



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE DOCTORADO EN GESTIÓN
PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

**Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción
laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal
Cáceres, 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
DOCTORA EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD**

AUTORA:

Saavedra Melendez, Janina (orcid.org/0000-0002-7571-7271)

ASESOR:

Dr. Delgado Bardales, José Manuel (orcid.org/0000-0001-6574-2759)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A Román y Norma, mis padres que me enseñaron el compromiso, también a Eder Roberto, mi esposo, a pesar de mi estrés, siempre estuvo dándome su apoyo y ánimos para seguir estudiando.

Janina

Agradecimiento

A los docentes del Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad, en especial al Dr. Manuel Delgado, por su paciencia y dedicación al asesorarme en este trabajo.

El autor

Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	12
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	12
3.2. Variables y operacionalización:.....	12
3.3. Población, muestra y muestreo	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:	13
3.5. Procedimientos:.....	16
3.6. Método de análisis de datos	17
3.7. Aspectos éticos	17
IV. RESULTADOS	18
V. DISCUSIÓN.....	24
VI. CONCLUSIONES	29
VII. RECOMENDACIONES.....	30
VIII. PROPUESTA	31
REFERENCIAS	42
ANEXOS.....	48

Índice de tablas

Tabla 1. Características de la dimensión planificación	18
Tabla 2. Características de la dimensión organización	19
Tabla 3. Características de la dimensión dirección	19
Tabla 4. Características de la dimensión control	20
Tabla 5. Características de la dimensión presión de trabajo	21
Tabla 6. Características de la dimensión monotonía laboral.....	22
Tabla 7. Características de la dimensión relaciones interpersonales	22

Resumen

La investigación lleva por título Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local Mariscal Cáceres, 2022, tuvo como objetivo general establecer la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022. Para ello, se utilizó un diseño descriptivo propositivo, siendo la población y muestra de 60 trabajadores de la UGEL Mariscal Cáceres, este estudio tiene por fundamento la teoría de Taylor, Elton Mayer y Fayol, por lo que la técnica utilizada fue la encuesta y se usaron dos instrumentos, el cuestionario de gestión administrativa y el cuestionario de satisfacción laboral de Font Rojas.

Los resultados mostraron que la gestión administrativa se caracteriza por ser adecuada, pero aún falta mejorar algunos aspectos como la elaboración de un plan de trabajo concertado, según lo establecido por la norma que permita controlar la permanencia del personal en el centro laboral. También que la satisfacción laboral se caracteriza por ser buena, según respuesta de los trabajadores de la UGEL MC, sin embargo, en la dimensión relaciones interpersonales es deficiente. Por lo que se estableció una propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Mariscal Cáceres, se basa en la gestión del cambio, donde los problemas y brechas identificadas de las variables permitirán ser resueltas.

Palabras clave: gestión administrativa, satisfacción laboral, UGEL

Abstract

The research is entitled administrative management proposal to improve job satisfaction in workers, Mariscal Cáceres Local Educational Management Unit, 2022, had as a general objective to establish the administrative management proposal to improve job satisfaction in workers, Local Educational Management Unit, Mariscal Cáceres, 2022. To do this, a proactive descriptive design was used, with the population and sample of 60 workers from the UGEL Mariscal Cáceres, this study is based on the theory of Taylor, Elton Mayer and Fayol, so the technique used was the survey and two instruments were used, the administrative management questionnaire and the Font Rojas job satisfaction questionnaire.

The results showed that the administrative management is characterized by being adequate, but some aspects still need to be improved, such as the preparation of a concerted work plan, as established by the norm and controlling the permanence of the personnel in the work center. Also that job satisfaction is characterized by being good, according to the response of the workers of the UGEL MC, however, in the interpersonal relations dimension it is deficient. Therefore, an administrative management proposal was established to improve job satisfaction in the collaborators of the UGEL Mariscal Cáceres, it is based on change management, where the problems and gaps identified in the variables will allow them to be resolved.

Keywords: administrative management, job satisfaction, UGEL

I. INTRODUCCIÓN

La nueva realidad en nuestra forma de vida provocada por la COVID-19 hizo cambios en la forma de trabajo y educación, con ello se han presentado desafíos laborales en todo el mundo que impactaron en las organizaciones como gestoras de trabajo y bien social, por ello estas buscaron estrategias para seguir cumpliendo con sus objetivos planteados. Lo que representó un gran desafío para toda la comunidad laboralmente activa, que migró con gran velocidad hacia la virtualidad y al adaptarse a una forma de trabajo diferente, desde sus hogares, el cual se llama trabajo remoto o nueva normalidad (Rankmi, 2020).

Asimismo, las organizaciones se proyectan hacia una gestión administrativa eficiente, con políticas innovadoras para reducir la falta de satisfacción organizacional y así elevar el desempeño de los empleados, los gerentes buscan a personas satisfechas en su trabajo. Por otro lado, esto hace referencia a la percepción de las personas y como se sienten en su ambiente laboral, si las funciones le agradan y si es reconocida, así como a las actitudes que presenta, las decisiones que puede tener en sus labores y de su estructura.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (2020), manifestó que casi 4 de cada 10 empleados en Europa comenzaron a realizar trabajo remoto, y que esto fue más usado en los países más afectados por el virus. En Finlandia, trabajan desde casa cerca del 60% de los empleados. También en los países bajos, el 50%, en Australia, Italia, Irlanda y Suecia, el 40% de los trabajadores hacen trabajo remoto. En promedio, en Europa, el 24% inició el trabajo remoto, también en Japón, según una encuesta del Ministerio de Tierras, Infraestructura, Transporte y Turismo (2020), menos del 13% de los trabajadores trabajaron desde casa en marzo del 2020, lo que generó cambios en la gestión administrativa de las organizaciones y adaptación de los trabajadores a formas de trabajo virtual.

También el Observatorio de Recursos Humanos (2020), menciona que las jornadas de trabajo son cada día más largas durante el trabajo remoto y por eso las personas buscan desconectarse; el 79%, de los participantes consideran que siempre están conectados, algo que ha ido aumentando en la mayoría de los países. En Reino Unido 74% piensa que trabaja más horas, en Singapur el 78% y el Hong Kong el 72%. Así mismo el 59% afirma que está trabajando más tiempo a comparación del 2019. En China aumentó al 64%, en Tailandia, el 75% y en EAU el 65%.

Además, Ripani (2020) refiere que antes de la pandemia, Brasil practicaba el trabajo remoto, con 12,000.000 de teletrabajadores, seguido de Argentina con 2, 000. 000, México con 2 000.000 y Chile con 500,000.000. La encuesta realizada a jefes, gerentes y directores de diferentes empresas en américa latina, mostró que sólo el 37% de empresas tenían un plan de contingencia para una situación de crisis, asimismo el 74% no tenía instaurado el trabajo remoto de manera formal y el 71% de esas empresas no cuenta con presupuesto para implementar este tipo de trabajo, sumado a la falta de tecnología. Asimismo, sólo el 33% de las empresas manifestaron que sus trabajadores estaban preparados para implementar el trabajo remoto (Rankmi, 2020). Por otro lado, la práctica del trabajo remoto trajo consigo diversas problemáticas como la insatisfacción laboral, De los Heros et al. (2020) en su estudio de satisfacción laboral en tiempos de COVID, encontraron que, frente a este problema en México, que sólo el 25 % de trabajadores muestra satisfacción laboral, relacionado al nuevo ambiente de trabajo.

Además, el ex ministro de Trabajo y Promoción del Empleo, Javier Palacios, manifestó que un aproximado de 220,000 trabajadores formales en el Perú se encuentran trabajando en modalidad virtual (Agencia peruana de noticias Andina, 2020). También, en el Perú se desarrolló estudios sobre la gestión administrativa, en Tacna el 28 % de trabajadores percibe una inadecuada gestión administrativa; en Arequipa el 66.7 % opina que la gestión administrativa es regular, sin embargo, en Puerto Maldonado opinan que si hay una adecuada gestión administrativa.

(Fernández, 2021; Huamani et al., 2019; Huamán et al., 2020). Asimismo, en Arequipa el 99.8% de trabajadores se encuentra a nivel regular en su satisfacción laboral, puesto que no organizan su tiempo y están conectados muchas horas; en Lima el 67% de trabajadores remotos no se siente satisfecho con su trabajo y en Ayacucho la satisfacción laboral es baja y está directamente relacionada con la gestión del talento humano (Bellido et al., 2020; Zelada, 2020; Marín et al., 2020).

Por su parte, Córdova et al., (2018) investigaron en la ciudad de Tarapoto, mostrando que los empleados que participaron refieren que la gestión administrativa de su empresa se encuentra en una categoría regular y que la satisfacción laboral está en un nivel regular, además, que las variables están altamente relacionadas, si hay buena gestión, se eleva la satisfacción. También mostraron que los empleados desean mejores salarios y jornadas de trabajo más flexibles, para sentirse motivados lo que llevaría a realizar trabajos a conciencia y buscando el logro de objetivos comunes.

Asimismo, la UGEL Mariscal Cáceres no es ajena a la problemática mencionada, donde se ha observado que la gestión administrativa muestra algunas deficiencias en su planificación, organización, dirección y control, que se evidenció durante la coyuntura del COVID-19; lo cual hizo que muchos de los trabajadores se sientan insatisfechos en su trabajo en modalidad virtual, lo que hace que tengan una opinión negativa de la gestión administrativa, mostrando actividades rutinarias y por cumplir, les cuesta innovar en estrategias para lograr los objetivos planteados.

Por todo, lo mencionado, se plantea el siguiente **problema general**: ¿En qué medida la propuesta de gestión administrativa mejora la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres- 2022?

Problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la gestión administrativa en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local,

Mariscal Cáceres - 2022? ¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, ¿2022? ¿Cuál es el diseño de la propuesta de gestión administrativa que mejora la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres - 2022? ¿Cuál es la validación por expertos de la propuesta de gestión administrativa que mejora la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres-2022?

Además el trabajo se justifica por **conveniencia**, es que los resultados que se van a evidenciar en la investigación, ayudarán a identificar y describir las características de gestión administrativa y así poder brindar alternativas que incrementen el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de las diferentes UGEL, por otro lado, dará a conocer el nivel de la variable en los colaboradores y poder generar políticas en la institución para mejorar la variable. En la **relevancia social**, puesto que cada día, es más importante el bienestar del colaborador y la mejora de la gestión administrativa enfocada en la COVID-19. Más aún en instituciones públicas que muchas veces no cuentan con herramientas adecuadas de gestión y recursos financieros.

Por otro lado, el **valor teórico**, se centra en el especial cuidado de procesamiento de la información, porque será organizado y planificado con antelación. Se beneficiará directamente a los colaboradores, puesto que la satisfacción laboral es prioritaria y contribuye a la salud mental. Asimismo, en la **implicancia práctica**, los directores de las 12 UGEL de la Región San Martín podrán usar los resultados y recomendaciones para mejorar la gestión en su institución y así elevar el rendimiento del personal. Asimismo, los instrumentos para recoger los datos pasarán por un proceso de validez y confiabilidad, por lo que los resultados serán verdaderos. Las teorías recopiladas podrán ser usadas en futuras investigaciones, pues son un marco teórico base que ampliará estudios de las variables. Y en la **utilidad metodológica**, la propuesta de gestión

administrativa será validado para su uso futuro en las diferentes instituciones públicas que lo requieran.

Por todo lo mencionado es necesario formular el **objetivo general**: Establecer la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022. Asimismo, como **objetivos específicos**: Identificar las características de la gestión administrativa en trabajadores; identificar las características de la satisfacción laboral en trabajadores; diseñar la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores y validar la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores. Como **hipótesis general** tenemos: La propuesta de gestión administrativa mejora la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

Se han realizado diferentes investigaciones, las cuales se detalla a continuación: Faces & Herrera (2017), investigó sobre la *gestión administrativa y la satisfacción laboral*. El diseño fue no experimental, descriptivo, población y muestra fueron 53 docentes, a quienes se les aplicaron una escala de actitudes y un cuestionario autoadministrado, mediante la técnica, la encuesta. Concluyeron que, el 60.5 % de los docentes están satisfechos laboralmente, el 20.6 % regular y el 18.9 % está no satisfecho. En cuanto a los factores extrínsecos que se relacionan con la gestión se considera el 56.9 % satisfecho, el 20.6 % no satisfecho y el 22.5 % es medio. La forma de administrar y el ambiente físico del trabajo son los indicadores que producen más insatisfacción laboral.

También encontramos a Pacheco et al. (2018). Fue de tipo descriptivo, transversal con estudio de campo, población y muestra 25 instituciones educativas de la zona rural. El instrumento fue un cuestionario constó de 48 preguntas, con respuestas tipo escala de Likert, el cual fue validado por juicio de expertos y 0.87 de confiabilidad por alfa de Cronbach. Las conclusiones fueron que, no hay gestión administrativa en las instituciones educativas participantes y que hacen uso de manera moderada de las técnicas de investigación en la gestión de instituciones educativas. Además, los directores no usan las referencias teóricas, el 72 % no utilizan apoyo para decidir, por otro lado, a pesar que las bibliotecas no adelantan estudios de investigación operacional en cada institución.

Por su parte, Omar et al. (2017). Investigación de tipo descriptivo correlacional; la población y muestra fueron 557 trabajadores de empresas de Argentina, se usó como técnica la encuesta y utilizaron el instrumento Escala HRMP de 25 preguntas, que media las dimensiones Trabajo genérico y justicia organizacional. Llegaron a la conclusión de que, existe nivel alto de satisfacción laboral. Las y los gerentes están orientados al cuidado de los trabajadores y a los sistemas abiertos.

Asimismo, según la percepción de justicia se midió la relación entre, el trabajador y su satisfacción.

También están Siew-Yong et al. (2018). Fue un estudio descriptivo. La población y muestra fueron 209 enfermeras. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario para medir las variables el Índice de Satisfacción Laboral (IWS)., que mostró resultados como las enfermeras percibían un bajo nivel de satisfacción laboral, en las dimensiones en el salario, requisitos de tareas y políticas organizativas. Concluyeron que las enfermeras se preocupan más por aspectos que afectan directamente a su bienestar personal. Por lo tanto, la dirección del hospital debería considerar una remuneración más atractiva, así como otros incentivos para aumentar la satisfacción laboral entre ellas.

Asimismo, se encontraron investigaciones nacionales: Coronel et al. (2020). Tuvo diseño descriptivo correlacional; la población y muestra fueron 86 personas que eran parte del personal administrativo de la universidad, utilizó la encuesta como técnica, aplicando 3 instrumentos. Concluyeron que, el 79% percibe un nivel alto de clima organizacional, 66% se siente satisfecho laboralmente y el 73% refiere que la gestión administrativa es competente. También se identificó que existe correlación moderada positiva entre las variables.

Por otro lado, Fernández (2021). Investigación de tipo correlacional, con el método hipotético deductivo de corte transversal; la población y muestra fueron 28 docentes de ambos sexos de los tres niveles. Los resultados muestran con prueba de Pearson una correlación positiva alta entre gestión administrativa y desempeño laboral. Por lo que se concluyó que, las variables se relacionan, y se aceptó la hipótesis alterna. Además, el 51% refiere que existe un adecuado clima organizacional puesto que la dirección se gestiona de manera eficiente.

También está Bendezú (2020). Estudio de tipo descriptiva correlacional, la población y muestra fueron 18 docentes y 6 administrativos, utilizó la

técnica de la encuesta y aplicó la Escala de Sonia Palma. En conclusión, las variables se vinculan significativamente con la satisfacción laboral de los trabajadores (0.892), con un nivel de correlación fuerte. También, que las dimensiones de la primera variable, comportamiento organizacional, comunicación, y compensación laboral tienen nivel bajo, en las dimensiones de la segunda variable, el ambiente y materiales, remuneraciones y beneficios, relaciones interpersonales, desarrollo personal, desempeño de tareas tienen nivel regular.

Velásquez (2022) realizó una investigación sobre gestión administrativa y compromiso organizacional en la Policía Nacional en Lima, quiso evidenciar la relación de las mismas. Fue un estudio básico, de tipo correlacional transversal de diseño no experimental. El conjunto fue 105 policías, la muestra fueron 83 de ellos. Usó una encuesta, se evidenció que hay vinculación directa significativa entre las variables, es decir a si mejora la gestión administrativa mejora el compromiso organizacional en cuanto a las dimensiones, encontró que hay relación directa entre ellas.

También a nivel regional, Bautista (2020). Tuvo diseño experimental y de tipo aplicada, se usó la técnica de la encuesta para recoger los datos, la población y muestra fueron trabajadores administrativos. La técnica fue la encuesta y el instrumento fue de tipo Likert. Concluye que, la gestión y planificación durante la COVID-19 no fue eficiente, pues no facilitó el trabajo frente a la nueva coyuntura. La comunicación era pobre, por lo que no se podía realizar el control de actividades, así mismo muchos trabajadores no conocían sus funciones.

Por otro lado, la primera variable es la **gestión administrativa**, Mendoza (2017), dice que es un proceso que involucra a participar, es coherente, dinámico y organizado; tiene una característica de ser ordenado, pues se realizan acciones coherentes que buscan el cumplimiento del proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar, para lograr los objetivos, teniendo como pilar el trabajo en equipo siendo uno de los aspectos relevantes para direccionar una organización debido a que

ayuda en el cumplimiento de actividades, siguiendo cuatro funciones: el planear, el organizar, el direccionar y el controlar, lo que lleva al adecuado uso de recursos (Camacho, 2014). Asimismo, Ramírez et al. (2017), manifiestan que es la práctica de procesos administrativos como la planeación, la organización, la dirección, el control y la coordinación de actividades para el cumplimiento de objetivos organizacionales, involucra la toma de decisiones y acciones oportunas para el cumplimiento de los objetivos ya establecidos con anterioridad de la institución y que se basan en los procesos.

Por otro lado, están las teorías que sustentan la variable gestión administrativa, primero está Fayol (1925), refiere que esto está en las organizaciones de diferentes maneras, pues tiene como objetivo administrar la información de forma oportuna, además de ver que requiere la organización, para que los gerentes tomen decisiones importantes. Otra es la Teoría Clásica de la Administración de Taylor que estudia las funciones de los puestos de trabajo y los procesos, para incrementar la eficiencia de los servicios y la productividad laboral. Los estudios permiten conocer las funciones y tiempos para cada tarea, para ubicar a los talentos humanos y establecer sueldos según rendimiento. Por otro lado, está la Teoría Humanista de la Administración de Hawthorne y Elton Mayo (1924), que hace referencia a lo importante de hacer rotaciones y cambios en las obligaciones diarias, como esto mejora la motivación y la productividad (Agüero, 2007).

La variable gestión administrativa tiene 4 dimensiones según Mendoza (2017), refiere como dimensión uno a **la planificación**, que es el hecho de anticipar acciones para cumplir metas y objetivos a largo plazo, se piensa en un método, plan o lógica. La planificación ayuda a definir recursos y procedimientos, seleccionamos materiales, personal y el presupuesto adecuado. Dentro de la planificación también se debe considerar que el que realiza la planificación dispondrá de todos los recursos para la ejecución de la misma, como fichas de registro, horarios y estrategias. La dimensión dos es **la organización**, Mendoza (2017), refiere que organizar es el proceso para ordenar y definir el trabajo,

también se centra en las personas que dirigen las estrategias y los colaboradores para que estos puedan alcanzar los objetivos comunes. Entonces el organizar involucra que cada colaborador reconozca sus funciones y su papel dentro de la organización, que permitirá cumplir los objetivos institucionales.

La dimensión tres es **la dirección**: Mendoza (2017), manifiesta que direccionar quiere decir influir, mandar y motivar a los colaboradores para que realicen funciones dentro de una institución. Lo que significa que la dirección permite conducir al recurso humano para que ejecuten actividades, para llegar a la meta institucional. La dimensión cuatro es **el control**: Mendoza (2017), dice que el asegurar que las actividades planificadas se cumplan en la realidad. El gerente de las organizaciones debe estar seguros de los actos de los colaboradores, que deben ajustarse a los procedimientos y normas de la institución y del gobierno, porque conducen a las metas establecidas, que se evaluarán al final del periodo.

También se tiene las definiciones de la variable **satisfacción laboral**, que es definida por Rubiños (2017), es la percepción del trabajador hacia su ambiente de trabajo, lo que le genera conductas adecuadas hacia sus funciones, es decir, si el trabajador está satisfecho puede sentirse que pertenece a la organización, lo que le permite tener promoción del personal y motivaciones. Andresen (2007), refiere que es una emoción positiva hacia las experiencias del trabajo y que cubren sus expectativas individuales. La satisfacción laboral es como se sienten las personas acerca de sus ambientes de trabajo, lo que les agrada, los motiva, y les genera adecuadas relaciones interpersonales.

Entre las **teorías** que sustentan esta variable encontramos la de Lawler que dice que la satisfacción laboral es el resultado del trabajo eficaz, es decir cuán importante es obtener el agrado e identificación del empleado como medio para obtener resultados eficientes para el progreso de la organización, puesto que los empleados tienen motivaciones extrínsecas

e intrínsecas, es decir, hay factores psicológicos, económicos y sociales (Dorta y Gonzales, 2003). Otra es la teoría de Herzberg, Synderman y Mausner que hablan de dos factores: higiene y motivación, que existen aspectos que conducen a las personas, así mismo tienen dos necesidades diferentes que son independientes. El primero se logra con la posibilidad del desarrollo y responsabilidad en el trabajo, es decir con la satisfacción. Segundo, está la insatisfacción, que tiene que ver con el ambiente laboral, la mala percepción y concepto del trabajo, con la supervisión y normas (Morillo, 2006).

Rubiños (2017), cita a Font y Roja (1988), que refiere que la satisfacción laboral tiene tres dimensiones: la **presión laboral**, que las personas enfrentan exceso de trabajo, lo que les genera consecuencias físicas y psicológicas. Estas son reacciones que tienen los trabajadores frente a sus funciones de trabajo. La **monotonía laboral**, hace referencia a las funciones repetitivas que hace una persona cuando ocupa mucho tiempo un puesto de trabajo, lo que puede generar baja satisfacción laboral y probable pérdida de talentos. Por lo que se debe generar capacitaciones con ello competencias para el personal, para que así puedan rotar hacia otros puestos. Las **relaciones interpersonales con los compañeros** que hace referencia a las interacciones de los individuos en su ambiente de trabajo, asimismo a la adecuada comunicación y trabajo en equipo diario.

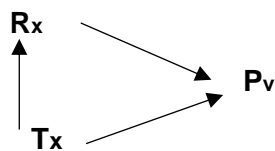
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio: Es aplicada, porque a través de programas, modifica características en determinados sujetos. Vargas (2010), refiere que se utiliza los conocimientos en la práctica, es decir se aplica para el provecho de los individuos que participan en esos procesos y en la sociedad común, además del conjunto de nuevos conocimientos que enriquecen la disciplina, que es la que busca usar los conocimientos que se van adquiriendo, a la vez que después de sistematizar e implementar, busca adquirir nuevos conocimientos.

Diseño de investigación: Es no experimental, cuantitativa, transversal descriptivo propositiva. Hernández, et al. (2010) mencionan que tienen esa designación porque no se genera ningún cambio en las variables, pues se observa tal cual la realidad o interacción en su ambiente.

Esquema



Dónde:

Tx: Teorías en relación con la gestión administrativa y satisfacción laboral.

Rx: Diagnóstico de la realidad de la gestión administrativa y satisfacción laboral.

Pv: Propuesta validada.

3.2. Variables y operacionalización:

Variables:

V1: Gestión Administrativa

V2: Satisfacción Laboral

Nota: La operacionalización de las variables se ubican en los anexos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: Estuvo conformada por 60 colaboradores de la UGEL Mariscal Cáceres (Fuente: oficina de personal de la UGEL).

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Trabajadores de sexo femenino y masculino, en condición de contrato o nombrado, que trabajen en todas las áreas de la UGEL.

Criterios de exclusión: Trabajadores con vacaciones y licencia por enfermedad.

Muestra: censal porque se tomó el total de la población.

Muestreo: Será tipo no probabilístico a intención del investigador.

Unidad de análisis: Un trabajador de la UGEL Mariscal Cáceres.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Técnica

Se usó la encuesta para ambas variables de estudio, se encuestaron a los colaboradores que forman parte de la muestra.

Instrumentos: Se usaron dos instrumentos de colección de datos. El cuestionario que evaluó la gestión administrativa, midió las dimensiones, planificación, organización, dirección y control, los sujetos responderán en función a las siguientes opciones: 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo. También se utilizó el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Font Rojas que tiene 20 ítems que consideran 8 dimensiones: dimensión 1: exceso o presión de trabajo preguntas (1 al 10), dimensión 2: monotonía laboral preguntas (11 al 14), dimensión 3: relaciones interpersonales con los compañeros preguntas (del 15 al 20), para la medición de las respuestas se utilizó una escala de Likert que va desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo.

Validez:

Validez por criterio de jueces

Variables	N.º	Grado	Promedio	Opinión
Gestión administrativa	1	Metodólogo	47	Es aplicable
	2	Doctorado en gestión pública	46	Válido
	3	Doctorado en gestión pública	50	Válido
	4	Doctorado en gestión pública	47	Válido
	5	Doctorado en gestión pública	41	Válido
Satisfacción laboral	1	Metodólogo	47	Es aplicable
	2	Doctorado en gestión pública	49	Válido
	3	Doctorado en gestión pública	50	Válido
	4	Doctorado en gestión pública	46	Válido
	5	Doctorado en gestión pública	42	Válido

Fuente: Elaborado de la opinión de jueces

Se realizó a través del juicio de expertos, donde se pidió la opinión de 5 profesionales con doctorado a fin a la formación, quienes validaron el instrumento tomando en cuenta la coherencia, claridad y pertinencia de ítems. En cuanto a la variable gestión administrativa, se obtuvo un promedio de 4.62, que significa el 94.8 % de coincidencia entre jueces. Respecto a la variable satisfacción laboral, resultó un promedio de 4.68, representando el 95% de coincidencia entre jueces; lo que indica, que tienen alta validez para ser aplicado.

Confiabilidad

Se usó la prueba piloto con 20 personas con características similares a la población, a los que se les aplicó los 2 cuestionarios, luego obtenido los datos se elaboró una base de datos y se procedió a medir la consistencia interna con el coeficiente de Alfa de Crombach.

Análisis de confiabilidad de la variable: Gestión administrativa

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad del número de preguntas

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0.803	20

Fuente: Elaborado de la muestra piloto

Según los resultados con el alfa de Cronbach dio 0.80, lo que significa una fuerte confiabilidad, al ser superior a 0.70; de tal manera que tuvo validez de contenido porque representa el concepto que se pretende medir de la variable.

Análisis de confiabilidad de la variable: Satisfacción laboral

Confiabilidad de variable

Resumen del procesamiento de los casos		
	N	%
Válidos	20	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Confiabilidad

Estadísticos de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
0,804	27

Fuente: Elaborado de la muestra piloto

Según los resultados con el alfa de Cronbach dio 0.80, lo que significa una fuerte confiabilidad, al ser superior a 0.70; de tal manera que tuvo validez de contenido porque representa el concepto que se pretende medir de la variable.

Se puede concluir que los instrumentos para recoger los datos fueron validados por los expertos lo que se muestra en los resultados, asimismo se garantizó su confiabilidad, por lo que los instrumentos serán aplicados posteriormente para emitir las conclusiones y recomendaciones durante el desarrollo de la tesis.

3.5.Procedimientos:

Como primer proceso se realizó la exploración de la problemática de la UGEL Mariscal Cáceres, luego se formuló la pregunta de investigación, los objetivos e hipótesis, posteriormente se validaron los instrumentos con 5 expertos en la materia de gestión pública. Luego se presentó una solicitud al director de la UGEL Mariscal Cáceres, para poder realizar el trabajo de investigación con el permiso requerido y posterior publicación de los hallazgos. Una vez respondida la carta, se solicitará el consentimiento informado a los trabajadores, también se buscará la participación voluntaria y el investigador se asegurará se cumplan con los criterios de inclusión, para luego aplicar los instrumentos elegidos para recoger los datos, que se depurarán y se hará una base de datos para su análisis.

Fase diagnóstica

Se recopiló información teórica de artículos científicos, libros físicos, digitales y repositorios de universidades, de donde se obtendrá información para la elaboración de las teorías relacionadas a las

variables de investigación. Luego se elaborará los instrumentos, que son dos cuestionarios que se aplicará a lo colaboradores de trabajadores para extraer información pertinente de las variables de estudio.

Fase propositiva

Una vez recopilada toda la información con las opiniones de los colaboradores, se procederá a elaborar la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de las instituciones educativas. Dicha propuesta pasará por un proceso de validación a través de expertos en el tema, que darán su opinión en cuanto a la consistencia y viabilidad de la propuesta.

3.6. Método de análisis de datos

Se utilizó el método cuantitativo, para analizar los datos recogidos, se usó programas estadísticos como Microsoft Excel y el SPSS, versión 23 el cual nos permitió procesar los datos y corroborar la hipótesis e interpretar lo evidenciado que darán respuesta a las preguntas planteadas. También, para confiabilidad se utilizará el coeficiente de Alfa de Cronbach, además se representará los datos en tablas de frecuencia y promedios.

3.7. Aspectos éticos

Se tomó en cuenta los principios éticos internacionales, considerando. El respeto a las personas que participan en la investigación de manera voluntaria. La beneficencia en los participantes y objetivos de la investigación que buscará generar cambios en la institución, asimismo la autonomía donde se considerará el consentimiento informado y la no maleficencia, no causando daño a los participantes, la conducta ética, teniendo cuidado en el proceso de datos, respetando la autoría. Por otro lado, se someterá el trabajo al comité de ética de la Universidad para su revisión.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Características de la dimensión planificación

Dimensión: Planificación					
PREGUNTA / RESPUESTA	TA	DA	I	ED	TD
1. La institución cuenta con un plan estratégico institucional.	21.7%	38.3%	15%	10%	15%
2. Considera usted que el PEI cuenta con objetivos.	16.7%	36.7%	13.3%	15%	18.3%
3. Considera usted que la institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	3.3%	40%	11.7%	10%	35%
4. Considera usted que la institución tiene un plan de emergencia (ej. para enfrentar dificultades como la COVID-19).	3.3%	28%	11.7%	16.7%	40%
5. Considera usted que la gestión establece apropiadamente las metas según necesidad.	13.3%	30%	5%	6.7%	45%
6. Considera usted que la institución tiene una programación o cronograma de actividades.	3.3%	20%	8.3%	10%	58.3%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UGEL Mariscal Cáceres

Interpretación

En la tabla 1, se muestra las características de la planificación en la UGEL MC, donde el 38.3 % de personas opina que existe un plan estratégico institucional, el 36.7 % refiere que el plan tiene objetivos claros y el 40 % manifiesta que se hizo un diagnóstico de problemas. Sin embargo, el 40 % refiere que no existe un plan de emergencia, el 45 % que no hay metas según la necesidad de la institución, además el 58.3 % dice que falta un cronograma de actividades.

Tabla 2*Características de la dimensión organización*

Dimensión: Organización					
PREGUNTA / RESPUESTA	TA	DA	I	ED	TD
7. Considera usted que la administración tiene claramente establecido el organigrama estructural.	5%	18.3%	8.3%	10%	58.3%
8. Considera usted que la gestión administrativa designa adecuadamente los responsables de las áreas de acuerdo con el perfil.	5%	13.3%	5%	13.3%	63.3%
9. Considera usted que los responsables de las áreas conocen sus funciones	0%	48.3%	8.3%	13.3%	30%
10. Considera usted que la gestión administrativa contrata personal acorde con las necesidades de los usuarios.	5%	43.3%	8.3%	15%	28.3%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UGEL Mariscal Cáceres**Interpretación**

En la tabla 2, se muestra las características de la organización en la UGEL MC, donde el 58.3% refiere que el organigrama estructural no se encuentra claramente establecido, el 63.3% opina que no se designa adecuadamente a los profesionales en los puestos, el 48.3% dice que los responsables de las áreas conocen sus funciones y el 43.3% dice que se contrata personal suficiente.

Tabla 3*Características de la dimensión dirección*

Dimensión: Dirección					
PREGUNTA / RESPUESTA	TA	DA	I	ED	TD
11. Considera usted que en la institución gestiona el buen clima laboral.	0%	16.7%	8.3%	46.7%	28.3%
12. Considera usted que la gestión propicia las buenas relaciones interpersonales.	3.3%	8.3%	13.3%	41.8%	33.3%
13. Considera usted que se involucra al trabajador en la ejecución de actividades.	0%	17%	8.3%	40%	35%
14. Considera usted que se capacita a los trabajadores según la realidad actual.	3.3%	40%	3.3%	5%	48.4%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UGEL Mariscal Cáceres

Interpretación

En la tabla 3, se muestra las características de la dirección, donde el 46.7% refiere que la institución no gestiona un buen clima laboral, el 41.8% opina que no se propician las buenas relaciones interpersonales, el 40% dice que no se involucra al trabajador en la ejecución de actividades y el 48.4% refiere que no se capacitan a los trabajadores.

Tabla 4

Características de la dimensión control

Dimensión: Control					
PREGUNTA / RESPUESTA	TA	DA	I	ED	TD
15. Considera usted que cada área presenta informes respecto al avance de metas.	1.7%	28.3%	8.3%	15%	46.7%
16. Considera que el órgano de control cumple sus funciones.	16.7%	41.7%	6.7%	11.7%	23.3%
17. Considera usted que la gestión administrativa hace un correcto seguimiento a los colaboradores remotos y presenciales.	0%	20%	11.70%	21.7%	46.6%
18. Considera usted que la gestión administrativa hace un seguimiento a los usuarios, cuando usan los recursos.	1.7%	38%	5%	23.3%	32%
19. Considera usted que la institución realiza el control de calidad de los servicios que brinda.	1.7%	31.7%	25%	15%	26.6%
20. Considera usted que las reuniones que programa la gestión administrativa ayudan al trabajo diario.	3.3%	35%	11.7%	13.3%	36.7%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UGEL Mariscal Cáceres

Interpretación

En la tabla 4, se muestran las características de la dimensión control en la UGEL Mariscal Cáceres 2022, siendo que el 38.1% considera que la institución hace seguimiento a los usuarios al utilizar los recurso, el 31.7% dice que hay un control de calidad de los servicios que brinda; sin embargo el 46.7% considera que las áreas no presentan informes de avance de metas, el 46.6% dice que no se hace un correcto seguimiento a los trabajadores que hacen trabajo presencial o remoto y el 36.7% considera que las reuniones no ayudan al trabaja diario.

Tabla 5*Características de la dimensión presión de trabajo*

Dimensión: Presión de Trabajo					
PREGUNTAS/RESPUESTAS	TA	DA	I	ED	TD
1.Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo.	5%	41.7%	20%	25%	8.3%
2.Al final de la jornada de un día de trabajo normal, me suelo encontrar muy cansado.	15%	35%	16.7%	30%	3.3%
3.Con frecuencia me he sorprendido fuera de mi horario laboral, pensando en mis actividades del trabajo.	6.7%	48.3%	21.7%	20%	3.3%
4.Muy pocas veces me he visto obligado a usar al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo.	18.3%	45%	18.3%	15%	3.4%
5.Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño.	6.7%	43.3%	23.3%	20%	6.7%
6.En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	6.7%	40%	23.3%	21.7%	8.3%
7.Tengo la sensación que las actividades de mi trabajo no valen la pena.	20%	45%	20%	10%	5%
8.Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo.	13.3%	36.7%	26.7%	18.3%	5%
9.Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer.	16.7%	33.3%	25%	23.3%	1.7%
10.Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión.	3.3%	31.7%	25%	31.7%	8.3%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UGEL Mariscal Cáceres**Interpretación**

En la tabla 5, se muestra las características de la dimensión presión de trabajo en los trabajadores de la UGEL MC, donde el 41.7% cree que tiene poca responsabilidad laboral, el 45% no usa mucha energía para realizar sus actividades laborales, el 43.3% opina que su trabajo no perturba su ánimo y el 40% refiere sentirse satisfecho con su trabajo; sin embargo el 35% dice que se siente cansado al término de su jornada laboral, el 48.3% piensa en su trabajo fuera de su horario laboral, el 45% siente que su trabajo no vale la pena, el 36.7% tiene la sensación de que le falta tiempo para realizar su labores, el 33.3% cree que su trabajo es excesivo y el 31.7% dice que la competencia le genera estrés.

Tabla 6*Características de la dimensión monotonía laboral*

Dimensión: Monotonía Laboral					
PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
11.Mi actual trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca.	18.3%	35%	18.3%	25%	3.4%
12.En mi trabajo tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas.	1.7%	40%	21.7%	31.6%	5%
13.En mi puesto de trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades.	21.7%	41.6%	16.7%	16.7%	3.3%
14.Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo.	5%	35%	23.3%	30%	6.7%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UGEL Mariscal Cáceres**Interpretación**

En la tabla 6, se observa las características de la dimensión monotonía laboral, donde el 35% refiere que todos los días hace las mismas cosas, el 40% dice que en su trabajo no tiene oportunidad de hacer cosas nuevas, el 41.5% opina que en su trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades y el 35% refiere no sentir interés por las cosas que realiza en su trabajo.

Tabla 7*Características de la dimensión relaciones interpersonales*

Dimensión: Relaciones Interpersonales					
PREGUNTAS	TA	DA	I	ED	TD
15.En mi trabajo me encuentro muy satisfecho.	5%	31.7%	28.3%	26.7%	8.3%
16.La relación con mi jefe(es) es muy cordial.	20%	40%	23.3%	13.3%	3.4%
17.En mi trabajo las relaciones con mis compañeros son muy cordiales.	13.3%	16.6%	25%	38.3%	6.7%
18.Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar.	5%	25%	28.3%	31.7%	10%
19.En general, la relación con mis compañeros de trabajo me resulta gratificante.	10%	25%	23.3%	35%	6.7%
20.En mi trabajo todos aportamos para el cumplimiento de objetivos.	18.3%	36.7%	20%	23.3%	1.7%

Fuente: Cuestionario aplicado a colaboradores UGEL Mariscal Cáceres

Interpretación

En la tabla 7, se observa las características de la dimensión relaciones interpersonales, donde el 31.7% afirma que se encuentra satisfecho con su trabajo, el 40% que tiene buena relación con su jefe, el 36.7% dice que todos aportan para el cumplimiento de objetivos; sin embargo, el 38.3% refiere que las relaciones con sus compañeros no son cordiales, el 31.7% que no le interesa los problemas de sus compañeros y el 35% dice que las relaciones con sus compañeros no son gratificantes.

V. DISCUSIÓN

Los resultados de la investigación, muestran las características de la gestión administrativa, en la dimensión planificación los trabajadores de UGEL MC, el 38.3% opina que existe un plan estratégico institucional, el 36.7% refiere que el plan tiene objetivos claros y el 40% manifiesta que se hizo un diagnóstico de problemas. Sin embargo, el 40% refiere que no existe un plan de emergencia, el 45% que no hay metas según la necesidad de la institución, además el 58.3% dice que falta un cronograma de actividades. Estos resultados coinciden con lo evidenciado por Bautista (2020) mostró que el 45% de trabajadores refiere que la planificación durante la COVID-19 no fue eficiente, pues no facilitó el trabajo frente a la nueva coyuntura. También Pacheco et al. (2018), encontró que las instituciones hacen uso de manera moderada de las técnicas de investigación operacional en la gestión administrativa de los colegios. Además, los directores no usan las referencias teóricas, a pesar de usar la planificación no tienen un cronograma de actividades establecido. Estos resultados nos dicen que no se dio el proceso participativo, dinámico, organizado y coherente; que es la planificación (Mendoza, 2017). Los resultados permiten decir que la característica principal de la planeación en estas organizaciones no apunta hacia un estado de emergencia y con objetivos según la necesidad.

Por otro lado, en cuanto a las características de la dimensión organización en la UGEL MC, donde el 48.3% dice que los responsables de las áreas conocen sus funciones y el 43.3% dice que se contrata personal suficiente. Sin embargo, el 58.3% refiere que el organigrama estructural no se encuentra claramente establecido, el 63.3% opina que no se designa adecuadamente a los profesionales en los puestos. Estos resultados coinciden con Coronel et al. (2020) encontró que el 73% refiere que la organización es competente porque los trabajadores conocen sus funciones. Además, coincide con Siew-Yong et al. (2018), que refirieron que el hospital se preocupa por el contrato de personal suficiente y de que conozcan sus funciones pues toman en cuenta los aspectos que afectan directamente a su bienestar personal. Lo encontrado se centró en lo que dice Mendoza (2017), que organizar es el proceso para ordenar y definir el trabajo, también se centra en las personas que dirigen las estrategias y los

colaboradores de tal manera que estos puedan alcanzar los objetivos comunes. Por otro lado, se puede decir que el organizar ayuda a que las personas puedan cumplir los objetivos organizacionales cuidando su aspecto personal y sobre todo organizado y estructurado.

En cuanto a las características de la dirección el 46.7% refiere que la institución no gestiona un buen clima laboral, el 41.8% opina que no se propician las buenas relaciones interpersonales, el 40% dice que no se involucra al trabajador en la ejecución de actividades y el 48.4% refiere que no se capacitan a los trabajadores. Esto coincide con lo evidenciado por Fernández (2021), donde el 51% refiere que no existe un adecuado clima organizacional puesto que la dirección no se gestiona de manera eficiente, también que el 45% refiere que no se practican las buenas relaciones interpersonales, lo que genera mal desempeño laboral. También Bendezú (2020), encontró que el 43% de trabajadores refieren que las relaciones interpersonales con malas y el 47% percibe poca preocupación por las capacitaciones al personal. Por lo que no se estaría cumpliendo lo mencionado por Mendoza (2017), que el significado de la dirección es conducir al recurso humano para que desarrollen actividades, con el objetivo de llegar a la meta institucional. Además, se puede precisar que la dirección no se está gestionando adecuadamente, puesto que no se genera adecuadas relaciones interpersonales en medio de un adecuado clima, además si el personal no está actualizado ni podrá innovar en sus funciones.

También en cuanto a las características del control, se evidencia que el 38.1% considera que la institución hace seguimiento a los usuarios al utilizar los recursos, el 31.7% dice que hay un control de calidad de los servicios que brinda; sin embargo el 46.7% considera que las áreas no presentan informes de avance de metas, el 46.6% dice que no se hace un correcto seguimiento a los trabajadores que hacen trabajo presencial o remoto y el 36.7% considera que las reuniones no ayudan al trabajo diario. Resultados similares encontró Bautista (2020), donde mostró que la comunicación en la emergencia sanitaria era pobre, por lo que no se podía realizar el control de actividades, así mismo muchos trabajadores no conocían sus funciones por lo que no presentaban informes mensuales. También Faces & Herrera (2017), evidenciaron que el 45% de

trabajadores se ven influenciados por factores extrínsecos por lo que no cumplen con su horario laboral, además que el 35% refiere que las reuniones de trabajo no son planificadas. Por lo que no se estaría cumpliendo lo dicho por Mendoza (2017), que el control es el asegurar que las actividades planificadas se cumplan en la realidad. El gerente de las organizaciones debe estar seguro de los actos de los colaboradores, que deben ajustarse a los procedimientos y normas de la institución y del gobierno. Los resultados evidencian que el control es deficiente en cuanto a la ejecución de actividades, así como una mala planificación con respecto a las reuniones de trabajo, que deberían seguir un orden y objetivo.

En cuanto a las características de la satisfacción laboral en la dimensión presión de trabajo los trabajadores de la UGEL MC, el 41.7% cree que tiene poca responsabilidad laboral, el 45% no usa mucha energía para realizar sus actividades laborales, el 43.3% opina que su trabajo no perturba su ánimo y el 40% refiere sentirse satisfecho con su trabajo; sin embargo el 35% dice que se siente cansado al término de su jornada laboral, el 48.3% piensa en su trabajo fuera de su horario laboral, el 45% siente que su trabajo no vale la pena, el 36.7% tiene la sensación de que le falta tiempo para realizar sus labores, el 33.3% cree que su trabajo es excesivo y el 31.7% dice que la competencia le genera estrés. Esto coincide con lo mostrado por Omar et al. (2017), donde el 29% refiere que su trabajo es competente, pues los gerentes están pendientes de las metas, asimismo el 47% refiere sentirse estresado con su trabajo porque es de mucha presión; también Bendezú (2020), encontró que el 30% refiere que se siente presionado por el desempeño de tareas, el 40% dice que su trabajo es simple y requiere poco esfuerzo. Esto coincide con lo mencionado por Font y Roja (1988), que la presión laboral, que las personas enfrentan exceso de trabajo, lo que les genera consecuencias físicas y psicológicas (Rubiños, 2017). Es importante mencionar que, para tener trabajadores satisfechos, ellos deben sentir que las tareas son sencillas, deben saber administrar su tiempo y sobre todo debe manejar la presión laboral.

También están las características de la dimensión monotonía laboral, donde el 35% refiere que todos los días hace las mismas cosas, el 40% dice que en su trabajo no tiene oportunidad de hacer cosas nuevas, el 41.5% opina que en su

trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades y el 35% refiere no sentir interés por las cosas que realiza en su trabajo. Estos resultados se pueden comparar con Siew-Yong et al. (2018), que encontraron que el 35% de las enfermeras dicen que el hospital no hay rotaciones de personal y que el 43% refiere no tener tareas motivadoras sumado a la falta de incentivos laborales. Con estos resultados se puede afirmar que la monotonía laboral, hace referencia a las funciones repetitivas que hace una persona cuando ocupa mucho tiempo un puesto de trabajo, lo que puede generar baja satisfacción laboral y probable pérdida de talentos. Lo que falta en ambas instituciones es que las responsabilidades laborales sean rotativas a cada persona cada año, puesto que se necesita motivación para que los trabajadores tengan mayores oportunidades de desarrollo (Mendoza, 2017).

Asimismo, en cuanto a las características de la dimensión relaciones interpersonales, donde el 31.7% afirma que se encuentra satisfecho con su trabajo, el 40% que tiene buena relación con su jefe, el 36.7% dice que todos aportan para el cumplimiento de objetivos; sin embargo, el 38.3% refiere que las relaciones con sus compañeros no son cordiales, el 31.7% que no le interesa los problemas de sus compañeros y el 35% dice que las relaciones con sus compañeros no son gratificantes. Estos resultados son similares con lo encontrado por Faces & Herrera (2017), donde el 56.9% de participantes refieren sentirse satisfechos con su trabajo, porque tienen buenas relaciones con sus jefes y compañeros de trabajo. Mendoza (2017) nos dice que las relaciones interpersonales con los compañeros son las interacciones diarias que tenemos con las personas en el centro laboral, involucra la comunicación, el trabajo en equipo y la empatía. Entonces la satisfacción laboral es como se sienten las personas acerca de sus ambientes de trabajo, lo que les agrada, los motiva, y les genera adecuadas relaciones interpersonales (Andresen, 2007). También si el trabajador está satisfecho puede sentirse que pertenece a la organización, lo que le permite tener promoción del personal y motivaciones (Rubiños, 2017).

Finalmente, los resultados permiten ver que la gestión administrativa repercute con la satisfacción laboral, puesto que, si no hay una adecuada planificación organización, dirección y control en las tareas, los trabajadores suelen estar a la

deriva, sin saber cómo actuar, provocando malas relaciones interpersonales, aumento de la presión laboral y no innovar en las funciones, lo cual a la larga lleva a satisfacción laboral baja. Por ello, es importante que, en la UGEL MC, el director y sus funcionarios mejoren las variables estudiadas, para así llegar a cumplir las metas trazadas y resaltar en la gestión frente a las unidades de gestión educativa local. Por otro lado, la COVID-19 generó que las organizaciones se proyectan hacia una gestión administrativa de calidad, con políticas innovadoras para reducir la falta de satisfacción laboral y así elevar el desempeño de los colaboradores, los gerentes buscan tener a las personas contentas en su trabajo.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1.** La propuesta de gestión administrativa mejora la satisfacción laboral en la UGEL Mariscal Cáceres, según opinión de los expertos, por lo tanto, debe implementarse.
- 6.2.** La gestión administrativa se caracteriza por ser adecuada, pero aún falta mejorar algunos aspectos como la elaboración de un plan de trabajo concertado, la elaboración de un cronograma de actividades, según lo establecido por la norma, elaboración de metas de acuerdo a la necesidad local y controlar la permanencia del personal en el centro laboral.
- 6.3.** La satisfacción laboral se caracteriza por ser buena, según respuesta de los trabajadores de la UGEL MC, sin embargo, en la dimensión relaciones interpersonales es deficiente.
- 6.4.** La propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores de la UGEL Mariscal Cáceres, se basa en la gestión del cambio, donde los problemas y brechas identificadas de las variables permitirán ser resueltas.
- 6.5.** La propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores de la UGEL Mariscal Cáceres, es válida, según opinión de los expertos quienes le calificaron con 7.4% de validez.

VII. RECOMENDACIONES

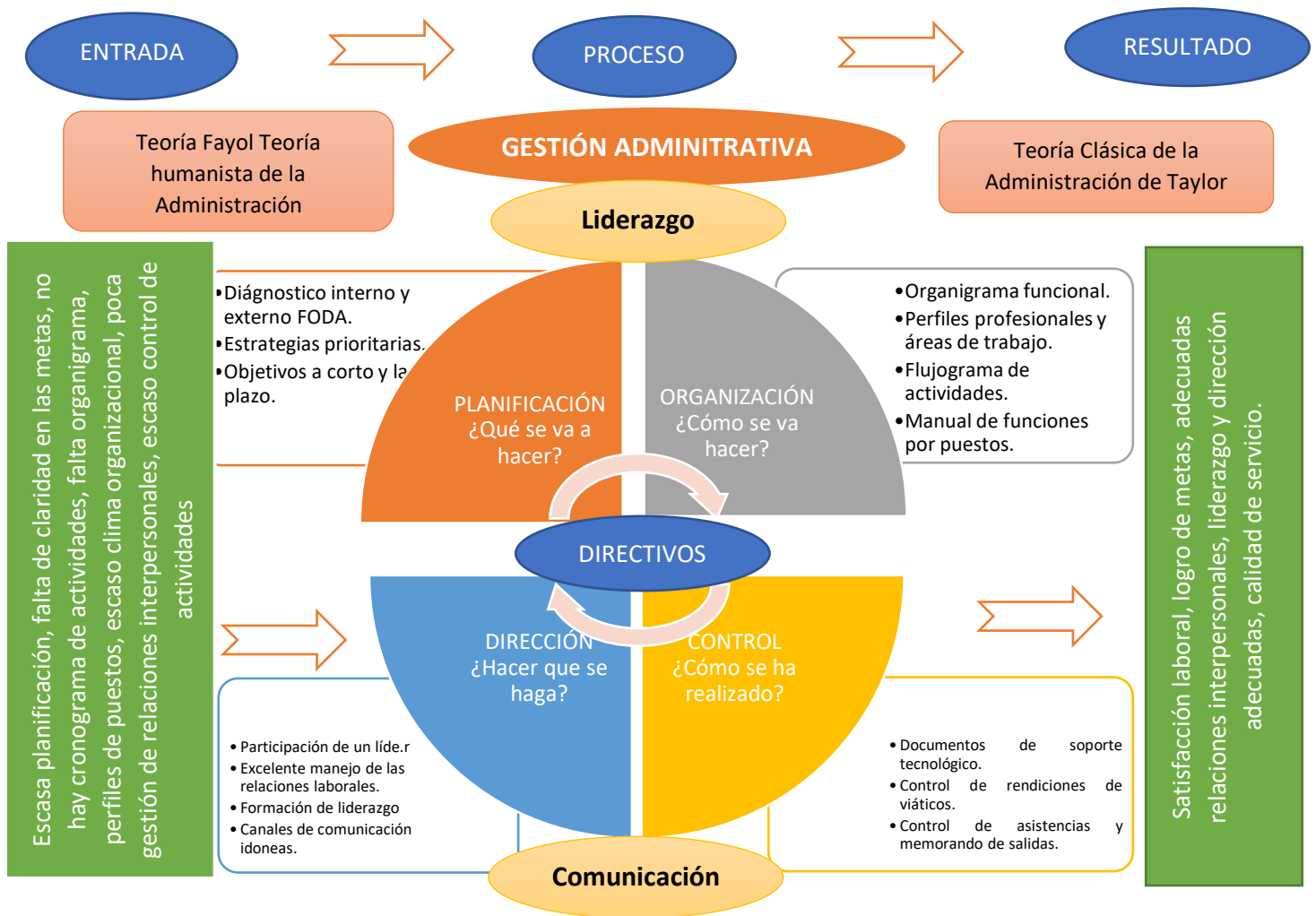
- 7.1.** Al director y al equipo de gestión de la UGEL Mariscal Cáceres, implementar la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en la UGEL Mariscal Cáceres.
- 7.2.** Al director y al equipo de gestión de la UGEL Mariscal Cáceres, la participación de los trabajadores para elaborar planes de acuerdo a la normativa vigente, asimismo controlar la permanencia del personal en el centro laboral, capacitando al personal de vigilancia en el cumplimiento del mismo.
- 7.3.** Al área de recursos humanos, elaborar e implementar programas educativos enfocados en la motivación, autocuidado y trabajo en equipo, asimismo, para disminuir la presión de trabajo en los colaboradores se recomienda organizar el trabajo de manera equitativa, dando funciones de acuerdo al dominio profesional y también implementar la rotación de personal, para ir descubriendo nuevos talentos así mejorar la satisfacción laboral en sus colaboradores.
- 7.4.** Al área de recursos humanos, estudiar la propuesta para implementar la gestión del cambio en los colaboradores, buscando la reducción de brechas hacia la educación de calidad.
- 7.5.** Al área de recursos humanos, validar la propuesta para garantizar su viabilidad e implementarlo en un futuro.

VIII. PROPUESTA

Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022.

1. Representación gráfica

Figura 1. Diseño de la propuesta



2. Introducción

En la actualidad las organizaciones públicas y privadas se proyectan hacia una gestión administrativa eficiente, con políticas innovadoras para reducir la falta de satisfacción organizacional y así elevar el desempeño de los empleados, es decir, mejorar la percepción de las personas hacia su ambiente laboral, que se sienta conforme con las funciones que realiza y que sea reconocida por ello; lo que involucra realizar los cuatro procesos clásicos de la gestión administrativa.

En la UGEL la gestión administrativa tiene características de ser adecuada, sin embargo, aún falta mejorar algunos aspectos como el elaborar un plan de trabajo concertado, organizar actividades en un cronograma y elaborar metas reales. En cuanto a las dimensiones de la gestión administrativa, se observa la falta de planificación, no está establecido claramente el organigrama funcional, los puestos no tienen los profesionales capacitados, el personal no es suficiente, también que no se propician las buenas relaciones interpersonales, no se involucra al trabajador en la ejecución de actividades y falta un seguimiento a los trabajadores que hacen trabajo presencial o remoto.

Los trabajadores de la UGEL MC se sienten satisfechos con su trabajo, sin embargo, faltaría capacitar al personal, crear actividades de esparcimiento. En cuanto las dimensiones, en la dimensión presión de trabajo, se puede decir que la mayoría se siente cansado al término de su jornada laboral, piensa en su trabajo fuera de su horario laboral, y cree que su trabajo es excesivo, así como, en la dimensión monotonía laboral, los trabajadores sienten que todos los días hace las mismas cosas, que en su trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades; en la dimensión relaciones interpersonales con los compañeros, los encuestados refieren tener buena relación con su jefe, sin embargo, las relaciones con sus compañeros no son cordiales, no le interesa los problemas de sus compañeros y que las relaciones con sus compañeros

no son gratificantes. Es por ello la importancia de proponer una alternativa de mejora.

3. Objetivos y/o propósito

Objetivo General

Mejorar la satisfacción laboral a través de la implementación de una propuesta de gestión administrativa en la UGEL Mariscal Cáceres, 2022.

Objetivos específicos

- Contribuir a la institucionalización de los procesos normativos para la generación de los diagnósticos y planes institucionales.
- Contribuir a la planificación participativa, considerando metas reales según áreas.
- Mejorar los perfiles institucionales y manual de funciones de los puestos laborales.
- Capacitar en liderazgo democrático.
- Implementar programas informáticos para agilizar los procesos de gestión.
- Contribuir al control de la permanencia del recurso humano en el centro laboral.

4. Teorías

La propuesta se fundamenta en la teoría de Fayol (1925), refiere que esto está en las organizaciones de diferentes maneras, pues tiene como objetivo administrar la información de forma oportuna, además de ver que requiere la organización, para que los gerentes tomen decisiones importantes. Asimismo, basa su teoría en principios como, que los trabajadores tienen distintas habilidades y según ello se les va considerando especialistas en los puestos, también que toda autoridad tiene responsabilidades, que solo el empleado sigue indicaciones de un mando y respeta los valores empresariales. Otra es la Teoría Clásica de la Administración de Taylor que estudia las funciones de los puestos de trabajo y los procesos, para incrementar la eficiencia de los servicios y la productividad laboral. Los estudios permiten conocer las funciones y

tiempos para cada tarea, para ubicar a los talentos humanos para cada tarea y establecer sueldos según rendimiento. Por otro lado, está la Teoría Humanista de la Administración de Hawthorne y Elton Mayo (1924), que hace referencia a lo importante de hacer rotaciones y cambios en las obligaciones diarias, como esto mejora la motivación y la productividad, es decir, antes sólo se refería a la administración y tareas, en la actualidad se centra en el bienestar del trabajador, para poder gestionar (Agüero, 2007).

5. Fundamentación

a. Sociológica

La propuesta se establece sociológicamente porque va a intervenir en los directivos y trabajadores para fortalecer la satisfacción laboral, asimismo permite mejorar las relaciones interpersonales, liderazgo y comunicación, con el cual se podrá llegar a objetivos comunes, buscando gestionar adecuadamente los recursos de la institución en beneficio de la comunidad educativa.

b. Axiológica

La propuesta contribuye a la mejora de la satisfacción laboral en las diferentes áreas, promoviendo el uso de los cuatro principios clásicos de la administración: planificación, organización, dirección y control, las cuales contribuyen a la gestión eficaz que buscará beneficiar a la comunidad educativa.

c. Psicológica

En la actualidad las diversas investigaciones refieren la importancia del bienestar socioemocional de los trabajadores para poder cumplir los objetivos organizacionales y llegar al éxito, porque no se puede hablar de salud sin salud mental. Cabe señalar, que hoy en día en las instituciones se viene observando que los colaboradores demuestran actitudes de insatisfacción con la labor que desempeñan, esto a su vez ocasiona estrés psicológico; afectando la convivencia laboral.

6. Caracterización de la propuesta

a. Pilares

Liderazgo democrático

Toda organización es liderada por alguien, es por ello que la propuesta busca fortalecer el liderazgo democrático de los directivos, donde se incluya a los trabajadores en general, creando responsabilidad y autonomía en ellos.

Comunicación asertiva

Se refiere a una comunicación eficaz basada en el respeto, escucha activa, sin atentar contra los derechos de las personas, es decir sin herir a los demás. Es necesario, porque permite conservar un clima armonioso entre los trabajadores, así podrán seleccionar sus opiniones siendo sensatos y respetuosos.

Trabajo en equipo

La propuesta promueve el trabajo en conjunto, creando sinergia entre sus miembros. Es importante descubrir los talentos de cada integrante y unir esfuerzos para el logro de objetivos.

Planificación

La planificación es el primer paso para una adecuada gestión en las organizaciones, ya que direcciona el trabajo, hacia el logro de objetivos.

b. Principios

- Promover el respeto entre todos los integrantes de la organización.
- Tolerar y aceptar las diferencias de las personas.
- Fomentar el trato igualitario, con justicia y equidad.
- Promover la autonomía en el trabajo diario.
- Es importante ser responsable con las funciones encomendadas.

c. Caracterización

Fortalecimiento de la comunicación asertiva

Es mejorar la forma de comunicación, para que se exprese las ideas, respetando a todos los colegas, de manera clara y directa, libre de toda agresión.

Mejora de las relaciones interpersonales

Es reforzar habilidades de comunicación verbal y no verbal, porque es fundamental elevar el sentido de trabajo con información directa y clara, con ello se irá construyendo relaciones saludables.

Promover la identificación y responsabilidad institucional

Empoderar al personal con los objetivos Institucionales, esta actitud integra a los factores que promueven, mantienen y dirigen el comportamiento hacia un objetivo, identificándose y asumiendo responsablemente las tareas encomendadas para alcanzar las metas u objetivos propuestos.

Promover la autonomía en las funciones

Hacer que el trabajador sea autónomo en las decisiones de su trabajado, sin dejar de beneficiar a la organización, es decir no necesita ser vigilado en toda su jornada laboral.

d. Contenidos

La propuesta se basa en la necesidad de cambiar aspectos de la gestión administrativa, desde sus cuatro dimensiones, para mejorar la satisfacción laboral de los colaboradores, esto relacionado a la escasa planificación, liderazgo, comunicación y control de asistencias. En ese sentido se consideró como teóricos a Fayol que nos habla de que los trabajadores tienen distintas habilidades y según ello se les va considerando especialistas en los puestos, también que toda autoridad tiene responsabilidades, que solo el empleado sigue indicaciones de un

mando y respeta los valores empresariales. Otra es la Teoría Clásica de la Administración de Taylor que estudia las funciones de los puestos de trabajo y los procesos, para incrementar la eficiencia de los servicios y la productividad laboral. Los estudios permiten conocer las funciones y tiempos para cada tarea, para ubicar a los talentos humanos para cada tarea y establecer sueldos según rendimiento. Por otro lado, está la Teoría Humanista de la Administración de Hawthorne y Elton Mayo, que hace referencia a lo importante de hacer rotaciones y cambios en las obligaciones diarias, como esto mejora la motivación y la productividad, es decir antes sólo se refería a la administración y tareas, en la actualidad se centra en el bienestar del trabajador, para poder gestionar (Agüero, 2007).

Todos estos aspectos generan en los colaboradores cambios significativos, ejerciendo el liderazgo, autonomía y adecuada comunicación, lo que permitirá elevar la gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral.

La propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en los colaboradores, UGEL Mariscal Cáceres -2022, consta de una serie de acciones y actividades para lograr los objetivos generales y específicos, considerando los recursos humanos, materiales, presupuesto e indicadores que permitirán el seguimiento y evaluación.

Es importante mencionar que para la implementación exitosa de la propuesta es fundamental que el director y su equipo de gestión asuman responsabilidades, liderando todas las actividades programadas, las cuales se detallan a continuación.

Propuestas	Estrategias de gestión administrativa								
	Estándares de mejora	Indicadores de mejora	Acciones de mejora	Actividades	Responsable de la actividad	Tiempo: Inicio-Final	Presupuesto s/.	Financiación	Responsable del seguimiento
Liderazgo y diagnóstico	EM 1: Que los colaboradores practiquen el liderazgo democrático, para dirigir las actividades que se planifican durante el año.	Practica del liderazgo democrático en la planificación de actividades.	Capacitar a los colaboradores en liderazgo democrático para favorecer la planificación.	Reuniones de capacitación según sesiones para desarrollar el liderazgo democrático	Área de personal RR. HH	01.09.22 30.12.22	2000.00	UGEL MC	Director y su equipo directivo
	EM 2: Que los colaboradores de cada área reconozcan la importancia del diagnóstico para tener una planificación con objetivos reales.	Reconoce el diagnóstico como importante para la planificación.	Crear un esquema para realizar el diagnóstico mediante un análisis FODA.	Elaborar resoluciones que reconozcan un esquema para realizar el diagnóstico.	Dirección Área de administración Área de gestión pedagógica.	01.09.22 30.12.22	300.00	UGEL MC	Director y su equipo directivo
Planes de trabajo	EM 3: Que los colaboradores logren las metas del plan de trabajo	Reconoce el esquema para la elaboración.	Crear un esquema para elaborar un plan de trabajo.	Elaborar resoluciones que reconozcan un esquema	Dirección Área de administración.	01.09.22 30.12.22	300.00	UGEL MC	Director y su equipo directivo

	y según cronograma.	del plan de trabajo		para realizar el plan de trabajo.	Área de gestión pedagógica				
Organización de perfiles-manual de funciones	EM 4: Que el área de personal revise los perfiles de puesto y manual de funciones, para que sea de acuerdo a la norma técnica.	Verifica y estudia de los perfiles de puesto según norma técnica.	Estudiar la norma técnica para perfiles de puestos	Elaborar los perfiles de puestos según norma técnica.	Área de RR. HH	01.09.22 30.12.22	300.00	UGEL MC	Área de RR. HH
Comunicación asertiva	EM 5: Que la comunicación asertiva permita a los colaboradores mejorar las relaciones interpersonales	Comprueba el nivel de comunicación asertiva para el cumplimiento de acciones	Reconocer capacidades y potenciarlas para mejorar las relaciones interpersonales	Reuniones de capacitación según sesiones para la comunicación asertiva	Área de personal RR. HH	01.09.22 30.12.22	2000.00	UGEL MC	Director y su equipo directivo
Documentos de apoyo	EM 6: Que los trabajadores cuenten con documentos estandarizados para la ejecución de actividades e	Gestiona documentos estandarizados para la ejecución de actividades e informes	Elaborar documentos estandarizados para cumplir a corto plazo las metas de trabajo	Reuniones de trabajo con el equipo de informática, para dar a conocer las ideas	Área de informática	01.09.22 30.12.22	1000.00	UGEL MC	Director y su equipo directivo

	informar las mismas								
Control de permanencia en la institución	EM 7: Que los colaboradores generen compromiso e iniciativa a través de la autonomía	Verificación de las horas de trabajo de cada colaborador para el logro de la autonomía y compromiso con sus funciones	Elaborar un control de las marcaciones del trabajador	Realizar seguimiento a las horas laboradas, según planificación y funciones	Área de personal RR. HH	01.09.22 30.12.22	1000.00	UGEL MC	Director y su equipo directivo
	EM 8: Que los colaboradores elaboren sus planes de salida con anticipación	Verificación de planes de salida a las instituciones educativas	Elaborar cuadro del personal con planes de salida, para mejorar el control	Realizar seguimiento a los memorando y papeletas de salida	Área de personal RR. HH	01.09.22 30.12.22	1000.00	UGEL MC	Director y su equipo directivo

7. Evaluación

Para determinar el nivel de mejora de la satisfacción laboral es necesario evaluar la implementación de la propuesta a través de las actividades planteadas según el cronograma y los responsables de cada estrategia de acuerdo al presupuesto asignado y medir las dificultades que no permiten la aplicación. Para ello se utilizará la escala de evaluación para identificar las principales dificultades en el proceso de implementación:

NIVEL DE IMPLEMENTACIÓN	INTERPRETACIÓN
0%	Sin implementar, no se realizó ninguna actividad.
1% - 24%	Principios de la implementación, inicio de actividades.
25% - 50%	En proceso, desarrollo y aplicación de la propuesta.
51% - 75%	Avance esperado, en camino a la implementación destacada.
75% - 99%	Implementación destacada, nivel adecuado de implementación.
100%	Implementación óptima en el tiempo establecido.

Fuente: Adaptado de Carranza (2018).

8. Viabilidad

La propuesta es viable, los directivos deben asumir el reto de adoptar este modelo para mejorar la satisfacción laboral, además deben emitir documentos de gestión para su aplicación, donde se mencione el tiempo, responsables y presupuesto asignado.

REFERENCIAS

- Agencia peruana de noticias Andina. (2020, 3 de setiembre). Personas realizan trabajo remoto de manera formal. <https://andina.pe/agencia/noticia-mas-220000-personas-realizan-trabajo-remoto-manera-formal-812464.aspx>
- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. *Revista científica Visión de Futuro*, vol. 4 núm. (8).
- Andresen, P. (2007). *Manual de Administración Pública*. (1° ed.). Lima: UNMSM.
- Bautista, Jh. y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Revista ciencia latina* 4(2), 1737–1753. <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/189/244>
- Bellido, R., Morales, B., Gamarra, M. y Calizaya, J. (2021). Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa; 25(108). <https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/425/833>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Revista de Investigación Valdizana*, 14(1):22-28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=586062237004>
- Caján, J. (2017). Modelo de gestión pedagógica basado en el liderazgo transformacional para garantizar la satisfacción laboral de los docentes del ISEP “Sagrado Corazón de Jesús”. *UCV-HACER Revista de investigación y cultura*, 5(2), 45-67. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=521754663010>
- Camacho, L. (2014). *Componente de gestión administrativa*. (1° ed.). Colombia: Universidad de Jorge Tadeo Lozano.

Clauso, A. (2010). Análisis documental: el análisis formal. *Revista el documental*, 1(10), 11-19. <file:///C:/Users/USER/Downloads/12586-Texto%20del%20art%C3%ADculo-12666-1-10-20110601.PDF>

Córdova, J. y Arévalo, L. (2018). *Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipán S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto-Perú]. <http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3015/ADMINISTRACION%20-%20J%C3%A1nice%20lvone%20C%C3%B3rdova%20Flores%20%26%20Lesslie%20Miriella%20Ar%C3%A9valo%20Portilla.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Coronel, J., Ayay, G. y Milla, M. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad del Zulia*, 11(31), 52-70. <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34042/35876>

De los Heros, M., Murillo, S. y Solana, N. (2020). Satisfacción laboral en tiempos de pandemia: el caso de docentes universitarios del área de salud. *Revista de Economía del Caribe*, 2(26), 1-21. https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/economia/article/view/13820/pdf_690

Face, M. y Herrera, S. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral. *Revista electrónica sobre tecnología, educación y sociedad*, 4(7), 12-20. <https://pdfs.semanticscholar.org/27a2/74f08a7ce445c96ab2c16c9c2bbe0f2f2639.pdf>

- Fayol, H. (1841-1925), Principios de la Administración, "Administration Industrielle et Generale", RS.
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Revista Economía y Negocios*, 3(1),47-62. <https://revistas.unjbg.edu.pe/index.php/eyn/article/view/1041/1153>
- Gallaga G Netzahualcóyotl. (2003, septiembre 24). Hawthorne, origen de la teoría de las relaciones humanas. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/hawthorne-origen-de-la-teoria-de-las-relaciones-humanas/>
- Gómez, J. (2015). Las competencias profesionales. *Revista mexicana de anestesiología*, 38(1), 49-55. <https://www.medigraphic.com/pdfs/rma/cma-2015/cma151g.pdf>
- Hernández, Fernández y Baptista (2014). *Metodología de la Investigación*. <http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigación-sexta-edicion.compressed.pdf>
- Marín, H. y Placencia, M. (2020). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Revista Horiz Med*; 17(4): 42-52. <http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v17n4/a08v17n4.pdf>
- Mendoza, A. (2017). *Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta*. *Revista científica Domingo de las ciencias*, 3(2), 947-964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Morillo. (2006). *Teorías de la satisfacción Laboral*. Uruguay: Naranjal
- Muntané, J. (2010). *Introducción a la investigación aplicada*. RAPDONLINE. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>

Omar, A., Salessi, S. y Urteaga, F. (2017). Impact of management practices on job satisfaction. *Revista de Administração Mackenzie*, 18(5), 92-115.
Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=195453538005>

Olivares, J. et al. (2016). Satisfacción laboral de docentes universitarios del departamento académico de clínica estomatología. *Revista de Estomatología Herediana*, 16(1), 21-25.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=421539345005>

Observatorio de Recursos Humanos. (Jun-2020). La satisfacción laboral de los empleados desde el confinamiento. <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/la-satisfaccion-laboral-de-los-empleados-mejora-desde-el-confinamiento.html>

Orellana, C., Orellana, E., Olivo, M. y Tambo, V. (2020). Management of Administrative Processes for Popular and Solidarity Economy companies. *Revista Journal of Business and entrepreneurial studies*, 4(2): 343-351.
file:///C:/Users/psico/Downloads/Dialnet-ModeloDeGestionParaProcesosAdministrativosEnEmpres-7888288.pdf

Organización Internacional del Trabajo - OIT. (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella – Guía práctica*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publicación/wcms_758007.pdf

Palella, S. y Martins, F. (2012). *Metodología de la Investigación Cuantitativa* <https://drive.google.com/file/d/0B1sTclvKGVSYOVVKaGIkY3Fobkk/view>

Pacheco, R. Robles, C. y Ospino, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Revista información tecnológica*, 29(5), 259-266.

https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=en&nrm=iso&tlng=es

Ramírez, A. y Benítez, J. (2016). Satisfacción laboral en una institución educativa de nivel superior del Estado de México. *Revista acta universitaria*, 22(8), 33-42. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=41625070002>

Ramírez, A. Ramírez, R. y Calderón, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. *Revista: CE Contribuciones a la Economía*, 1(1), 1-7. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Rankmi (2020). Estado del Trabajo remoto en América Latina 2020. Una visión desde la Gestión de Personas en medio de la crisis por Covid-19. *Build a people-centric culture*, 2(7). <https://f.hubspotusercontent30.net/hubfs/2234288/%5BDescargables%5D%20Estudios/%5BEstudio%2001%5D%0Estado%20del%20trabajo%20remoto%20en%20LatAm/%5BEstudio%5D%20Estado%20del%20Trabajo%20Remoto%20en%20LatAm%202020.pdf>

Ripani (2020, 24 de marzo). *BID Mejorando Vida. Factor de trabajo Coronavirus: un experimento de teletrabajo a escala mundial*. <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/coronavirus-un-experimento-de-teletrabajo-a-escala-mundial/>

Rubiños, L. (2019). *Satisfacción laboral de Trabajadores en la Municipalidad Provincial de la Región San Martín, 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo – Perú]. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/30937/rubi%c3%b1os_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sánchez, S. Fuentes, F. y Artacho, C. (2018). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano*, 36(219):60-61. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf

- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Revista Scientia Et Technica*, 22(2),161-166. Recuperado de: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>
- Siew-Yong, Y., Chen Chen, Y., Nai-Peng, T., Kee-Cheok, C. & Sor-Tho, N. (2018). Work satisfaction among nurses in a private hospital. *Revista Internacional Journal of Healthcare Management*, 13 (1), 156-163. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/20479700.2018.1489459>
- Stavroula, L. (2004). *La organización del trabajo y el estrés OMS*. https://www.who.int/occupational_health/publications/en/pwh3sp.pdf
- Ulloa, E. y Oliver, E. (2013). Plan de gestión administrativa-financiera eficiente y eficaz para generar la Universidad Cesar Vallejo, Trujillo 2013. *Revista UCV-Scientia*, 5(2),14-221. <http://revistas.ucv.edu.pe/index.php/UCV-SCIENTIA/article/view/246>
- Vargas, Z. (2010). La investigación aplicada: una forma de conocer las relaciones con evidencia científica. *Revista Educación*, 33(1), 155-165. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=44015082010>
- Velásquez, E. (2022). Gestión administrativa y compromiso organizacional en el personal de la sub comandancia general de la Policía Nacional del Perú – 2021. [Tesis para obtener el grado de Maestra en Gestión Pública. Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82442/Vel%20c3%a1squez_CEM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Zelada, E. (2020). La gestión del talento humano y la satisfacción laboral en docentes universitarios. *Revista Interdisciplinaria de Humanidades, Educación, Ciencia y Tecnología*; 6(1): 793-810. <https://cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/view/387/505>

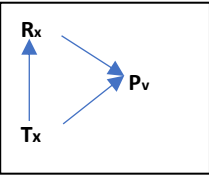
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	Es un proceso dinámico, organizado, participativo y coherente; tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar. Esto hace que los logros sean en conjunto con todos los miembros de la organización (Mendoza, 2017, p.1).	Proceso administrativo que permite direccionar el trabajo de una institución para el cumplimiento de los objetivos, detalla las funciones de cada uno de los trabajadores.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> • Tiene plan de trabajo. • El plan de trabajo tiene objetivos. • El plan de trabajo tiene metas. • El plan de trabajo tiene cronograma de actividades. • El plan de trabajo tiene presupuesto. 	Ordinal
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> • El organigrama es funcional. • Responsable de las áreas. • Funciones del responsable de las áreas. • Presupuesto para contrato de personal. 	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Clima que facilite el trabajo. • Involucra a los trabajadores en la planificación. • Capacitación a trabajadores. 	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> • Informes mensuales. • Informes semestrales. • Seguimiento a los trabajadores. • Seguimiento a los estudiantes. • Reuniones mensuales. 	
Satisfacción laboral	Es un estado emocional positivo, resultado de la experiencia gratificante del trabajo y que cubren ciertas necesidades individuales a través de este. La satisfacción laboral es como se sienten cada uno de los individuos, en sus áreas de trabajo (Andresen, 2007, p. 36).	Es la percepción que tienen los trabajadores de su ambiente de trabajo, se sienten motivados y felices con las actividades que desempeñan.	Presión de trabajo	Grado en que el individuo siente que tiene el tiempo suficiente para la realización de su trabajo.	Ordinal
			Promoción profesional	Grado en que el individuo cree que puede mejorar a nivel profesional, el reconocimiento por su trabajo y en el ámbito retributivo, así como la capacidad de desconectar del trabajo.	
			Satisfacción con el puesto	Grado de satisfacción que experimenta el individuo condicionado por su puesto de trabajo.	
			Monotonía Laboral	Sensación que puede tener el trabajador de que su trabajo no varía de un día para otro.	
			Relaciones interprofesionales	Capacidad para organizar el propio trabajo y no verse alterado en el desempeño de la profesión.	
			Competencia profesional	<ul style="list-style-type: none"> • Interés por las cosas que realizo en mi trabajo. • Sensación de lo que estoy haciendo no vale la pena. • Sensación de no estar capacitado. • Nivel de stress o tensión. 	
			Tensión relacionada con el trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Pienso permanentemente en mi trabajo. • Nivel de perturbación por el trabajo. 	
			Relaciones interpersonales con los compañeros	<ul style="list-style-type: none"> • Relaciones con los compañeros. • Nivel de afectación de problemas de compañeros. • Nivel de colaboración entre compañeros. 	

Matriz de consistencia

Título: Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en colaboradores, UGEL Mariscal Cáceres, 2022.

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis		Técnica e Instrumentos
<p>Problema general ¿En qué medida la propuesta de gestión administrativa mejora la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres -2021?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuáles son las características de la gestión Administrativa en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres -2021?</p> <p>¿Cuáles son las características de la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2021?</p> <p>¿Cuál es la validación de la propuesta de gestión administrativa que mejora la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2021?</p>	<p>Objetivo general Establecer la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022</p> <p>Objetivos específicos Identificar las características de la gestión administrativa en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022</p> <p>Identificar las características de la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022</p> <p>Diseñar la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores y validar la propuesta de gestión administrativa, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022.</p> <p>Validar la propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022</p>	<p>Hipótesis general La propuesta de gestión administrativa mejora la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2021</p>		<p>Técnica Encuesta</p> <p>Instrumentos Cuestionario para medir la gestión administrativa. Cuestionario de satisfacción laboral de Font Rojas.</p>
Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones		
<p>Tipo No experimental cuantitativo</p> <p>Diseño Diseño descriptivo propositivo</p> 	<p>Población Estará conformada por 60 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres</p> <p>Muestra Estará conformada por el 100% de la población que equivale a 60 trabajadores</p>	<p>Variables</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Dimensiones</p> <p>Planificación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Presión de trabajo</p> <p>Monotonía laboral</p> <p>Relaciones interpersonales con sus compañeros</p>	

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Datos generales:

Área de trabajo: Tiempo en la institución:

Fecha:/...../.....

Introducción:

El presente instrumento tiene como finalidad conocer el nivel Gestión Administrativa de la UGEL Mariscal Cáceres, lea detenidamente las preguntas formuladas y responda con seriedad, marcando con un aspa en la alternativa que sea la más apropiada para Usted, seleccionando del 1 a 5.

Asimismo, no existen respuestas “correctas” o “incorrectas”, ni respuestas “buenas” o “malas”. Solo se solicita honestidad y sinceridad de acuerdo con su contextualización.

Finalmente, la respuesta que vierta es totalmente reservada y se guardará confidencialidad, marque todos los ítems.

Escala de conversión	
Totalmente en desacuerdo (TD)	1
En desacuerdo (ED)	2
Indiferente (I)	3
De acuerdo	4
Totalmente de acuerdo	5

Items/preguntas	5	4	3	2	1
V1: Gestión Administrativa	TA	DA	I	ED	TD
Dimensión 1: Planificación					
1. Considera usted que la institución cuenta con un plan estratégico institucional					
2. Considera usted que el PEI cuenta con objetivos					
3. Considera usted que la institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
4. Considera usted que la institución tiene un plan de emergencia (ej. para enfrentar dificultades como la COVID-19).					
5. Considera usted que la gestión establece apropiadamente las metas según necesidad.					
6. Considera usted que la institución tiene una programación o cronograma de actividades.					
Dimensión 2: Organización	TA	DA	I	ED	TD
7. Considera usted que la administración tiene claramente establecido el organigrama estructural					

8. Considera usted que la gestión administrativa designa adecuadamente los responsables de las áreas de acuerdo con el perfil.					
9. Considera usted que los responsables de las áreas conocen sus funciones					
10. Considera usted que la gestión administrativa contrata personal acorde con las necesidades de los usuarios.					
Dimensión 3: Dirección	TA	DA	I	ED	TD
11. Considera usted que en la institución gestiona el buen clima laboral.					
12. Considera usted que la gestión propicia las buenas relaciones interpersonales					
13. Considera usted que se involucra al trabajador en la ejecución de actividades					
14. Considera usted que se capacite a los trabajadores según la realidad actual.					
Dimensión 4: Control	TA	DA	I	ED	TD
15. Considera usted que cada área presenta informes respecto al avance de metas.					
16. Considera que el órgano de control cumple sus funciones					
17. Considera usted que la gestión administrativa hace un correcto seguimiento a los colaboradores remotos y presenciales.					
18. Considera usted que la gestión administrativa hace un seguimiento a los usuarios, cuando usan los recursos.					
19. Considera usted que la institución realiza el control de calidad de los servicios que brinda.					
20. Considera usted que las reuniones que programa la gestión administrativa ayudan al trabajo diario.					

Fuente: *Adaptado de Mendoza (2017)*

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN LABORAL DE FONT ROJAS

Datos generales:

Área de trabajo: Tiempo en la institución:

Fecha:/...../.....

Instrucciones: A continuación, marque con una "X" según el nivel de acuerdo o desacuerdo con las siguientes proposiciones planteadas.

1=Totalmente en desacuerdo; 2= En desacuerdo; 3=Indiferente; 4=De acuerdo; 5=Totalmente de acuerdo

DIMENSIÓN: PRESIÓN DE TRABAJO						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
1	Creo que tengo poca responsabilidad en mi trabajo	1	2	3	4	5
2	Al final de la jornada de un día de trabajo normal, me suelo encontrar muy cansado	1	2	3	4	5
3	Con frecuencia me he sorprendido fuera de mi horario laboral, pensando en mis actividades del trabajo	1	2	3	4	5
4	Muy pocas veces me he visto obligado a usar al tope toda mi energía y capacidad para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
5	Muy pocas veces mi trabajo perturba mi estado de ánimo, o mi salud, o mis horas de sueño	1	2	3	4	5
6	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	1	2	3	4	5
7	Tengo la sensación de las actividades de mi trabajo no vale la pena	1	2	3	4	5
8	Con frecuencia tengo la sensación de que me falta tiempo para realizar mi trabajo	1	2	3	4	5
9	Creo que mi trabajo es excesivo, no me doy abasto con las cosas que hay que hacer	1	2	3	4	5
10	Con frecuencia, la competitividad o el estar a la altura de los demás en mi puesto de trabajo me causa estrés o tensión	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: MONOTONÍA LABORAL						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
11	Mi actual trabajo es el mismo todos los días, no varía nunca	1	2	3	4	5
12	En mi trabajo tengo pocas oportunidades para hacer cosas nuevas	1	2	3	4	5
13	En mi puesto de trabajo no existen las rotaciones de responsabilidades	1	2	3	4	5
14	Tengo muy poco interés por las cosas que realizo en mi trabajo	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN: RELACIONES INTERPERSONALES						
N°	ITEM	1	2	3	4	5
15	En mi trabajo me encuentro muy satisfecho	1	2	3	4	5
16	La relación con mi jefe(es) es muy cordial	1	2	3	4	5
17	En mi trabajo las relaciones con mis compañeros son muy cordiales	1	2	3	4	5
18	Los problemas personales de mis compañeros de trabajo habitualmente me suelen afectar	1	2	3	4	5
19	En general, la relación con mis compañeros de trabajo me resulta gratificante	1	2	3	4	5
20	En mi trabajo todos aportamos para el cumplimiento de objetivos	1	2	3	4	5

Fuente: Adaptado de Rojas, 2012

Validación de instrumentos



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Torres Delgado Wilson
Institución donde labora : Universidad Nacional de San Marcos
Especialidad : Doctor en Metodología de la investigación
Instrumento de evaluación : Cuestionario de la gestión administrativa
Autor (s) del instrumento (s) : Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por procesos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por procesos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por procesos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento de investigación es válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 47

Tarapoto, 12 de setiembre de 2021


Dr. Wilson Torres Delgado
Docente en Metodología
UNSA

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Reategui García, Oscar Roberto
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Gaavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (6)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	6
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Gestión por procesos</u> .					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <u>Gestión por procesos</u> .					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Gestión por procesos</u> .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						60

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cuenta con todos los criterios para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 60

Tarapoto, 13 de septiembre de 2021



Dr. Oscar Roberto Reategui García
 PS/054/088
 D.F. 1/199



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Alfonso Isulza Pérez
 Institución donde labora : UGEL San Martín (Director)
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por procesos					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por procesos					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por procesos					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						47

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica con el propósito de la investigación; por lo que es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4.7

Tarapoto, 18 de setiembre de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza García, Carmen
 Institución donde labora : UGEL San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: <u>Gestión por procesos</u>					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: <u>Gestión por procesos</u>					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: <u>Gestión por procesos</u>					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						48

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

 PROMEDIO DE VALORACIÓN: **4.8**

Tarapoto, 15 de setiembre de 2021



Dr. Carmen Carranza García
 DOCTORA EN GP Y G.



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mercedes Silva Díaz
 Institución donde labora :
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral de Font Rojas
 Autor (s) del instrumento (s): Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los Items están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				/	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los items del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				/	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Servicios educativos.					/
ORGANIZACIÓN	Los Items del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					/
SUFICIENCIA	Los items del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				/	
INTENCIONALIDAD	Los items del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Servicios educativos.				/	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los items del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				/	
COHERENCIA	Los items del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Servicios educativos.				/	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				/	
PERTINENCIA	La redacción de los items concuerda con la escala valorativa del instrumento.				/	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Aplicable

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 42

Tarapoto, 11 de Marzo de 2021


 DIRECCIÓN REGIONAL DE SALUD
 DRA. MERCEDES SILVA DÍAZ
 COORDINADORA REGIONAL DE TELESAUD
 URGENCIAS Y REFERENCIAS

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Torres Delgado Wilson
 Institución donde labora : Universidad Nacional de San Marcos
 Especialidad : Doctor en Metodología de la investigación
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral de Fort Rojas
 Autor (s) del instrumento (s): Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Servicios educativos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Servicios educativos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Servicios educativos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		60				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El instrumento cuenta con los criterios para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

60

Tarapoto, 13 de setiembre de 2021



Dr. Wilson Torres Delgado
 Doctor en Metodología
 UNMSM

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Restegui García, Oscar Roberto
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral de Font Rojas
 Autor (s) del Instrumento (s): Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las Instrucciones y los ítems del Instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El Instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Servicios educativos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del Instrumento reflejan organización lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del Instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del Instrumento son coherentes con el tipo de Investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Servicios educativos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del Instrumento, permite analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del Instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Servicios educativos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el Instrumento propuestos responden al propósito de la Investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del Instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		50				

(Nota: Tener en cuenta que el Instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al Instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

El Instrumento cuenta con todos los criterios para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

50

Tarapoto, 13 de septiembre de 2021



Dr. Oscar Roberto Restegui García
 P.0001.000
 U.P.V. 1989

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Alfonso Isuiza Perez
 Institución donde labora : UGEL San Martín (Director)
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral de Font Rojas
 Autor (s) del Instrumento (s) : Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				X	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Servicios educativos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Servicios educativos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Servicios educativos.				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						45

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Los indicadores del instrumento tienen coherencia metodológica con la variable de estudio; en consecuencia, es válido para su aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN: 4,5

Tarapoto, 18 de setiembre de 2021



INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Carranza García, Carmen
 Institución donde labora : UGEL San Martín
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de satisfacción laboral de Font Rojas
 Autor (s) del instrumento (s): Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Servicios educativos.					X
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Servicios educativos.					X
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Servicios educativos.					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						49

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente", sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.9

Tarapoto, 15 de setiembre de 2021



Dr. Carmen Carranza García
 DOCTORA EN GP Y G

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA
I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto: Dr. Mercedes Silva Díaz
 Institución donde labora :
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la gestión administrativa
 Autor (s) del instrumento (s) : Saavedra Meléndez, Janina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN
MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.				/	
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable, en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				/	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: Gestión por procesos				/	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				/	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				/	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio: Gestión por procesos				/	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento, permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				/	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: Gestión por procesos				/	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				/	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.				/	
PUNTAJE TOTAL						

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN 4.9

 Tarapoto, 11 de Marzo de 2021


Autorización para la aplicación de la investigación



CONSTANCIA DE AUTORIZACIÓN

El que suscribe:

El señor Director Dr. Wildoro Pinchi Daza, AUTORIZA, a la maestra JANINA SAAVEDRA MELÉNDEZ, a aplicar sus instrumentos de recolección de datos como requisito para el desarrollo de su tesis de doctorado titulado “Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022”: por lo cual, se pide se le brinde las facilidades correspondientes.

Se expide la presente a constancia a solicitud del interesado; para los fines correspondientes.

Juanjui, 15 de diciembre del 2021.

Atentamente,

WPD/D.UGEL
DTC-Secret.

GOBIERNO REGIONAL SAN MARTÍN
DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN
UGEL MARISCAL CÁCERES – JUANJUI




Mag. Wildoro Pinchi Daza.
DIRECTOR

Validación de la propuesta

Validación de la Propuesta

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:
**PROPUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL,
MARISCAL CÁCERES, 2022**

Estimado experto: **Dr. Oscar Roberto Reategui García.**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

1. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la "Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022".

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

N°	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					x
2	Importancia de los componentes				x	
3	Fundamentación de cada componente					x
4	Argumentos de la organización				x	
5	Relevancia del componente teórico					x
6	Coherencia entre los componentes					x
7	Importancia de la normatividad					x
8	Importancia de los contenidos					x
	Total					38

2. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		Ninguna
2		Ninguna
3		Ninguna
4		Ninguna
5		Ninguna

	Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022" a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.																				
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.																				X

Total: 75

4. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

5. Opinión de Aplicabilidad:

Considero que la propuesta tiene validez para su aplicación, felicito la propuesta.

Fecha: 19/07/2022

DNI: 42908532



Dr. Oscar Roberto Reátegui García
PSICÓLOGO
C.P. P. 17080

Validación de la Propuesta

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:
**PROPUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL,
MARISCAL CÁCERES, 2022**

Estimado experto: **Dr. Oscar Roberto Reategui García.**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

6. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la "Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022".

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					x
2	Importancia de los componentes					x
3	Fundamentación de cada componente					x
4	Argumentos de la organización				x	
5	Relevancia del componente teórico					x
6	Coherencia entre los componentes					x
7	Importancia de la normatividad					x
8	Importancia de los contenidos					x
	Total					39

7. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		Ninguna
2		Ninguna
3		Ninguna
4		Ninguna
5		Ninguna

	Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.																		
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.																		X

Total: 77

9. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

10. Opinión de Aplicabilidad:

Considero que la propuesta tiene validez para su IMPLEMENTACIÓN

Fecha: 18/07/2022

DNI: 01119950



Validación de la Propuesta

CUESTIONARIO

ASPECTOS A TENER EN CUENTA POR LOS EXPERTOS PARA REALIZAR LA
EVALUACIÓN DE LA:
**PROPUESTA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA MEJORAR LA SATISFACCIÓN
LABORAL EN TRABAJADORES, UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL,
MARISCAL CÁCERES, 2022**

Estimado experto: **Dr. Oscar Roberto Reategui García.**

Usted ha sido seleccionado, por su calificación y capacidad científico-técnica, por el grado de doctor, por sus años de experiencia y los resultados alcanzados en su labor profesional, como experto para evaluar los resultados teóricos de esta investigación, por lo que como autor le pido que ofrezca sus ideas y criterios sobre las bondades, deficiencias e insuficiencias que presenta la propuesta, en cuanto a su concepción teórica y que pudiera presentar al ser aplicada en la práctica.

Instrumentos para la obtención de criterios valorativos de los expertos.

11. Marque con una cruz (X) su opinión, sobre los aspectos a valorar de la "Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022".

C1	C2	C3	C4	C5
Inadecuado	Poco Adecuado	Adecuado	Bastante Adecuado	Muy adecuado

Nº	Aspectos a valorar del Modelo	C1	C2	C3	C4	C5
1	Definición de premisas					x
2	Importancia de los componentes				x	
3	Fundamentación de cada componente					x
4	Argumentos de la organización				x	
5	Relevancia del componente teórico					x
6	Coherencia entre los componentes					x
7	Importancia de la normatividad					x
8	Importancia de los contenidos					x
	Total					38

12. Se le agradecería que en cada aspecto valorado indicara cuál de ellos modificaría y las sugerencias que al respecto usted considere.

Aspectos	¿Qué modificaría?	Sugerencias de modificación
1		Ninguna
2		Ninguna
3		Ninguna
4		Ninguna

8	satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2022” a la formación de cualidades de la personalidad en las esferas: intelectual, afectivo volitiva y moral.																				
9	Valorar la contribución que realiza el modelo al conocimiento, de los procesos y fenómenos de la práctica social en las esferas: social, económica y ambiental.																				X

Total: 75

14. Marque cuál de los siguientes ítems antes mencionados usted considera que se pone de manifiesto en cada aspecto: Siempre que usted marque una de las columnas (I), (II), (III) ó (IV) especifique el cambio, adición o supresión que usted haría.

N°	Posible cambio sugerido	Bien concebido	Haría cambios	Haría adiciones	Haría supresiones
		(I)	(II)	(III)	(IV)
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

Para finalizar, queremos expresarle que sus criterios y opiniones se manejarán de forma anónima, además le agradecemos por anticipado su valiosa colaboración y estamos seguros que sus sugerencias y comentarios críticos contribuirán a perfeccionar el modelo, tanto en su concepción teórica como en su futura aplicación en la formación científica. Muchas gracias por su cooperación y le pedimos disculpas por las molestias ocasionadas.

15. Opinión de Aplicabilidad:

Considero que la propuesta tiene validez para su aplicación, felicito la propuesta.

Fecha: 19/07/2022

DNI: 01123333

[Firma]
 Lic. Carmen Rosa Carranza García
 DOCTORA EN GP Y Φ

Base de datos Variable Gestión Administrativa

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	1	1	1	1	4	1	1	1	3	2	3	4	4	4	3	2	2	2	3	3
2	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	4	3	2	1	4	3	2	2	5
3	1	1	1	1	1	1	2	1	4	1	2	2	4	1	1	1	1	1	1	1
4	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	4	4	1	1	2	1	1	1	1
5	1	1	2	1	1	1	1	1	4	4	3	4	4	1	1	1	1	1	1	1
6	1	1	1	1	3	1	1	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
7	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	4	5	4	1	1	1	1	2	1	2
8	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
9	4	1	1	2	1	1	3	1	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1
10	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	1	2	1	1	1	1	1
11	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
12	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
13	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2
14	4	4	4	4	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	3
15	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4
16	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4
17	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	3	4
18	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	4	4	4
19	3	4	4	3	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4
20	3	3	4	4	5	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	1
21	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	3
22	5	5	3	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	5
23	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	2	4	4	4	4	2	5	3	4
24	5	4	2	1	1	1	1	1	1	2	2	4	4	4	2	4	2	2	2	4
25	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4

26	4	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	5	4	3	3	3	3	4
27	5	5	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	5	2	4	2	5	4
28	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	2	3	2	2
29	5	5	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	4
30	4	3	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	3
31	5	5	3	3	4	4	5	3	4	4	1	3	1	1	3	5	1	1	1	1
32	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
33	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2
34	4	4	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
35	4	2	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4
36	4	4	1	1	1	2	1	1	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4
37	3	3	1	2	1	1	1	1	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
38	4	4	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	4	1	1	1	1	3	1	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
40	3	3	1	1	1	1	1	1	1	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	1
41	4	4	1	1	1	1	1	1	3	2	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
42	5	5	1	1	1	1	1	1	4	2	4	1	1	1	1	2	1	1	1	1
43	5	5	5	5	5	5	3	2	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1
44	5	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2	1	1	3	1	1	1	1	1	1
45	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1
46	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	3	1
47	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1
48	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1
49	5	5	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	2	2	4
50	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3
51	5	5	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1

52	2	2	2	2	2	4	2	5	2	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
53	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	2	2
54	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3
55	4	2	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	3	4	4	4
56	4	4	4	4	5	2	4	2	4	5	4	4	4	4	4	5	2	4	2	4
57	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4
58	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4
59	3	4	4	3	1	1	1	1	1	1	1	3	4	4	3	1	1	1	4	4
60	3	3	4	4	5	3	4	4	1	3	1	3	3	4	4	5	3	4	4	1

Base de datos Variable Satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	4	4	3	3	3	3	4	2	2	2	1	4	4	4	1	4	4	2	4	2
2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5
3	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5
4	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4
5	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3
6	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5
7	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
8	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4
9	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
11	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5
12	4	2	4	5	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5
13	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5
14	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4
15	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3
16	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5
17	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4
18	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4
19	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5
20	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
21	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5
22	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4
23	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	4	2	4
24	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	4
25	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4

26	3	3	3	5	5	3	5	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	3	3	3
27	1	3	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	2	4	5	1	1	3	4
28	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	3	3	2	2
29	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	4	4	4	2	2
30	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	2	2
31	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	1	1	1	5	2	2	1	5
32	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	4	4	4	4	2	2	4	4
33	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	5	4	2	2	2	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	4	4	5	4	4	4	4
35	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3
36	4	5	3	3	3	5	5	3	5	2	2	4	5	5	3	5	4	4	5	3
37	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2
38	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2
39	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4
40	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4
41	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2
42	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3
43	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2
44	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
45	2	2	2	5	4	4	4	5	3	2	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2
46	2	2	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2
47	2	2	4	5	3	3	3	3	3	2	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4
48	1	5	2	3	1	1	1	5	2	1	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4
49	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2
50	2	4	2	4	4	2	5	4	2	2	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3
51	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2

52	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2
53	4	2	4	4	2	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	
54	2	2	5	4	4	4	5	3	4	2	4	3	4	2	3	3	3	5	5	3	
55	2	4	4	2	2	4	4	2	2	2	5	2	2	2	3	3	3	4	2	4	
56	2	4	5	3	3	3	3	2	2	4	4	2	2	4	3	4	2	4	4	4	
57	5	2	3	1	1	1	5	2	2	4	5	2	2	4	2	2	2	2	2	4	
58	4	4	4	4	4	4	4	1	5	2	3	1	5	2	2	2	4	3	3	3	
59	4	2	4	4	2	5	4	3	3	3	4	2	2	2	2	2	4	1	1	1	
60	4	4	4	4	4	4	5	3	4	2	4	2	2	4	1	5	2	4	4	4	

Autorización para publicación

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20198752453
Unidad de Gestión Educativa Local de Mariscal Cáceres – Juanjuá	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos	DNI:
Wíldoro Pinchi Daza	01065782

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal 1º del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo ^(*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Propuesta de gestión administrativa para mejorar la satisfacción laboral en trabajadores, Unidad de Gestión Educativa Local, Mariscal Cáceres, 2021	
Nombre del Programa Académico:	
Doctorado en Gestión Pública y Gobernabilidad	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Janina Saavedra Meléndez	70761493

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: 12 de octubre del 2021

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal 1º " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo escrutinio el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, así como el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.