



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Estilos gerenciales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Br. SOSA MENDOZA, Quiralina

ASESOR:

Dr. Edwin, HUARANCCA ROJAS

SECCIÓN:

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

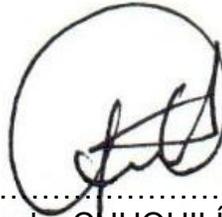
Reforma y Modernización del Estado

PERÚ-2018

PÁGINA DEL JURADO



Mg. Angélica, PACHERES RUIZ
Presidente



Dr. Segundo, CHUQUILÍN TERÁN
Secretario



Dr. Edwin, HUARANCCA ROJAS
Vocal

DEDICATORIA

A la persona quien a pesar de muchas adversidades sigue logrando sus objetivos y me acompaña en todo momento.

Quiralina

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo de Trujillo, por darme la oportunidad de ser profesional.

A los docentes y al personal administrativo de la Universidad César Vallejo de Trujillo, por su conocimiento, experiencia y motivación compartido.

Al asesor Dr. Edwin Huarancca Rojas, por su valiosa colaboración y ser guía en el desarrollo del trabajo de investigación.

Al personal administrativo que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, por su colaboración en la elaboración del presente trabajo de investigación.

A las personas que han formado parte de mi vida profesional y que me gustaría agradecerles por su amistad, apoyo y momentos compartidos.

La autora

PRESENTACIÓN

Señores miembros del jurado, presento ante ustedes la tesis titulada “Estilos gerenciales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018”; el cual tiene como propósito fundamental de determinar la relación de los estilos gerenciales y la satisfacción laboral de la Unidad de Gestión Educativa local de Cangallo, 2018, donde el trabajo de investigación servirá de información para otros trabajos la elaboración de este trabajo de investigación, para la su elaboración se respetó el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública.

Esperando cumplir con los requisitos de aprobación.

La autora

ÍNDICE

| | |
|--|-----------|
| PÁGINA DEL JURADO..... | ii |
| DEDICATORIA | iii |
| AGRADECIMIENTO | iv |
| DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD..... | v |
| PRESENTACIÓN..... | vi |
| ÍNDICE..... | vii |
| RESUMEN | viii |
| ABSTRACT..... | ix |
| I. INTRODUCCIÓN | 10 |
| 1.1 Realidad problemática | 11 |
| 1.2 Trabajos previos..... | 13 |
| 1.3 Teorías relacionadas al tema | 18 |
| 1.4 Formulación del problema..... | 25 |
| 1.5 Justificación del estudio..... | 25 |
| 1.6 Hipótesis | 27 |
| 1.7 Objetivos..... | 27 |
| II. MÉTODO..... | 29 |
| 2.1 Diseño de investigación | 29 |
| 2.2 Variables, operacionalización | 30 |
| 2.3 Población y muestra. | 32 |
| 2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad | 32 |
| 2.5 Métodos de análisis de datos | 36 |
| 2.6 Aspectos éticos | 37 |
| III. RESULTADOS | 38 |
| IV. DISCUSIÓN..... | 51 |
| V. CONCLUSIONES | 54 |
| VI. RECOMENDACIONES | 55 |
| VII. REFERENCIAS..... | 56 |
| ANEXOS | 58 |

RESUMEN

El objetivo de la investigación fue analizar cómo se relaciona los estilos gerenciales con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018

La población maestra estuvo conformada por 72 administrativos que laboran en el área de estudio, 5 directivos de línea y 67 servidores. La técnica y el instrumento utilizado en el recojo de información fue la encuesta y el cuestionario respectivamente. El diseño de investigación utilizado fue el descriptivo correlacional. El procesamiento, presentación, análisis e interpretación de resultados luego la elaboración de tablas estadísticas.

Los resultados obtenidos concluyen que el estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral del personal administrativo se muestran satisfechos laboralmente, mientras el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral en el personal administrativo se muestran menos satisfechos laboralmente, el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral en el personal administrativo se muestran menos satisfechos laboralmente, el estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral del personal administrativo se muestran satisfechos laboralmente.

Palabras claves:

Estilos gerenciales y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The objective of the research was to analyze how management styles are related to job satisfaction in the administrative staff of the Local Education Management Unit of Cangallo, 2018

The master population consisted of 72 administrative staff working in the study area, 5 line managers and 67 servers. The technique and the instrument used in the gathering of information was the survey and the questionnaire respectively. The research design used was the descriptive correlational The processing, presentation, analysis and interpretation of results then the development of statistical tables.

The obtained results conclude that the coercive authoritarian managerial style and the labor satisfaction of the administrative personnel are satisfied labor, while the benevolent authoritarian managerial style and the labor satisfaction in the administrative personnel are less satisfied labor, the managerial consultative style and the labor satisfaction in the administrative staff they are less satisfied with the job, the participative management style and the job satisfaction of the administrative staff are satisfied with the job.

Keywords:

Management styles and job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

El presente trabajo de investigación fue desarrollado con el propósito de conocer o comprobar la relación que existe entre los tipos de estilos gerenciales y la satisfacción laboral del personal que labora en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo ,2018. Se utilizó el diseño correlacional, para lo cual se trabajó con una población muestral de 72 administrativos de la Unidad de gestión educativa local de cangallo, durante el año 2018. La investigación tiene cuatro capítulos.

El primer capítulo se refiere al planteamiento del estudio que se está realizando, donde se sustenta como surge el problema de realizar en presente trabajo de investigación, así mismo con la descripción de los objetivos y objetivos específicos, el por qué y para que de la investigación, el marco conceptual de los estilos gerenciales, satisfacción laboral y las hipótesis de estudio.

El segundo capítulo se sustenta la metodología utilizada que desarrolla el estudio, la descripción de la población muestral, las técnicas e instrumentos realizados.

El tercer capítulo se da a conocer los resultados que se lograron en el trabajo de investigación.

El cuarto capítulo hace referencia de la discusión del trabajo de investigación.

Palabras Clave.

Estilo Gerencial, Satisfacción laboral.

1.1 Realidad problemática

Una de los grandes acontecimientos es la satisfacción laboral en el sector público, acontecimientos que se están dando con respecto a la formación de los líderes por distintas situaciones.

El malestar laboral se puede identificar con la insatisfacción laboral del empleado, el cual puede ser ocasionado por varios indicadores personales, ambientales o por las labores que realiza donde se debe superar el malestar laboral con el fin de obtener resultados que mejore la gestión.

En la Unidad de Gestión Educativa local de Cangallo, presenta cambios permanentes del personal administrativo generando malestar laboral y de esta manera reduciendo la eficiencia y eficacia del personal. Así mismo se puede identificar los niveles de remuneración.

El estilo gerencial está conformado por un conjunto de características personales, dentro del estudio que realizó Rensis Likert muestra cuatro sistemas de los estilos gerenciales cada una de ellas con distintas características donde permite conocer un sistema que satisfaga las necesidades y las exigencias del personal administrativo, el cual este análisis permitirá desarrollar la presente investigación.

El problema a investigar es como relacionar los estilos gerenciales en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo y encontrar la relación que afecten la satisfacción laboral, donde pretende plantear e identificar el problema y de esta manera mejorar la realidad de la institución para trabajar de manera eficiente, organizada, sólida y modelo de gestión para la provincia.

El presente trabajo de investigación tuvo por objetivo analizar los estilos gerenciales con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la

Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo y así poder dar un aporte para la solución del problema de investigación latente dentro de esta organización.

Según Hernández (2017), en Latinoamérica, países como Colombia, permite considerar los estilos gerenciales, las competencias y características distintivas para la generación de valor.

Según Acero (2015) las remuneraciones de los funcionarios se estable de acuerdo a los cargos específicos, la bonificación y beneficios se estable de acuerdo a la antigüedad, el haber básico.

Según Contreras (2013) para conocer la adaptación del profesional al entorno organizacional es la satisfacción laboral, en cual hace referencia a un estado emocional positivo o placentero resultante de la percepción subjetiva de las experiencias laborales del sujeto.

Tan (2009) señala que la confianza en el supervisor y la confianza en la organización, tienen antecedentes y consecuencias diferentes. La confianza en la organización influye sobre el deseo de seguir perteneciendo a la organización; en tanto que la confianza en el supervisor influye sobre los comportamientos de colaboración del empleado e impacta sobre su salud ocupacional.

Valencia (2008) evalúa como un proceso natural los buenos resultados se deben obtener como una consecuencia de la satisfacción positiva de las personas en el trabajo.

Herzberg (1996) manifiesta que las necesidades de superación y la de realizar un trabajo que se valora, constituyen la mayor fuente de satisfacción laboral, reportando también que las relaciones interpersonales en el trabajo y la oportunidad que este brinda para progresar los que componen los factores motivacionales

Likert (1968) apuesta por unos directivos y líderes que trabajan hacia un sistema participativo en la toma de decisiones si desean maximizar la cantidad y la calidad del desempeño de sus equipos.

1.2 Trabajos previos

A nivel internacional:

Contreras (2013) el trabajo de investigación Satisfacción laboral de los profesionales de enfermería vinculados a una I.P.S. de tercer nivel de atención realizado en Bogotá en el periodo 2013, el trabajo presenta como objetivo describir el nivel de satisfacción laboral de los de las enfermeras profesionales que trabajan en instituciones de tercer nivel de atención en la salud dentro de la ciudad de Bogotá, la metodología se plasma en una muestra de 45 trabajadores de enfermería que laboran en la organización, donde desarrolla un estudio descriptivo y de corte transversal utilizó el SSPS para medir los niveles de satisfacción laboral se utilizaron cuestionarios y describe otras medidas estadísticas de interés y determinaron la satisfacción laboral mediante las medidas de tendencia central donde concluye que la satisfacción laboral se encuentra en una diversidad de factores que afecta el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados, el factor profesional es la determinante para la satisfacción laboral. La satisfacción laboral de los profesionales de enfermería es un fenómeno multidimensional que se encuentra ceñido a una variedad de factores que afectan el desempeño laboral y la calidad de los servicios prestados.

Periera (2014) el trabajo que analiza es Estilo gerencial y su influencia en el proceso de toma de decisiones dentro de las organizaciones educativas de la Parroquia Isla de Toas del Municipio Insular Almirante Padilla Estado Zulia, el objetivo principal es relacionar el estilo gerencial y su influencia para ello se considera el proceso de toma de decisiones en las organizaciones educativas de la parroquia y como menciona la muestra se realiza en el municipio de Zulia

y así mismo permite identificar los factores que intervienen en los estilos gerenciales que se practica dentro de la organización, el estudio tiene un análisis descriptivo, correlacional así mismo consta de un diseño no experimental. La población de estudio es conformada por 6 directivos y 69 docentes, utilizando como instrumento la entrevista y la encuesta, donde concluye que los factores de influencia en los estilos gerenciales practicados de los directivos presentan debilidades, con respecto al estilo autocrático y deliberativo, participativo un estilo gerencia democrático, y sobre todo transformacional, la organización podrá lograr significativamente la toma de decisiones en las organizaciones de estudio que es la parroquia del municipio.

Ramírez (2008) el presenta trabajo sobre Estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales analiza la aproximación teórica y metodológica para el análisis de la dirección organizacional la investigación tiene como objetivo explica los estilos de liderazgo y sus enfoques gerenciales, la metodología utilizada para la investigación fue de tipo documental, donde aplicaron reglas y procesos de intelectuales propios del método científico. Se desarrollaron mediante la observación documental y el estudio de todos los documentos, el instrumento que se utilizó para su realización se determinó por la ficha bibliográfica que permitieron ejecutar una aproximación teórico–metodológica de las variables en estudio el cual comprende que los líderes y gerentes pueden lograr sus metas propuestas. Los resultados comprender en un análisis de preguntas y concluye que el gerente comprende un estilo gerencial de liderazgo y tiene una relación positiva entre estilo gerencial y liderazgo.

A nivel nacional

Guillen (2017) El presente trabajo de investigación es sobre personal de la Gerencia de Bienestar en el Ministerio Público que estudia las Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en el periodo 2016, el objetivo de la investigación determina las habilidades gerenciales con relación a la

satisfacción laboral en el personal de la gerencia de bienestar de desarrollo humano en el ministerio público estudiado en Lima Perú, utiliza una muestra probabilística de 39 usuarios, las variables para el estudio son habilidades gerenciales que deben tener los directivos y la satisfacción laboral donde se elaboró la base de datos y se realizó un análisis descriptivo, la metodología que se realizó fue la escala de Likert, con lo que se calculó dichas las variables de estudio, donde comprende el resultado significativo y fiable, analizando las variables de las habilidades gerenciales y la satisfacción en una correlación, se determina una ventaja comparativa de las habilidades personales y directivas con respecto a la satisfacción del personal, así mismo que la satisfacción laboral de las personas de estudio de la gerencia de bienestar y desarrollo humano es mayor en cuanto haya una comunicación asertiva y armonía que conforma la delegación de recursos humanos.

Acero (2015) el estudio comprende de estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria de logística en la casa de estudios de la Universidad Nacional de Huancavelica en el periodo de 2014, el trabajo de investigación tiene por objetivo establecer la relación de los estilos gerenciales con la satisfacción laboral en el personal dentro de la casa de estudios mencionada , a la vez analizar cada relación con los estilos gerenciales de Rensis Likert donde se busca la elaboración de nuevos planes para mejorar el trabajo donde el personal sea competente y optimizar la gestión se utilizó el diseño no experimental, de corte trasversal con una muestra de 15 trabajadores a la vez realizo encuestas, donde se concluye que el estilo consultivo y la satisfacción laboral no existe una correlación, existe una relación entre el estilo autoritario coercitivo y la satisfacción laboral, el estilo autoritario benevolente comprende una relación entre con la satisfacción laboral, el estilo consultivo no se relaciona entre y la satisfacción laboral, el estilo participativo no tiene relación entre y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Dirección, concluye que los estilos gerenciales se relacionan con la satisfacción laboral.

Molina (2015) el presente estudio es sobre los Estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en la dirección regional agraria de Huancavelica en el periodo 2015, el objetivo principal de estudio en determinar que el liderazgo gerencial obtenga una relación con desempeño laboral en los trabajadores, la metodología utilizada en la investigación es correlacional, se trabajó con una muestra de 95 trabajadores de la Dirección Regional Agraria de Huancavelica, utilizando las encuestas, la misma que se procesó en un software de SPSS versión 22; los instrumentos de la investigación se aplicaron y se obtuvieron 0,94 % de confiabilidad.

Valencia (2008) la investigación se determina en Estilos gerenciales y satisfacción laboral el objetivo principal de la investigación es la relación de los estilos gerenciales y la satisfacción dentro del personal administrativo que labora de la dirección general de administración de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, donde manifiesta que los estilos gerenciales tiene un grado de asociación con la satisfacción laboral, la metodología utilizada está basada en una muestra de 242, la investigación determina un método descriptivo donde pretende identificar la situación de las variables de estilos gerenciales y satisfacción laboral el diseño es transversal y las técnica es la recolección de datos mediante un test, se obtiene como resultados que tanto los líderes como los que laboran adquieren conocimientos de la importancia que ejerce el estilo consultivo y el estilo participativo para formar la satisfacción laboral que busca en la investigación y la importancia que adquiere el formar un equipo consolidado de colaboración entre jefes y los trabajadores.

Santibáñez (2012) Estilos gerenciales y la satisfacción laboral del personal de la gerencia de administración en la municipalidad de la provincial de Tarma, el objetivo que tiene la investigación permite determinar el grado de relación que hay entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal de la gerencia de administración, la investigación determina que es de tipo descriptivo,

es transversal ya que estudia la relación de los estilos gerenciales y la satisfacción laboral y cuenta con una muestra proporcional de 14 administrativos, donde el resultado relevante, concluye que existe una correlación positiva, los factores de estilo gerencial de estudio determinan la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Tarma.

A nivel local

Aldo (2016) Clima organizacional y satisfacción laboral en la institución educativa privada San Carlos, Ayacucho 2016, la investigación desarrollada tuvo como propósito conocer la relación que existe entre la satisfacción laboral y el clima organizacional en la Institución Educativa Privada San Carlos de Ayacucho del periodo 2016. Con respecto a la metodología, se aplicó la investigación no experimental con diseño transversal correlacional, para lo cual se trabajó con una población censal de 30 docentes y personal administrativo de la Institución Educativa Privada San Carlos, a los cuales se les aplicó el instrumento de escala de satisfacción laboral y escala de Clima organizacional, los cuales al ser sometidos al coeficiente de correlación, el resultado muestra el escaso desarrollo de habilidades emocionales para trabajar en equipo y relacionarse eficazmente con el usuario, familia y comunidad. Se concluye que existe relación directa entre la satisfacción laboral y el clima organizacional del personal docente y administrativo de la Institución educativa privada San Carlos.

Naveda (2016) Estrés y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II Huamanga "EsSalud". Ayacucho, 2016.

El presente trabajo de investigación tiene como propósito determinar el estrés y desempeño laboral en los trabajadores del Hospital II Huamanga "EsSalud". Utiliza el método de enfoque cuantitativo, no experimental y diseño correlacional, la muestra estuvo conformado por 145 trabajadores; la técnica fue encuesta y el instrumento fue escala de estrés y escala de desempeño laboral.

Los resultados determinan que las edades de la mayoría de los trabajadores fluctúan entre 41 a 50 años, el sexo femenino predomina sobre el masculino, el estado civil casado y soltero/a predominan, la mayoría de los trabajadores tiene grado de instrucción superior universitaria y superior no universitario. Se encontró que existe relación de estrés laboral y desempeño de tareas y también el estrés laboral se relaciona con el desempeño contextual de los trabajadores del Hospital II de Huamanga Del mismo modo, el estrés laboral se relaciona con el desempeño organizacional de los trabajadores del Hospital II de Huamanga donde la mayoría de los trabajadores presentaron estrés moderada y desempeño organizacional que va de bueno a regular.

Quispe (2016) Estilos gerenciales y satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga 2016, la investigación tiene por objetivo conocer la relación entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Universidad Nacional de san Cristóbal de Humanga 2016 y objetivos específicos relacionados con los sistemas de los estilos gerenciales, la metodología que utiliza es descriptiva y determina la relación y el grado de correlación entre las variables de estilos gerenciales y satisfacción laboral, con una muestra de 79 trabajadores administrativos donde realiza la base de datos que elaboro tablas y figuras de distribución numérica y porcentual y concluye que la relación es menor entre estilos gerenciales y satisfacción laboral en el personal administrativo.

1.3 Teorías relacionadas al tema

Estilos gerenciales

Los estilos gerenciales han sido estudiados por varios autores, destacando entre ellos Rensis Likert quien reconoce cuatro sistemas de vinculados a ello, cada uno con sus respectivos indicadores y resultados de efectividad.

Likert (1968) determinó la existencia de cuatro sistemas administrativos basándose en las características y estilos de la dirección presente en una organización: Estas cuatro son: Autoritarismo-coercitivo, autoritario-benevolente, participativo y consultivo. Estos encabezamientos o epígrafes fueron presentados por primera vez en su obra *New Patterns of Management*, de Rensis Likert (1961). Posteriormente fueron cambiados en: *El factor humano en la empresa: Su dirección y valoración* (1968), respectivamente, a sistema 1, sistema 2, sistema 3 y sistema 4; que se presenta a continuación:

a) Sistema 1: Liderazgo Autoritario explotador.

Los directivos son muy autoritarios, confían poco en los subordinados, motivan mediante el temor y el castigo, ofrecen recompensas ocasionales y solo participan en la comunicación descendente. Las decisiones se toman en los niveles superiores de la organización.

b) Sistema 2: Liderazgo Autoritario, pero paternal.

Las personas directivas son condescendientes con los subordinados, motivan con recompensas y, en parte, con el temor y el castigo; permiten alguna comunicación ascendente, solicitan algunas ideas y opiniones a los subordinados y permiten una cierta delegación de la toma de decisiones, pero los controlan con políticas.

c) Sistema 3: Consultivo

Los directivos tienen una cierta confianza en los subordinados, pero no completa. Suelen utilizar constructivamente las ideas y las opiniones de los subordinados; están en los flujos de información ascendente y descendente; toman decisiones generales y de política amplia en el nivel superior; pero permiten la toma de decisiones concretas en niveles inferiores, y en otros casos actúan consultando a los subordinados.

d) Sistema 4: Participativo

En este caso, los directivos tienen una confianza completa en los subordinados, siempre obtienen de ellos ideas y opiniones y las utilizan de una manera constructiva; recompensan económicamente de acuerdo con la participación y la integración del grupo en la fijación de objetivos y según la evaluación de lo que se ha conseguido; participan en la comunicación equilibrada con sus compañeros, donde promueven la toma de decisiones en toda la organización y, en otros ámbitos, actuando como un solo grupo con todos los subordinados.

Al experimentar que un estilo produce mayores niveles de satisfacción laboral entonces se podrán aplicar medidas convenientes a formar los estilos más efectivos en los directivos y/o jefes a fin de que la satisfacción laboral incremente con sus consiguientes mejoras en la productividad, eficiencia y servicio.

Los Cuatro Estilos Administrativos según Rensis Likert:

| FACTORES | 1 Autoritario- coercitivo | 2 Autoritario- Benevolente | 3 Consultivo | 4 Participativo |
|-------------------|--|--|--|--|
| Proceso decisorio | Este estilo comprende la total centralización de la cúpula | Este estilo permite la centralización de la cúpula con algunos asuntos rutinarios delegados. | Este estilo permite la inquietud o consejos los niveles inferiores permitiendo la participación del grupo. | Este estilo permite la total colaboración y es descentralizado. Donde las decisiones definen las políticas y controla los resultados |

| | | | | |
|----------------------------|---|--|---|--|
| Sistemas de Comunicación | Es totalmente precario, No hay un sistema de comunicación solo se delega mediante órdenes. | Relativamente precario; hay una comunicación de inferiores sobre los superiores. | La comunicación es total en el grupo de superiores a inferiores y viceversa. | Todo tipo de comunicación permite el éxito del grupo. |
| Relaciones interpersonales | Provocan desconfianza. No permiten ningún tipo de relación, los colaboradores deben centralizarse en sus tareas | Son tolerantes con condescendencia. No puede haber confianza de inferior a superior ya que puede ser perjudicial para el equipo. | Cierta confianza en las personas y en sus relaciones. Permite que la confianza es esencial para el grupo | Trabajo en equipos. La formación de grupos permite la involucración y confianza de todo el grupo. |
| Sistemas de recompensas | Énfasis en los Castigos y medidas disciplinarias. Las remuneración y los beneficio se dan conforme a las ordenes cumplidas y conforme a las normas del grupo. | Énfasis en los castigos y medidas disciplinarias, las ordenes son menores por lo tanto las remuneración son menores. | Énfasis en las recompensas materiales (salariales). Las ordenes son cumplidas parcialmente y por lo tanto las recompensas son menores | Énfasis en las recompensas materiales y salariales frecuentes. Las ordenes incumplidas son menores, y solucionan con el grupo. |

Fuente: Likert, Rensis (1968) El Factor Humano en la Empresa. Su Satisfacción y Valoración.

Likert en la teoría sobre clima organización describe tipos de clima organizacional

Clima de tipo autoritario.

Sistema I. Autoritario explotador. Se caracteriza por que el grupo no tiene confianza, el clima que se percibe es de desconfianza, la relación entre los superiores y subordinados es casi nula y los jefes son los únicos que toman las decisiones.

Sistema II. Autoritarismo paternalista. Este sistema se identifica por la existencia de confianza entre los superiores y sus subordinados, las motivaciones de los trabajadores están conforme a recompensas y castigos, los supervisores manejan mecanismos de control. Este juega un papel importante con las necesidades de los subordinados, sin embargo, da la impresión de que se trabaja en un ambiente estable y estructurado.

Clima de tipo Participativo.

Sistema III. Consultivo. Se caracteriza por la confianza total del grupo por la entre superiores en sus subordinados, la toma de decisiones determinadas lo pueden realizar los subordinados se busca una confianza de estima, existe ordenes horizontales y verticales. El clima laboral es de confianza y organización donde permite cumplir los objetivos y metas.

Sistema IV. Participación en grupo. En este sistema permite la plena confianza de los superiores y subordinados, en la toma de decisiones el grupo es el beneficioso e involucra un clima laboral positivo, la comunicación es totalmente compartida de forma vertical – horizontal – ascendente - descendente. El punto de motivación es la participación, parte de la amistad, se trabaja en situaciones de objetivos de acuerdo a los rendimientos, las relaciones de trabajo (supervisor – supervisado), compromisos son compartidos por todo el grupo. Este sistema funciona a través de objetivos y estrategias mediante la participación activa de todo el grupo.

Según Hannoun (2011) la definición según el autor es de manera general, como la actitud en el trabajo de persona. Los subordinados se desempeñan más en las tareas que están involucradas dentro de la organización, donde

necesita más relaciones personales con su superiores y compañeros de trabajo, a la vez deben cumplir con las normas disciplinarias de la organización, así como con sus políticas, desempeñar con los diseños establecidos, mantenerse conforme al ambiente del trabajo, entre muchas otras cosas. Se evalúa que la satisfacción de un empleado es complicada por varios aspectos generados en el trabajo

Según Niebles (2007) en su libro procesos desarrollados por gerentes sociales de ONGs definen los estilos gerenciales como, parte de dos elementos fundamentales el estilo gerencial social, como se observa la gerencia y la gerencia tal como es a partir de estos dos elementos se puede deducir a la organización y su gestión articulando nuevas medidas y estrategias.

Según Chiavenato (1993) la comunicación es esencial para el logro de los objetivos dentro de la organización y es influyente las relaciones interpersonales conforme a la situación de trabajo.

Según (Ralph) M. Stogdill, el proceso de dirigir las actividades laborales son parte de las investigaciones de liderazgo este proceso es influyente por el grupo ya que determinan cuatro implicaciones importantes.

Según Salom (1998) las características son influyentes de los subordinados ya que este define el liderazgo motivacional.

Satisfacción laboral

Según Newtom (1999) Señalan los sentimientos emocionales pueden ser positivos y negativos para la satisfacción laboral determinando como respuesta en el trabajo, así mismo estas impresiones de sentimiento y emociones pueden ser valoradas por el trabajador.

Según Palma (1999) Define que el trabajador manifiesta su cualidad para una determina satisfacción en el trabajo; esta cualidad influye en la percepción de sus relaciones interpersonales en el trabajo así mismo crea un clima laboral positivo y negativo. Considerando las necesidades del trabajo como sus principios y valores.

Según Robbin (1998) Refiere que la actitud y el ambiente que genera un subordinado en el trabajo se considera como satisfacción laboral siendo este positivo, las actitudes personales son manifestaciones de los valores basadas en el desarrollo de su propio trabajo.

Según Blum (1992) Definen que la satisfacción en el trabajo es básicamente el deseo del trabajador y de lo que genera a su alrededor, las cualidades personales son el resultado total del grupo, donde el nivel de satisfacción es una combinación del nivel de aspiraciones o niveles de tensiones y necesidades así como de los beneficios obtenidos del ambiente que varían directamente con el grado con que satisfaga realmente las necesidades de un persona en su puesto, llevándolo a una plena satisfacción laboral.

Según Katz (1990) Señala que si alguien se halla contento con su empleo está recibiendo retroalimentación positiva, desarrollando destrezas y mejorando su desempeño. Los factores de insatisfacción son los que causan malestar, y son llamadas también factores de higiene, los cuales tiene relación al salario insuficiente, condiciones inadecuadas de trabajo, políticas institucionales, supervisión, posición y seguridad en el puesto.

Según Kootz (1985) Definen a la satisfacción en el trabajo como un elemento que refuerza notablemente la moral lograda cuando una empresa es capaz de hacer una buena labor sabiéndose apreciada por los demás, donde el interés y el entusiasmo forman parte de esta satisfacción, pero pueden estar influenciadas o no por una motivación.

1.4 Formulación del problema

Problema general

¿Cómo se relaciona los estilos gerenciales con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?

Problemas específicos

¿Cómo se relaciona el estilo gerencial autoritario coercitivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?

¿Cómo se relaciona el estilo gerencial autoritario benevolente con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?

¿Cómo se relaciona el estilo gerencial consultivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?

¿Cómo se relaciona el estilo gerencial participativo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?

1.5 Justificación del estudio

La conveniencia del trabajo de investigación sirve para hacer conocer la problemática de la falta de la implementación de diferentes aspectos que adquiere el personal administrativo, el cual busca la atención de nuevos criterios y tomar decisiones para el buen funcionamiento con eficiencia y

eficacia en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.

La relevancia social de nuestro estudio se centra en beneficiar a toda la jurisdicción de influencia de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en la medida que las conclusiones de nuestro estudio deben procurar implementar estrategias que atiendan la necesidad de insatisfacción del personal que labora en dicha institución.

Las implicancias prácticas del estudio consideran que contribuirá a solucionar el problema de la falta de implementación de los aspectos que permitan disminuir la insatisfacción del personal administrativo que labora en la institución, a partir del conocimiento cabal de como se viene presentando este problema y a partir de las conclusiones, recomendar estrategias de trabajo que aseguren mejorar con la relación de los estilos gerenciales.

El valor teórico de nuestro estudio radica en la posibilidad de incrementar el cuerpo de conocimiento sobre la variable de estilos gerenciales y la satisfacción laboral, toda vez que nuestra área de estudio presenta particularidades que en cierta medida singularizan la forma de cómo se compartan las variables en un área específica y se amplía las teorías de acuerdo a las investigaciones que se realiza.

La utilidad metodológica de la investigación considera que el instrumento elaborado para el recojo de información es validado y este contribuyo en la investigación y servirá en futuras investigaciones, para poder realizar comparaciones.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe relación significativa entre el estilo gerencial con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Hipótesis específicas

Existe relación significativa entre el estilo gerencial autoritario coercitivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Existe relación significativa entre el estilo gerencial autoritario benevolente con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Existe relación significativa entre el estilo gerencial consultivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Existe relación significativa entre el estilo gerencial participativo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar cómo se relaciona los estilos gerenciales con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona el estilo gerencial autoritario coercitivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Determinar se relaciona el estilo gerencial autoritario benevolente con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Determinar cómo se relaciona el estilo gerencial consultivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018

Determinar cómo se relaciona el estilo gerencial participativo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018

II. MÉTODO

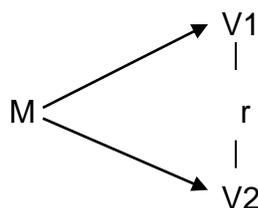
2.1 Diseño de investigación

Tamayo (2003) Diseño descriptivo correlacional: La presente investigación es descriptiva, debido a que comprende la descripción, registro, análisis e interpretación de la naturaleza actual, y la composición o proceso de los fenómenos. El enfoque se hace sobre conclusiones dominantes o sobre grupo de personas, grupo o cosas, se conduce o funciona en presente.

Gómez (2006) es correlacional porque es una investigación que pretende evaluar la relación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables.

Teniendo en cuenta el problema planteado, los datos que se obtendrán serán de manera directa de la realidad y tal cual se presentan, en este caso del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en un periodo de tiempo que comprende en al año 2018. Cabe precisar que no se recurrirá a la manipulación de los datos que se obtengan por ética profesional, se determinará la relación y el grado de correlación entre las variables.

Gráficamente se representa así:



Donde:

M : Muestra

V1 : Variable 1 (Estilos Gerenciales)

V2 : Variable 2 (Satisfacción Laboral)

r : Grado de correlación entre las variables

El desarrollo de la investigación se realiza de acuerdo a las siguientes etapas:

a) Elaboración del proyecto de investigación de acuerdo a la normativa de la Escuela de postgrado de la Universidad César Vallejo, b) Solicitud de la autorización para realizar el trabajo de investigación de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo que labora durante el año 2018, c) Aplicación del instrumento de recolección de datos, d) Procesamiento y tratamiento estadístico de los datos, e) Prueba de hipótesis y f) Redacción de conclusiones, discusión y recomendaciones.

Hernández (2010) En un estudio no experimental no se construye ninguna situación, sino que se observan situaciones ya existentes, no provocadas intencionalmente por el investigador. En la investigación no experimental las variables ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre éstas

2.2 Variables, operacionalización

Las variables correspondientes para su respectivo estudio son:

Identificación de variables

Variable 1: Estilos gerenciales

Variable 2: Satisfacción laboral

Operacionalización de variables

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | ESCALA DE MEDICIÓN |
|----------------------|---|--|---|--|---|
| Estilos Gerenciales | <p>La gerencia es una acción realizada por el ser humano, y como tal influenciada por sus tipos personales, como elementos determinantes de los que se ha dado en llamar el estilo gerencial.</p> <p>Aspectos tales como liderazgo y capacidad para negociar y armonizar, son parte de la personalidad y a su vez definen el estilo del gerente y sus posibilidades para obtener resultados con un alto nivel de desempeño.</p> | <p>Según el autor Rensis Likert determina dentro de su organización cuatro sistemas de liderazgo, cada sistema determina un indicador indicadores y resultados de efectividad.</p> <p>Liderazgo autoritario explotador. Liderazgo autoritario, identificado como paternalismo Liderazgo consultivo, a la toma de decisiones definitivo</p> <p>Liderazgo participativo y democrático. Donde esta participación de todo el grupo.</p> <p>Se realizó encuesta</p> | <p>Autoritario correctivo</p> <p>Autoritario benevolente</p> <p>Consultivo</p> <p>participativo</p> | <p>Sistema 1= autoritario explotador</p> <p>Sistema 2 = autoritario pero paternal</p> <p>Sistema 3 = consultivo con derecho a tener la última palabra</p> <p>Sistema 4 = participativo y democrático</p> | <p>Ordinal:</p> <p>Categoría</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Pocas veces 4. Casi siempre 5. Siempre |
| Satisfacción laboral | <p>Según Valcárcel (2014) Cualidades que manifiestan los trabajadores producto de un proceso de desarrollo de sus capacidades valoradas en aspectos o dimensiones de procesos de capacitación, evaluación del desempeño y selección del personal.</p> | <p>Parte de la cualidad valorada de los datos de cuestionarios y opiniones de la organización de estudio.</p> <p>Manifiesta los aspectos que determinan una satisfacción laboral como actitudes positivas y negativas</p> <p>Se realizó encuestas</p> | <p>Retribución</p> <p>Condiciones físicas del ambiente y materiales</p> <p>Relación con los jefes y compañeros Ambiente</p> <p>Capacitaciones</p> | <p>Remuneración Beneficios</p> <p>Comodidad</p> <p>Cordialidad Normas</p> <p>Experiencia Conocimientos Habilidades</p> | <p>Ordinal:</p> <p>Categoría</p> <ol style="list-style-type: none"> 5- Totalmente insatisfecho 4- Insatisfecho 3- Ni satisfecho ni insatisfecho 2- Satisfecho 1- Totalmente satisfecho |

2.3 Población y muestra.

Población muestral

Para Mendoza (2014) está constituido por el conjunto de individuos, fenómenos o eventos que proporcionan información vital para el estudio.

Tabla 1

Población del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

| | N° | % |
|----------------|--------------|--------------|
| | TRABAJADORES | TRABAJADORES |
| JEFES DE LINEA | 5 | 7% |
| PERSONAL ADM | 67 | 93% |
| TOTAL | 72 | 100,00% |

Nota: n=72; CAP del personal

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

Técnica

Torres (2012), con procedimientos que el investigador organiza con la intención de recoger información sustancial sobre el estudio, en ese sentido, teniendo en cuenta la naturaleza de la investigación se utilizó la encuesta para viabilizar el recojo de información.

Se realizó la encuesta que permitió el recojo de información, en función al problema planteado, información necesaria del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo para luego validar el presente trabajo de investigación.

Instrumento

Bardales (2012), es el medio físico que operativización la técnica, en ese sentido se ha elaborado y aplicado el cuestionario, la misma que ha permitido recoger los datos para ambas variables.

Validez y confiabilidad de instrumentos

Abanto (2016), es la propiedad que posee el instrumento para medir lo que tiene que medir, en ese sentido, la validez de los instrumentos fue evaluados a través de la aplicación del modelo ítem total.

Los instrumentos utilizados para el recojo de información fue la Ficha de Registro de Datos. El cual fue aplicado para consignar los datos del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

Encuesta de Estilo Gerencial

Descripción. La escala de Estilo Gerencial EG , se utilizó una escala de estilos gerenciales compuesta por 18 ítems que mide 4 estilos gerenciales propuesta por Likert que son el estilo autoritario coercitivo (4 ítems), autoritario benevolente (5 ítems), consultivo (5 ítems) y participativo (4 ítems). El instrumento mide el estilo gerencial que predomina en la Dirección Universitaria de Logística. Todos los ítems medidos mediante una escala de Likert de 5 puntos desde nunca a siempre. El instrumento se presenta en el anexo.

| Dimensión | Definición |
|--|---|
| Estilo Gerencial: Autoritario Coercitivo. | Bajo este sistema de liderazgo la administración no confía en sus empleados y rara vez los hace participar en algún aspecto de la toma de decisiones. El grueso de las decisiones y el establecimiento de las metas de la organización se toman arriba y se despachan hacia abajo por |

la cadena de mando.

Estilo Gerencial:
Autoritario
Benevolente.

La administración obsequia una confianza condescendiente a sus empleados, como la del amo con sus servidores. El grueso de las decisiones y el establecimiento de las metas de la organización se hacen hacia arriba, pero en los niveles inferiores se toman muchas decisiones de acuerdo con un marco preestablecido

Estilo Gerencial:
Consultivo.

La administración confía, pero no del todo, en sus empleados. Las políticas y las cesiones generales se mantienen arriba, pero se permite que los trabajadores tomen decisiones particulares en niveles inferiores.

Estilo Gerencial:
Participativo.

La administración tiene una confianza plena en sus empleados. La toma de decisiones está repartida en toda la organización y, con todo, bien integrada. La comunicación no solo fluye en sentido vertical, sino también horizontal entre los compañeros.

Las opciones del grado de acuerdo tienen escalamiento Likert:

| Nunca | Casi nunca | Pocas veces | Casi siempre | Siempre |
|-------|------------|-------------|--------------|---------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Tiempo de administración. 05 minutos en promedio.

Tipo de administración. Individual (auto-administrado).

Norma de administración. A continuación se presentan una serie de enunciados a los cuales usted deberá responder marcando con un aspa (X) de acuerdo a lo que considere adecuado.

Encuesta de Satisfacción Laboral

Autores. Sonia Palma Carrillo (1999).

Descripción. La SL-SPC está basada en un instrumento de exploración Psicológico que sirve para evaluar el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores, contiene cuatro dimensiones claves de la Satisfacción laboral con un total de 31 ítems:

| Dimensión | Definición |
|---|--|
| Retribución | Es la acción de retribuir, pagar, estimular, reembolsar o gratificar a una persona. |
| Condiciones físicas del ambiente y materiales | Sensación de total confianza que se tiene en algo o alguien. |
| Capacitaciones | Mejora o avance que experimenta una persona o una cosa hacia un estado mejor, más avanzado o más desarrollado. |
| Relación con los jefes y compañeros Ambiente | Relación amistosa, de colaboración y solidaridad entre compañeros. Es el vínculo que |

existe entre compañeros. Los compañeros, por su parte, son las personas que se acompañan para algún fin, formando algún tipo de comunidad, cuerpo o equipo.

| Las opciones de los ítems tienen escalamiento Likert: | | | | |
|---|--------------|-------------------------------|------------|-----------------------|
| Totalmente Insatisfecho | Insatisfecho | Ni insatisfecho ni satisfecho | Satisfecho | Totalmente satisfecho |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |

Tiempo de administración. 05 minutos aproximadamente.

Tipo de administración. Individual o colectivo (auto-administrado).

Confiabilidad

Sierra (2001) es una investigación básica debido a que busca poner en práctica los conocimientos teóricos sobre estilos gerenciales que aporten en la satisfacción laboral de personal administrativo.

El propósito del trabajo permite describir las variables de estudio y luego realizar la correlación que existe entre las dos variables de estudio.

2.5 Métodos de análisis de datos

Los métodos de análisis de datos que fueron utilizados en el procesamiento de la información fueron los métodos estadísticos, haciendo énfasis en la

inducción y la deducción, así como el análisis y la síntesis de la información, que nos han permitido contextualizar e interpretar el fenómeno estudiado.

Para el procesamiento, presentación y análisis de la información se han elaborado tablas estadísticas, así como el cálculo de estadígrafos descriptivos y de correlación, para lo cual se utilizó el software estadístico SPSS V22.

2.6 Aspectos éticos

Para la realización del trabajo de investigación se solicitó la autorización respectiva del director responsable de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, asimismo, se garantizó respeto de derecho de la propiedad intelectual, habiendo registrado formalmente cada uno de los textos utilizados en la realización del presente trabajo de investigación.

La originalidad del informe final está garantizado a través del uso del software Turnitin.

III. RESULTADOS

A nivel descriptivo

Tabla 2.

Tabla de frecuencia del estilo gerencial autoritario coercitivo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 3 | 4.17 | 4.17 |
| Pocas veces | 15 | 20.83 | 25.00 |
| Casi siempre | 30 | 41.67 | 66.67 |
| Siempre | 24 | 33.33 | 100.00 |
| Total | 72 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 2, el 100% del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, el 41.67% (30) de los entrevistados afirma que sus jefes casi siempre resultan ser autoritarios coercitivos; 4.17% considera a su jefe de labores que nunca ejerce la autoridad coercitiva; el 20.83% considera que pocas veces su jefe suele ser autoritario coercitivo, un 33.33% considera que su jefe siempre resulta ser autoritario coercitivo.

Tabla 3.

Tabla de frecuencia del estilo gerencial autoritario benevolente

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 2 | 2.78 | 2.78 |
| Casi nunca | 3 | 4.17 | 6.94 |
| Pocas veces | 13 | 18.06 | 25.00 |
| Casi siempre | 25 | 34.72 | 59.72 |
| Siempre | 29 | 40.28 | 100.00 |
| Total | 72 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 3, el 100% del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, el 40.28% (30) afirman que sus jefes siempre son autoritarios benevolentes; el 2.78% considera a su jefe de labores nunca es benevolente; el 4.17% considera que casi nunca su jefe suele ser autoritario benevolente, un 18.06% considera que su jefe pocas veces resulta ser autoritario benevolente; mientras un 34.72% de los entrevistados afirma que sus jefes casi siempre resultan ser autoritarios benevolentes.

Tabla 4.

Tabla de frecuencia del estilo gerencial consultivo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 1 | 1.39 | 1.39 |
| Casi nunca | 2 | 2.78 | 4.17 |
| Pocas veces | 15 | 20.83 | 25.00 |
| Casi siempre | 34 | 47.22 | 72.22 |
| Siempre | 20 | 27.78 | 100.00 |
| Total | 72 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 4, se observa la calificación el estilo gerencial consultivo del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo el 47.22% (20) de los entrevistados afirma que sus jefes casi siempre resultan ser consultivos; el 1.39% considera a su jefe de labores que nunca es consultivo; el 2.78% considera que casi nunca su jefe suele ser consultivo, un 20.83% considera que su jefe pocas veces resulta ser consultivo; un y, finalmente el 27.78% afirma que sus jefes siempre son consultivos.

Tabla 5.

Tabla de frecuencia del estilo gerencial participativo

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|--------------|------------|------------|----------------------|
| Nunca | 1 | 1.39 | 1.39 |
| Casi nunca | 3 | 4.17 | 5.56 |
| Pocas veces | 18 | 25.00 | 30.56 |
| Casi siempre | 39 | 54.17 | 84.72 |
| Siempre | 11 | 15.28 | 100.00 |
| Total | 72 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 5, se observa la calificación el estilo gerencial participativo del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, el 54.17% (39) de los encuestados afirma que sus jefes casi siempre resultan ser participativos el 1.39% considera a su jefe de labores que nunca es participativo; el 4.17% considera que casi nunca su jefe suele ser participativo, un 25.00% considera que su jefe pocas veces resulta ser participativo y, finalmente el 15.28% afirma que sus jefes siempre son participativos.

Tabla 6.

Tabla de frecuencia de la satisfacción laboral

| | Frecuencia | Porcentaje | Porcentaje acumulado |
|-------------------------------|------------|------------|----------------------|
| Totalmente en Insatisfecho | 12 | 16.67 | 16.67 |
| Satisfecho | 17 | 23.61 | 40.28 |
| Ni insatisfecho ni satisfecho | 15 | 20.83 | 61.11 |
| Satisfecho | 13 | 18.06 | 79.17 |
| Totalmente satisfecho | 15 | 20.83 | 100.00 |
| Total | 72 | 100.00 | |

Fuente: Elaboración propia

En la tabla 6, se observa la satisfacción laboral de los trabajadores del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo el 23.61% (17) considera que está en desacuerdo sobre su satisfacción laboral, el 16.67% considera que está totalmente insatisfecha con su satisfacción laboral; un 20.83% considera que es indiferente a su satisfacción laboral; un 18.06% de los entrevistados afirma que está de acuerdo con su bienestar en el entorno laboral y, final ente el 20.83% afirma que está totalmente de acuerdo con su satisfacción laboral.

A nivel inferencial

Comprobación de hipótesis

TABLAS DE CONTINGENCIA Y TAU-B KENDALL

Hipótesis específica 1

Hipótesis alterna (H_a)

Existe relación entre el estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral.

Hipótesis nula (H_0)

No existe correlación entre el estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral.

Tabla 7.

Estilo gerencial autoritario coercitivo y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

| AUTORITARIO COERCITIVO | SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | | | | | Total | |
|---------------------------|-------------------------|------|--------------|---------|-------------------------------|---------|------------|---------|-----------------------|---------|-------|---------|
| | Totalmente insatisfecho | | Insatisfecho | | Ni satisfecho ni insatisfecho | | Satisfecho | | Totalmente satisfecho | | | |
| | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi |
| Nunca | 0 | 0% | 1 | 5.90% | 2 | 13.30% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 3 | 4.20% |
| Pocas veces | 6 | 50% | 2 | 11.80% | 2 | 13.30% | 1 | 7.70% | 4 | 26.70% | 15 | 20.80% |
| Casi siempre | 3 | 25% | 13 | 76.50% | 6 | 40.00% | 2 | 15.40% | 6 | 40.00% | 30 | 41.70% |
| Siempre | 3 | 25% | 1 | 5.90% | 5 | 33.30% | 10 | 76.90% | 5 | 33.30% | 24 | 33.30% |
| Total | 12 | 100% | 17 | 100.00% | 15 | 100.00% | 13 | 100.00% | 15 | 100.00% | 72 | 100.00% |

Fuente: elaboración propia

Tau-b de Kendall = 0.219

p-valor = 0.03

En la tabla 7, se observa la relación del estilo gerencial coercitivo y la satisfacción laboral; de un total de 12 trabajadores (100%), ninguna persona considera a su jefe que nunca es coercitivo y tampoco está totalmente insatisfecho con sus labores. 6 (50%) personas que están totalmente insatisfechas con sus labores consideran pocas veces a su jefe como autoritario coercitivo; mientras que 6 personas (25% y 25%) totalmente insatisfechas con

sus labores, considera que sus jefes resultan ser autoritarios coercitivos casi siempre y siempre. De un total de 17 personas que están insatisfechas con sus labores, una persona (5.9%) considera que su jefe es autoritario coercitivo, mientras que 2 personas (11.8%) califican que pocas veces sus jefes resultan ser autoritarios coercitivos; así mismo 13 personas (76.5%) consideran que sus jefes casi siempre resultan ser autoritarios coercitivos, finalmente, sólo una persona (5.9%) considera a su jefe que siempre resulta ser autoritario coercitivo. En esta tabla, además existen la proporción de encuestados que resultan indiferentes a su satisfacción laboral, de un total de 15 personas indiferentes, 2 personas (13.3%) consideran que sus jefes nunca son autoritarios coercitivos, 2 personas (13.3%) considera además que sus jefes pocas veces son autoritarios coercitivos, así mismo 6 personas (40.0%) consideran que sus jefes casi siempre resultan ser autoritarios coercitivos y finalmente 5 personas (33.3%) consideran que sus jefes siempre son autoritarios coercitivos. De un total de 13 personas que se sienten satisfechas con su labor (entorno laboral), una persona (7.7%) consideran que pocas veces sus jefes resultan ser autoritarios coercitivos, 2 personas consideran que casi siempre y 5 personas afirman que siempre resultan ser autoritarios coercitivos. Finalmente, existen 15 personas que están totalmente satisfechas con su labor.

Nivel de significancia=0.05

Valor de tau-b Kendall= 0.219

Para un nivel de significancia de 0.05 (p-valor igual a 0.03), existe correlación entre el estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral, se acepta la hipótesis alterna. El estilo gerencial de autoritario coercitivo es un predictor para la satisfacción laboral; pero existe una baja correlación entre las dos variables (Tau-B de Kendall=0.219).

Hipótesis específica 2

Hipótesis alterna (H_a)

Existe correlación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral.

Hipótesis nula (H_0)

No existe correlación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral.

Tabla 8.

Estilo gerencial autoritario benevolente y satisfacción laboral en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

| AUTORITARIO BENEVOLENTE | SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | | | | | Total | |
|----------------------------|-------------------------|------|--------------|---------|-------------------------------|---------|------------|---------|-----------------------|---------|-------|---------|
| | Totalmente insatisfecho | | Insatisfecho | | Ni satisfecho ni insatisfecho | | Satisfecho | | Totalmente satisfecho | | | |
| | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi |
| Nunca | 0 | 0% | 2 | 11.80% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 2 | 2.80% |
| Casi nunca | 0 | 0% | 1 | 5.90% | 1 | 6.70% | 0 | 0.00% | 1 | 6.70% | 3 | 4.20% |
| Pocas veces | 2 | 17% | 5 | 29.40% | 3 | 20.00% | 1 | 7.70% | 2 | 13.30% | 13 | 18.10% |
| Casi siempre | 5 | 42% | 7 | 41.20% | 4 | 26.70% | 4 | 30.80% | 5 | 33.30% | 25 | 34.70% |
| Siempre | 5 | 42% | 2 | 11.80% | 7 | 46.70% | 8 | 61.50% | 7 | 46.70% | 29 | 40.30% |
| Total | 12 | 100% | 17 | 100.00% | 15 | 100.00% | 13 | 100.00% | 15 | 100.00% | 72 | 100.00% |

Fuente: elaboración propia

Tau-b de Kendall = 0.155

p-valor = 0.09

En la tabla 8, se muestra la relación del estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral. Las escalas de medición de la satisfacción laboral con la frecuencia de proceder de los jefes en ejercer un estilo gerencial autoritario benevolente se detallan en la cantidad de personas encuestadas. Existen 12 personas que están totalmente en desacuerdo con su satisfacción laboral, de los cuales pocas veces, casi siempre y siempre han sentido que los jefes inmediatos resulten ser autoritarios benevolentes. Hay 17 personas que están desacuerdo con su satisfacción laboral, de los cuales pocas veces o casi

siempre consideran que sus jefes resultan ser autoritarios benevolentes. Hay 15 personas que tienen un comportamiento indiferente con respecto a su satisfacción laboral, de los cuales, casi siempre y siempre han percibido que sus jefes tienden a ser autoritarios benevolentes. Existen 13 personas que están de acuerdo con su satisfacción laboral, de los cuales el 61.5% (8 personas) consideran que sus jefes manejan el estilo gerencial de autoritario benevolente y, finalmente, hay 15 personas que consideran que poseen una satisfacción plena en sus labores, de los cuales, casi siempre y siempre han percibido que sus jefes son autoritarios benevolentes.

Nivel de significancia=0.05

Valor de tau-b Kendall= 0.155

Para un nivel de significancia de 0.05 (p-valor igual a 0.09), no existe correlación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral. El estilo gerencial de autoritario coercitivo es un pésimo predictor para la satisfacción laboral (Tau-B de Kendall=0.155).

Hipótesis específica 3

Hipótesis alterna

Existe correlación entre el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral.

Hipótesis nula

No existe correlación entre el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral.

Tabla 9.

Estilo gerencial consultivo y satisfacción laboral en la institución en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

| CONSULTIVO | SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | | | | | Total | |
|---------------------|-------------------------|------|--------------|---------|-------------------------------|---------|------------|---------|-----------------------|---------|-------|---------|
| | Totalmente insatisfecho | | Insatisfecho | | Ni satisfecho ni insatisfecho | | Satisfecho | | Totalmente satisfecho | | | |
| | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi |
| Nunca | 0 | 0% | 0 | 0.00% | 1 | 6.70% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 1.40% |
| Casi nunca | 1 | 8% | 1 | 5.90% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 2 | 2.80% |
| Pocas veces | 3 | 25% | 6 | 35.30% | 1 | 6.70% | 2 | 15.40% | 3 | 20.00% | 15 | 20.80% |
| Casi siempre | 5 | 42% | 7 | 41.20% | 9 | 60.00% | 8 | 61.50% | 5 | 33.30% | 34 | 47.20% |
| Siempre | 3 | 25% | 3 | 17.60% | 4 | 26.70% | 3 | 23.10% | 7 | 46.70% | 20 | 27.80% |
| Total | 12 | 100% | 17 | 100.00% | 15 | 100.00% | 13 | 100.00% | 15 | 100.00% | 72 | 100.00% |

Fuente: elaboración propia

Tau-b de Kendall = 0.184

p-valor = 0.075

En la tabla 9 se muestra la relación del estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral. De los 72 trabajadores encuestados, existen 12 personas que están en total desacuerdo con su satisfacción laboral, de los cuales, pocas veces, casi siempre y siempre han percibido que sus jefes son consultivos, además hay 17 personas que están en desacuerdo con su satisfacción laboral, de los cuales más de 80% consideran que sus jefes resultan pocas veces, casi siempre y siempre consultivos. Existen 15 personas que son indiferentes a la percepción sobre su satisfacción laboral y consideran en que casi siempre (60.00%) de sus jefes resulta ser consultivos. Las personas que están de acuerdo con su satisfacción laboral resultan ser 13, de los cuales, el 61.5%

manifiesta que sus jefes son consultivos y, finalmente, hay 15 personas que están completamente de acuerdo con su satisfacción laboral, en este estado de bienestar, el 46.7% consideran que sus jefes son consultivos.

Nivel de significancia=0.05

Valor de tau-b Kendall= 0.184

Para un nivel de significancia de 0.05 (p-valor igual a 0.075), no existe correlación entre el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral. El estilo gerencial de consultivo es un pésimo predictor para la satisfacción laboral (Tau-B de Kendall=0.184).

Hipótesis específica 4

Hipótesis alterna

Existe correlación entre el estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral.

Hipótesis nula

No existe correlación entre el estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral.

Tabla 10.

Estilo gerencial participativo y satisfacción laboral en la institución en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.

| PARTICIPATIVO | SATISFACCIÓN LABORAL | | | | | | | | | | Total | |
|---------------------|-------------------------|------|--------------|---------|-------------------------------|---------|------------|---------|-----------------------|---------|-------|---------|
| | Totalmente insatisfecho | | Insatisfecho | | Ni satisfecho ni insatisfecho | | Satisfecho | | Totalmente satisfecho | | | |
| | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi | Fi | %fi |
| Nunca | 0 | 0% | 1 | 5.90% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 1 | 1.40% |
| Casi nunca | 3 | 25% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 0 | 0.00% | 3 | 4.20% |
| Pocas veces | 5 | 42% | 4 | 23.50% | 3 | 20.00% | 1 | 7.70% | 5 | 33.30% | 18 | 25.00% |
| Casi siempre | 2 | 17% | 12 | 70.60% | 10 | 66.70% | 6 | 46.20% | 9 | 60.00% | 39 | 54.20% |
| Siempre | 2 | 17% | 0 | 0.00% | 2 | 13.30% | 6 | 46.20% | 1 | 6.70% | 11 | 15.30% |
| Total | 12 | 100% | 17 | 100.00% | 15 | 100.00% | 13 | 100.00% | 15 | 100.00% | 72 | 100.00% |

Fuente: elaboración propia

Tau-b de Kendall = 0.221

p-valor = 0.039

La tabla 10, muestra la relación del estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral, de las 72 personas encuestadas, el 54% han detallado que sus jefes resultan casi siempre participativos. Existen 12 personas que están totalmente en desacuerdo en su satisfacción laboral, de los cuales en mayor proporción, detallan que pocas veces han percibido a sus jefes participativos (42%); hay 17 personas que están en desacuerdo en su satisfacción laboral, de los cuales consideran que sus jefes casi siempre son participativos. Existen 15 personas que poseen una percepción indiferente con respecto a su satisfacción laboral, de los cuales el 66.7% consideran que sus jefes casi siempre resultan ser participativos. Hay 13 y 15 personas que están en plena satisfacción laboral, de los cuales en su gran mayoría casi siempre y siempre han percibido que sus jefes son participativos.

Nivel de significancia=0.05

Valor de tau-b Kendall= 0.221

Para un nivel de significancia de 0.05 (p-valor igual a 0.039), existe correlación entre el estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral. El estilo gerencial de consultivo es un predictor bajo para la satisfacción laboral (Tau-B de Kendall=0.221).

IV. DISCUSIÓN

La finalidad del presente trabajo de investigación es el análisis estadístico descriptivo correlacional entre las variables de estilos gerenciales y satisfacción laboral.

1. En los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se ha definido que el 4.17% considera a su jefe de labores que nunca ejerce la autoridad coercitiva; el 20.83% considera que pocas veces su jefe suele ser autoritario coercitivo, un 33.33% considera que su jefe siempre resulta ser autoritario coercitivo y, un 41.67% de los entrevistados afirma que sus jefes casi siempre resultan ser autoritarios coercitivos, donde El estilo gerencial autoritario coercitivo se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018. Y los resultados de

H_a : Existe correlación entre el estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral.

H_0 : No existe correlación entre el estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral.

existe correlación entre el estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral, este resultado se contrasta por Acero (2015) en su trabajo de investigación estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria nacional de Huancavelica periodo 2014

2. En los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se ha definido que el 2.78% considera a su jefe de labores nunca es benevolente; el 4.17% considera que casi nunca su jefe suele ser autoritario benevolente, un 18.06% considera que su jefe pocas veces resulta ser autoritario benevolente; mientras un 34.72% de los entrevistados afirma que sus jefes casi siempre resultan ser autoritarios benevolentes y, finalmente el 40.28% afirma que sus jefes siempre son autoritarios benevolentes, donde H_2 : El

estilo gerencial autoritario benevolente se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018 y los resultados de

H_a: Existe correlación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral.

H₀: No existe correlación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral.

no existe correlación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral. El estilo gerencial de autoritario coercitivo es un pésimo predictor para la satisfacción laboral (Tau-B de Kendall=0.155) este resultado no se contrasta por Acero (2015) en su trabajo de investigación estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria nacional de Huancavelica periodo 2014 ya que si existe relación significativa

3. En los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se ha definido que el 1.39% considera a su jefe de labores que nunca es consultivo; el 2.78% considera que casi nunca su jefe suele ser consultivo, un 20.83% considera que su jefe pocas veces resulta ser consultivo; un 47.22% de los entrevistados afirma que sus jefes casi siempre resultan ser consultivos y, finalmente el 27.78% afirma que sus jefes siempre son consultivos. Donde H3: El estilo gerencial consultivo se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018. y los resultados de

H_a: Existe correlación entre el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral.

H₀: No existe correlación entre el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral.

no existe correlación entre el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral. El estilo gerencial de consultivo es un pésimo predictor para la satisfacción laboral (Tau-B de Kendall=0.184).

este resultado no se contrasta por Acero (2015) en su trabajo de investigación estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria nacional de Huancavelica periodo 2014 ya que si existe relación significativa

4. En los resultados obtenidos en el presente trabajo de investigación se ha definido que el 16.67% considera que está totalmente insatisfecha con su satisfacción laboral; el 23.61% considera que está en desacuerdo sobre su satisfacción laboral, un 20.83% considera que es indiferente a su satisfacción laboral; un 18.06% de los entrevistados afirma que está de acuerdo con su bienestar en el entorno laboral y, finalmente el 20.83% afirma que está totalmente de acuerdo con su satisfacción laboral. Donde la hipótesis 4 El estilo gerencial participativo se relaciona con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018 y los resultados de

H_a: Existe correlación entre el estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral.

H₀: No existe correlación entre el estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral.

Existe correlación entre el estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral. El estilo gerencial de consultivo es un predictor bajo para la satisfacción laboral (Tau-B de Kendall=0.221). este resultado no se contrasta por Acero (2015) en su trabajo de investigación estilos gerenciales y satisfacción laboral en la dirección universitaria nacional de Huancavelica periodo 2014 ya que si existe relación significativa

V. CONCLUSIONES

1. Existe una relación significativa entre estilo gerencial autoritario coercitivo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018 en la relación se observa que los que perciben un estilo gerencial autoritario coercitivo se muestran satisfechos laboralmente.
2. No existe una relación entre el estilo gerencial autoritario benevolente y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018 en la relación se observa que los que perciben un estilo gerencial autoritario benevolente se muestran menos satisfechos laboralmente.
3. No existe una relación entre el estilo gerencial consultivo y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018 en la relación se observa que los que perciben un estilo gerencial consultivo se muestran menos satisfechos laboralmente.
4. Existe una relación significativa entre estilo gerencial participativo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018 en la relación se observa que los que perciben un estilo gerencial participativo se muestran satisfechos laboralmente.

VI. RECOMENDACIONES

Consecuencia de la investigación se sugiere lo siguiente:

1. Se recomienda que la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo siga haciendo uso del estilo gerencial autoritario coercitivo, debido a que este estilo tiene a ser bueno, pero cuando este estilo es mal usado e interpretado puede ocasionar desventajas para la institución.
2. Si bien el estilo consultivo es el no posee correlación, se sugiere que debe haber mayor comunicación y motivar al personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.
3. Si bien el estilo consultivo es el no posee correlación, se sugiere que los jefes de línea hagan uso de este estilo y puedan generar mayor confianza con sus trabajadores y facilitar la comunicación entre subordinado y jefe inmediato.
4. Publicar los resultados de esta investigación en la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo para que tanto los líderes como el personal administrativo adquieran conocimientos de la importancia del estilo participativo sobre la satisfacción laboral.

VII. REFERENCIAS

- Acero, N. (2015). *Estilos gerenciales y satisfaccion laboral en la dirección universitaria de logística de la Universidad Nacional Nacional de Huancavelica*. Huancavelica, Perú: Tesis de maestro.
- Contreras. L, (2013). *Satisfaccion laboral de los profesionales de enfermeria vinculados en una IPS de III nivel de atencion Bogota 2013*. Universidad nacional de Colombia.
- Reyes, A. (2014). *El burocratismo y sus efectos en los principales sistemas administrativos en una Municipalidad provincial*. 2013. Tesis de licenciatura. Universidad Nacional de Trujillo de Perú.
- Hannoun, G (2011). *Satisfaccion laboral, 2011. Trabajo de investigación*. Universidad Nacional de Cuyo Facultad de Ciencias Economicas Licencatura de investigación.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Primera Edición. México: Editorial McGraw – Hill.
- Hernández, H., Muñoz, D. & Barrios, I. (2017). *Estilos gerenciales y su influencia en la generación de valor de las instituciones prestadoras de salud de la región Caribe*. Económicas CUC.
- Heredia, G. & Delgado, A. (2014) *Grado de satisfacción laboral del personal de la sede del Gobierno Regional de Ayacucho, 2014 (tesis de maestría)*. Ayacucho: Universidad César Vallejo
- Likert. (1968). *El factor humano en la empresa, su direccion y valoración*.
- Molina Gómez, Yampier Abel (2015) *Tesis “estilo de liderazgo gerencial y desempeño laboral en la dirección regional agraria de Huancavelica 2015*. Huancavelica 2015.
- Palma, S. (1999). *Elaboración y validación de una escala de satisfacción laboral SL-SPC para trabajadores de Lima Metropolitana*. Teoría e Investigación en Psicología. Lima: Universidad Ricardo Palma. (IX) 1, 27-34
- Pereira. (2014).
- Quispe. (2016). *Etsilos gerenciales Satisfacción laboralen el personal de la universidad nacional de san de Huamanga, grado para obtener el grado de magister*. Univarsidad nacional de san cristobal de huamango. Ayacucho.
- Robbins, S. (1998). *Conportamiento organizacional*. Hall hispanoamericana (México)
- Salom, C & Barret (1998) *estrategias de influencia usadas por los lideres motivacionales*. Revista interamericana de psicología emocional.

Santibáñez, N. (2012). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral de personal de la gerencia de administración de la municipalidad de Tarma, 2012*. Universidad Nacional del Centro del Perú

Valencia, P. (2008). *Estilos gerenciales y satisfacción laboral. Grado para obtener grado de magister*. Lima.

Bibliografía virtual:

- <https://es.scribd.com/doc/297402480/clima-organizacional-y-desempeno-laboral>
- <http://www.eumed.net/libros-gratis/2006c/203/2i.htm>
- <http://www.monografias.com/trabajos6/clior/clior.shtml#ixzz43JqQxagu>
- <http://www.psicothema.com/pdf/31.pdf>
- WWW.GESTIOPOLIS.COM/RECURSOS/EXPERTO/CATSEXP/PAGANS/RH/14/ADIESTRAMIENTOEQUIPO.HTM
- WWW.DEGERENCIA.COM/TEMA/DESARROLLO_PERSONAL7

ANEXOS

INSTRUMENTO 1

ESCALA DE ESTILOS GERENCIALES

EDAD:

GENERO: M () F ()

PUESTO:

FECHA:

INSTRUCCIONES:

A continuación hay una serie de afirmaciones acerca del liderazgo y el acto de liderar de tu jefe inmediato. Por favor, indique cuanto se ajusta cada una de ellas al estilo de liderar que su jefe posee.

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

| ÍTEM | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|--|---|---|---|---|---|
| AUTORITARIO - COERCITIVO | | | | | |
| 1.- Las ordenes emitidas por sus jefes son claras y concretas. | | | | | |
| 2.- Su jefe verifica constantemente el resultado de su trabajo | | | | | |
| 3.- SU jefe controla la hora de ingreso, salida y labores realizadas. | | | | | |
| 4.- Se jefe toma decisiones en el momento oportuno. | | | | | |
| AUTORITARIO - BENEVOLENTE | | | | | |
| 5.- Su jefe escucha aportes o sugerencias cuando se las brindas. | | | | | |
| 6.- Su jefe trata de que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación. | | | | | |
| 7.- Su jefe le apoya a cambio de recibir su apoyo | | | | | |
| 8.- Su jefe le dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal. | | | | | |
| 9.- Su jefe toma buenas decisiones. | | | | | |
| CONSULTIVO | | | | | |
| 10.- Su jefe cuenta con su respeto | | | | | |
| 11.- Su jefe tiene una forma de reconocer el trabajo que usted realiza. | | | | | |
| 12.- Su jefe interviene, cuando no se consiguen los objetivos. | | | | | |
| 13.- Su jefe le indica los objetivos que deben cumplir y conversa con usted al respecto. | | | | | |
| 14.- Confías en la capacidad de su jefe para dirigir el área al que pertenece. | | | | | |
| PARTICIPATIVO | | | | | |
| 15.- Tiene plena confianza en su jefe | | | | | |
| 16.- Su jefe le plantea nuevos retos en forma conjunta con usted. | | | | | |
| 17.- Su jefe considera que tienes la capacidad de asumir nuevos retos. | | | | | |
| 18.- Su jefe trata de motivar a sus colaboradores en sus conversaciones. | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

INSTRUMENTO 2

Escala de satisfacción laboral (palma 1999)

Apreciaciones sobre su centro de labores

A continuación tiene usted una lista de afirmaciones o punto de vista relacionados con su trabajo, cargo o puesto que usted desempeña. Sírvase calificar cada una de las frases usando una escala de puntuación del 1 al 5 de tal manera que el puntaje que asigne indique su conformidad con las afirmaciones expuestas.

El puntaje y la clave de respuesta a cada información se asignaran de acuerdo a la siguiente tabla

| CÓDIGO | ESTOY: |
|--------|-------------------------------|
| 5 | Totalmente satisfecho. |
| 4 | Satisfecho. |
| 3 | Ni satisfecho ni insatisfecho |
| 2 | Insatisfecho. |
| 1 | Totalmente insatisfecho. |

¿Usted responderá la siguiente planilla? SI () NO ()

Pregunta ¿Actualmente, estoy: satisfecho, insatisfecho, otros en mi centro de labores?

| ENUNCIADO | | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|----|---|-------|---|----|
| N° | Pregunta | TI | I | NS NI | S | TS |
| Retribución | | | | | | |
| Beneficios laborales y/o Remunerativos | | | | | | |
| 1 | Como se siente con la remuneración que percibe | | | | | |
| 2 | Recibe beneficios laborales por parte de mi institución. | | | | | |
| 3 | Siento que el sueldo que percibo es bastante aceptable | | | | | |
| 4 | Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas. | | | | | |
| Reconocimientos | | | | | | |
| 5 | En mi institución se dan reconocimientos al desempeño profesional | | | | | |
| 6 | Te reconocen el esfuerzo realizado en horas diferentes a las programadas | | | | | |
| Seguridad en el trabajo | | | | | | |
| Condiciones físicas y/materiales. | | | | | | |
| 7 | La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores | | | | | |
| 8 | El ambiente donde trabajo es confortable (ventilación, iluminación, etc.) | | | | | |
| 9 | La comodidad que me ofrece el ambiente de mi trabajo es adecuada. | | | | | |
| 10 | En el ambiente físico donde trabajo cuenta con señalizaciones, extinguidor, botiquín. | | | | | |
| 11 | Existen la comodidad para un buen desempeño de las labores diarias. (materiales y/o inmuebles) | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | Relación con la autoridad | | | | | |
| 12 | La relación que tengo con mis superiores es cordial. | | | | | |
| 13 | Los directivos de mi institución saben impartir las normas | | | | | |
| 14 | Es grato la disposición de mi jefe cuando les pide alguna consulta sobre mi trabajo | | | | | |
| 15 | Llevarme bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo | | | | | |
| | Progreso profesional | | | | | |
| | Capacitaciones laborales | | | | | |
| 16 | La institución programa capacitaciones, pasantías, tanto a nivel local, regional y nacional para sus trabajadores | | | | | |
| 17 | Cuentas con las capacitaciones, actualizaciones y asesoramiento de expertos, usted, como trabajador se siente. | | | | | |
| | Políticas administrativas | | | | | |
| 18 | El horario de entrada y salida es el adecuado | | | | | |
| 19 | La sensación de mi trabajo es que me están explotando. | | | | | |
| 20 | El esfuerzo de trabajar más horas reglamentarias no es reconocida | | | | | |
| | Compañerismo | | | | | |
| | Relaciones interpersonales | | | | | |
| 21 | El ambiente creado por mis compañeros es el ideal para mis funciones | | | | | |
| 22 | Me agrada trabajar con mis compañeros | | | | | |
| 23 | Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajado | | | | | |
| 24 | La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo | | | | | |
| 25 | Recibo charlas de relaciones interpersonal por parte de los directivos | | | | | |
| | Desarrollo personal | | | | | |
| 26 | Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente | | | | | |
| 27 | Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo | | | | | |
| 28 | Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo | | | | | |
| | Desempeño de tareas encomendadas | | | | | |
| 29 | Estoy de acuerdo con las tareas recibidas en mi institución | | | | | |
| 30 | La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otro. | | | | | |
| 31 | Me siento complacido(a) con la actividad que realizo | | | | | |

¡Gracias por su colaboración!

VALIDEZ

| | | Las órdenes emitidas por sus jefes son claras y concretas | Su jefe verifica constantemente el resultado su trabajo | Su jefe controla la hora de su ingreso, salida y labores realizadas | Su jefe toma decisiones en el momento oportuno | Su jefe escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda | Su jefe trata de que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación | Su jefe le apoya a cambio de recibir su apoyo | Su jefe te dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal | Su jefe toma buenas decisiones | Su jefe cuenta con su respeto | Su jefe tiene una forma de reconocer el trabajo que usted realiza | Su jefe interviene cuando no se consiguen los objetivos | Su jefe indica los objetivos que deben cumplirse y conversa con usted al respecto | Confías en la capacidad de su jefe para dirigir al área al que pertenece | Tiene plena confianza en su jefe | Su jefe le plantea nuevos retos en forma conjunta con usted | Su jefe considera que tienes la capacidad de asumir nuevos retos | Su jefe trata de motivar a sus colaboradores en sus conversaciones |
|--|------------------------|---|---|---|--|--|--|---|--|--------------------------------|-------------------------------|---|---|---|--|----------------------------------|---|--|--|
| Las órdenes emitidas por sus jefes son claras y concretas | Correlación de Pearson | 1 | ,635 | 0.203 | ,744 | ,632 | ,378 | ,293 | ,301 | ,703 | ,636 | ,581 | ,242 | ,648 | ,465 | ,653 | ,560 | ,455 | ,626 |
| | Sig. (bilateral) | | 0.000 | 0.087 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.013 | 0.010 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.040 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe verifica constantemente el resultado su trabajo | Correlación de Pearson | ,635 | 1 | ,455 | ,597 | ,468 | ,342 | ,305 | ,313 | ,455 | ,550 | ,271 | ,440 | ,347 | ,517 | ,480 | ,417 | ,442 | ,395 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.003 | 0.009 | 0.007 | 0.000 | 0.000 | 0.021 | 0.000 | 0.003 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.001 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe controla la hora de su ingreso, salida y labores realizadas | Correlación de Pearson | 0.203 | ,455 | 1 | ,307 | ,252 | 0.140 | ,273 | ,268 | 0.118 | ,346 | 0.020 | ,326 | 0.177 | 0.193 | 0.051 | 0.173 | 0.024 | 0.062 |
| | Sig. (bilateral) | 0.087 | 0.000 | | 0.009 | 0.033 | 0.242 | 0.020 | 0.023 | 0.324 | 0.003 | 0.865 | 0.005 | 0.138 | 0.104 | 0.672 | 0.146 | 0.843 | 0.605 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe toma decisiones en el momento oportuno | Correlación de Pearson | ,744 | ,597 | ,307 | 1 | ,550 | ,356 | ,359 | ,294 | ,548 | ,551 | ,457 | ,325 | ,491 | ,492 | ,533 | ,474 | ,601 | ,610 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.009 | | 0.000 | 0.002 | 0.002 | 0.012 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.005 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe escucha aportes o sugerencias cuando se las brinda | Correlación de Pearson | ,632 | ,468 | ,252 | ,550 | 1 | ,310 | ,340 | ,337 | ,513 | ,667 | ,433 | 0.213 | ,458 | ,465 | ,475 | ,457 | ,405 | ,481 |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.033 | 0.000 | | 0.008 | 0.003 | 0.004 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.072 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe trata de que usted obtenga lo que desea a cambio de su cooperación | Correlación de Pearson | ,378 | ,342 | 0.140 | ,356 | ,310 | 1 | ,508 | 0.231 | ,427 | ,375 | ,378 | ,311 | ,337 | ,326 | ,468 | ,327 | ,380 | ,372 |
| | Sig. (bilateral) | 0.001 | 0.003 | 0.242 | 0.002 | 0.008 | | 0.000 | 0.051 | 0.000 | 0.001 | 0.001 | 0.008 | 0.004 | 0.005 | 0.000 | 0.005 | 0.001 | 0.001 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe le apoya a cambio de recibir su apoyo | Correlación de Pearson | ,293 | ,305 | ,273 | ,359 | ,340 | ,508 | 1 | 0.222 | 0.149 | 0.173 | 0.166 | ,249 | ,260 | ,275 | ,268 | 0.215 | ,329 | 0.189 |
| | Sig. (bilateral) | 0.013 | 0.009 | 0.020 | 0.002 | 0.003 | 0.000 | | 0.061 | 0.212 | 0.146 | 0.163 | 0.035 | 0.027 | 0.019 | 0.023 | 0.069 | 0.005 | 0.112 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe te dice como se tiene que hacer las cosas si salen mal | Correlación de Pearson | ,301 | ,313 | ,268 | ,294 | ,337 | 0.231 | 0.222 | 1 | 0.175 | ,408 | ,292 | ,432 | ,293 | ,393 | ,293 | ,438 | 0.227 | ,382 |
| | Sig. (bilateral) | 0.010 | 0.007 | 0.023 | 0.012 | 0.004 | 0.051 | 0.061 | | 0.141 | 0.000 | 0.013 | 0.000 | 0.013 | 0.001 | 0.012 | 0.000 | 0.055 | 0.001 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe toma buenas decisiones | Correlación de Pearson | ,703 | ,455 | 0.118 | ,548 | ,513 | ,427 | 0.149 | 0.175 | 1 | ,624 | ,673 | ,295 | ,656 | ,501 | ,679 | ,475 | ,532 | ,703 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|------------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.324 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.212 | 0.141 | | 0.000 | 0.000 | 0.012 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe cuenta con su respeto | Correlación de Pearson | ,636 | ,550 | ,346 | ,551 | ,667 | ,375 | 0.173 | ,408 | ,624 | 1 | ,554 | ,399 | ,528 | ,492 | ,597 | ,557 | ,523 | ,531 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.003 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.146 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe tiene una forma de reconocer el trabajo que usted realiza | Correlación de Pearson | ,581 | ,271 | 0.020 | ,457 | ,433 | ,378 | 0.166 | ,292 | ,673 | ,554 | 1 | 0.227 | ,598 | ,387 | ,645 | ,541 | ,417 | ,673 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.021 | 0.865 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.163 | 0.013 | 0.000 | 0.000 | | 0.055 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe interviene cuando no se consiguen los objetivos | Correlación de Pearson | ,242 | ,440 | ,326 | ,325 | 0.213 | ,311 | ,249 | ,432 | ,295 | ,399 | 0.227 | 1 | ,305 | ,698 | ,383 | ,458 | ,478 | ,318 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.040 | 0.000 | 0.005 | 0.005 | 0.072 | 0.008 | 0.035 | 0.000 | 0.012 | 0.001 | 0.055 | | 0.009 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.006 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe indica los objetivos que deben cumplir y conversa con usted al respecto | Correlación de Pearson | ,648 | ,347 | 0.177 | ,491 | ,458 | ,337 | ,260 | ,293 | ,656 | ,528 | ,598 | ,305 | 1 | ,572 | ,593 | ,522 | ,504 | ,724 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.003 | 0.138 | 0.000 | 0.000 | 0.004 | 0.027 | 0.013 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.009 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Confías en la capacidad de su jefe para dirigir el área a la que pertenece | Correlación de Pearson | ,465 | ,517 | 0.193 | ,492 | ,465 | ,326 | ,275 | ,393 | ,501 | ,492 | ,387 | ,698 | ,572 | 1 | ,552 | ,647 | ,644 | ,634 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.104 | 0.000 | 0.000 | 0.005 | 0.019 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Tiene plena confianza en su jefe | Correlación de Pearson | ,653 | ,480 | 0.051 | ,533 | ,475 | ,468 | ,268 | ,293 | ,679 | ,597 | ,645 | ,383 | ,593 | ,552 | 1 | ,665 | ,597 | ,682 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.672 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.023 | 0.012 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe le plantea nuevos retos en forma conjunta con usted | Correlación de Pearson | ,560 | ,417 | 0.173 | ,474 | ,457 | ,327 | 0.215 | ,438 | ,475 | ,557 | ,541 | ,458 | ,522 | ,647 | ,665 | 1 | ,612 | ,651 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.146 | 0.000 | 0.000 | 0.005 | 0.069 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | 0.000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe considera que tienes la capacidad de asumir nuevos retos | Correlación de Pearson | ,455 | ,442 | 0.024 | ,601 | ,405 | ,380 | ,329 | 0.227 | ,532 | ,523 | ,417 | ,478 | ,504 | ,644 | ,597 | ,612 | 1 | ,627 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.000 | 0.843 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.005 | 0.055 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | 0.000 | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |
| Su jefe trata de motivar a sus colaboradores en sus conversaciones | Correlación de Pearson | ,626 | ,395 | 0.062 | ,610 | ,481 | ,372 | 0.189 | ,382 | ,703 | ,531 | ,673 | ,318 | ,724 | ,634 | ,682 | ,651 | ,627 | 1 | |
| | Sig. (bilateral) | 0.000 | 0.001 | 0.605 | 0.000 | 0.000 | 0.001 | 0.112 | 0.001 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.006 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | 0.000 | | |
| | N | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 | 72 |

CONFIABILIDAD DE ESTILOS GERENCIALES.

| Resumen de procesamiento de casos | | | |
|--|-----------------------|----|-------|
| | | N | % |
| Casos | Válido | 72 | 100.0 |
| | Excluido ^a | 0 | 0.0 |
| | Total | 72 | 100.0 |

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0.921 | 18 |

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO:

ESTILOS GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO, 2018

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

GESTIÓN DE POLÍTICAS PÚBLICAS

DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA:

Una de los grandes acontecimientos es la satisfacción laboral en el sector público, acontecimientos que se están dando con respecto a la formación de los líderes por distintas situaciones.

El malestar laboral se puede identificar con una insatisfacción laboral por un empleado, el cual puede ser ocasionado por varios indicadores personales, ambientales o por las labores que realiza donde se debe superar el malestar laboral con el fin de obtener resultados que mejore la gestión.

En la Unidad de Gestión Educativa local de Cangallo, presenta cambios del personal administrativo generando malestar laboral y de esta manera reduciendo la eficiencia y eficacia del personal. Así mismo se puede identificar los niveles de remuneración.

El estilo gerencial está conformado por un conjunto de características personales y este determinando resultados en la gestión, dentro del estudio que realizó Rensis Likert muestra cuatro sistemas de los estilos gerenciales cada una de ellas con distintas características donde permite conocer un sistema que satisfaga las necesidades y las exigencias del personal administrativo.

El problema a investigar es como relacionar los estilos gerenciales en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo y encontrar la relación que afecten la satisfacción laboral, donde pretende plantear e identificar el problema y de esta manera mejorar la realidad de la institución para trabajar de manera eficiente, organizada, sólida y modelo de gestión para la provincia.

| FORMULACIÓN DEL PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | JUSTIFICACIÓN |
|--|--|--|---|
| <p>Problema general ¿Cómo se relaciona los estilos gerenciales con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el estilo gerencial autoritario coercitivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estilo gerencial autoritario benevolente con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de</p> | <p>Objetivo general Analizar cómo se relaciona los estilos gerenciales con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> <p>Objetivos específicos Determinar cómo se relaciona el estilo gerencial autoritario coercitivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> <p>Determinar se relaciona el estilo gerencial autoritario benevolente con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión</p> | <p>Hipótesis general Existe relación entre el estilo gerencial con laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> <p>Hipótesis específicas Existe relación entre el estilo gerencial autoritario coercitivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> <p>Existe relación entre el estilo gerencial autoritario benevolente con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> | <p>La conveniencia del trabajo de investigación sirve para hacer conocer la problemática de la falta de la implementación de diferentes aspectos que adquiere el personal administrativo, el cual busca la atención de nuevos criterios y tomar decisiones para el buen funcionamiento con eficiencia y eficacia en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo.</p> <p>La relevancia social de nuestro estudio se centra en beneficiar a toda la jurisdicción de influencia de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo en la medida que las conclusiones de nuestro estudio deben procurar implementar estrategias que atiendan la necesidad de insatisfacción del personal que labora en dicha institución.</p> <p>Las implicancias prácticas del estudio consideran que contribuirá a solucionar el problema de la falta de implementación de los aspectos que permitan disminuir la</p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| <p>Cangallo, 2018? ¿Cómo se relaciona el estilo gerencial consultivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?</p> <p>¿Cómo se relaciona el estilo gerencial participativo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018?</p> | <p>Educativa Local de Cangallo, 2018. Determinar cómo se relaciona el estilo gerencial consultivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> <p>Determinar cómo se relaciona el estilo gerencial participativo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018</p> | <p>Existe relación entre el estilo gerencial consultivo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> <p>Existe relación entre el estilo gerencial participativo con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018.</p> | <p>insatisfacción del personal administrativo que labora en la institución, a partir del conocimiento cabal de como se viene presentando este problema y a partir de las conclusiones, recomendar estrategias de trabajo que aseguren mejorar con la relación de los estilos gerenciales. El valor teórico de nuestro estudio radica en la posibilidad de incrementar el cuerpo de conocimiento sobre la variable de estilos gerenciales y la satisfacción laboral, toda vez que nuestra área de estudio presenta particularidades que en cierta medida singularizan la forma de cómo se compartan las variables en un área específica y se amplía las teorías de acuerdo a las investigaciones que se realiza. La utilidad metodológica de la investigación considera que el instrumento elaborado para el recojo de información es validado y este contribuyo en la investigación y servirá en futuras investigaciones, para poder realizar comparaciones.</p> |
|--|--|--|--|

ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD
DE LOS TRABAJOS ACADÉMICOS DE LA UCV

Yo, **Dr. Edwin Huarancca Rojas** docente del Diseño y Desarrollo de Trabajo de Investigación de la Escuela de Posgrado – Trujillo; y revisor del trabajo académico titulado: **ESTILOS GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO, 2018**, del estudiante QUIRALINA SOSA MENDOZA he constatado por medio del uso de la herramienta **turnitin** lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud de **21%** verificable en el **Reporte de Originalidad** del programa turinitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la **Universidad César Vallejo**.

Trujillo, 11 de agosto 2018


Dr. Edwin Huarancca rojas
DNI: 28237903



ESCUELA DE POSGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV

Yo Quiralina SOSA MENDOZA , identificado con DNI N° 43256669 egresado del Programa Académico de maestría en gestión pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, autorizo (X) , no autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Estilos gerenciales y satisfacción laboral del personal administrativo de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:



FIRMA

DNI: 43256669



Trujillo 21 de agosto del 2018



PERU

Ministerio
de Educación

Dirección Regional
de Educación
Ayacucho

Unidad Ejecutora
Educación Centro
Ayacucho

UNIDAD
EJECUTORA
EDUCACIÓN
CENTRO
AYACUCHO



"AÑO DEL DIÁLOGO Y LA RECONCILIACIÓN NACIONAL"
"BIENIO DE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES PARA MUJERES Y HOMBRAS 2018-2022"

Ayacucho, 19 de julio de 2018

CARTA N° 002-2018-ME-GR-AYAC-DREUGELC-DIR

Señor

RECTOR DE LA UNIVERSIDAD "CESAR VALLEJO"

Presente

Asunto: Trabajo de investigación.

Es grato dirigirme a usted para saludarlo cordialmente a nombre de la Unidad de Gestión Educativa Local de Cangallo, consiguientemente, de conformidad a la carta solicitada, mi representada autoriza a fin que la Br. Quirina SOSA MENDOZA, pueda realizar el trabajo de investigación aplicando los instrumentos de recolección de datos para la ejecución de la tesis "ESTILOS GERENCIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL DE CANGALLO, 2018", cuyos resultados de la misma nos haga llegar a esta entidad.

Sin otro particular, me suscribo de usted.

Atentamente,



Registro fotográfico

Personal administrativo del Área de Gestión Pedagógica.



Personal administrativo del Área de Gestión Institucional.



Personal administrativo del Área de Administración.

