.mx/blog/2020/09/18/etapas-del-proceso-administrativo/>
- Fernandez, C. (2019). Gestión administrativa como estrategia para mejorar la calidad de los servicios en la municipalidad distrital de La Victoria, Lima - Perú.
- Hernández Sampieri, R. (2006). Metodología de la investigación. Editorial McGraw-Hill. México.
- Joseph, C. (2021). La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la unión colombiana del sur, Colombia.
- Koontz Harold y O'Donnell, Cyril, Administración, México, McGraw Hill, 1998.

- León, A. (2018). en su tesis. La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Privada Arzobispo Loayza. Lima – Perú.
- Montoya & Bello, P. (2016). En su tesis. Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional en funcionarios de una universidad estatal chilena,
- Morales & Tarazona, C. (2015). "Gestión administrativa y calidad de servicios en la municipalidad distrital de Churubamba - periodo 2015". Huánuco – Perú.
- Portugal, F. (2018). En su tesis. Gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018. Lima – Perú.
- Rojas, J. (2015). Glosario de administración de empresas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/glosario-de-administracion-de-empresas/>
- Saavedra & delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa, Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, Ciudad de México, México.
- Sánchez, D., Parra, C., y Naranjo, Tuesta, Y. (2014). El Proceso Administrativo: Factor Determinante en las Mipymes del Siglo XXI.
- Scalan, B. (1990). Procesos administrativos. Editorial Mc Graw Hill. segunda edición. México.
- Uribe, A. (2004). "Gestión Administrativa". Editorial Mc Graw Hill. Quinta edición. México.
- Velásquez, D. (2020). En su tesis "La gestión administrativa y el desempeño laboral de los docentes en el Colegio Nacional Manuel García Cerrón del distrito de Puente Piedra en el año 2019". Lima – Perú.

ANEXOS

ANEXO 1

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
Problema general	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente:	Tipo y nivel de Investigación
¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023?	Conocer de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023.	La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023.	X= Gestión administrativa	Aplicada – descriptivo correlacional
Problemas específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicos	Dimensiones:	Población y muestra
<ul style="list-style-type: none"> • ¿De qué manera la planeación se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023? • ¿De qué manera la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023? • ¿De qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023? 	<ul style="list-style-type: none"> • Conocer de qué manera la planeación se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023. • Conocer de qué manera la organización se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023. • Conocer de qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> • La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023. • La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023. • La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Planeación ✓ Organización ✓ Dirección ✓ Control 	Está representada por 44 trabajadores de la Institución Educativa José Antonio Encinas de Paraíso, Marañón – Huánuco.
			Variable Dependiente	Técnica de recolección de datos
			Y = Satisfacción laboral	Encuesta
			Dimensiones:	Técnica de procesamiento y análisis de la información
			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Factores de higiene ✓ Factores motivadores 	Programa SPSS

• ¿De qué manera el control se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023?

Paraíso, Marañón – Huánuco 2023.

• Conocer de qué manera el control se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023.

Paraíso, Marañón – Huánuco 2023.

• El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en la Institución Educativa José Antonio Encinas Franco de Paraíso, Marañón – Huánuco 2023.



ANEXO 2 INSTRUMENTO

ENCUESTA

Estimado docente, la presente encuesta tiene por objetivo conocer de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en la Institución Educativa “José Antonio Encinas Franco” de Paraíso, Marañón - Huánuco – 2023.

Marque usted la alternativa que considere correcta:

A. Nunca B. Casi nunca C. A veces D. Casi siempre E. Siempre

	ITEMS	A	B	C	D	E
1	¿Son medibles y se informan a tiempo los objetivos organizacionales?					
2	¿Los planes se exhiben y se divulgan a todas las áreas?					
3	¿La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador?					
4	¿Existe un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas?					
5	¿Se establece una comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización?					
6	¿El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales?					
7	¿Se mide el cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales?					
8	¿Se corrigen las desviaciones de los objetivos organizacionales?					
9	¿Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo?					
10	¿Conoce y aplica el docente la malla curricular?					
11	¿Los docentes muestran capacidad para resolver los problemas?					
12	¿Se reconoce el esfuerzo aptitudinal y actitudinal de los docentes?					
13	¿Tienen los docentes habilidades de liderazgo dentro y fuera del aula?					
14	¿Poseen los docentes ética y la formación en principios y valores?					

Marque usted la alternativa que considere correcta:

A. Muy baja B. Baja C. Medio D. Alta E. Muy alta

	ITEMS	A	B	C	D	E
15	¿Cómo es el nivel de comunicación de los docentes?					
16	¿Cuál es el nivel de responsabilidad de los docentes?					
17	¿Cómo es el nivel de compromiso de los docentes con la comunidad educativa?					