



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo
de un organismo público descentralizado de Trujillo, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

AUTORA:

Sánchez Campos, Aída Hilda (orcid.org/0000-0002-9704-2383)

ASESORA:

Mg. Alvarado Leguía, Ángela Andrea (orcid.org/0000-0002-1070-0452)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Gracias DIOS, porque es él quien conduce mi vida, me fortalece con sabiduría y humildad.

A mi bella madre María Campos y mi grandioso padre Ángel Sánchez por sembrar amor y apoyarme en mi desarrollo profesional y personal, muchas gracias adorados padres.

*A mis hermanos, sobrino, novio y familiares, quienes me motivan a seguir adelante y no dejarme desfallecer ante las adversidades, los amo y como olvidar a mis amigos.
Aída Sánchez.*

Agradecimiento

A Dios todopoderoso, por darme salud para poder culminar esta meta, a mis maestros porque con sus enseñanzas apoyaron a generar conocimiento para poder culminar esta tesis, y en especial la Mg. Angela Alvarado Leguía, por su orientación en este trabajo de investigación

Mi bella familia, por su apoyo incondicional y constante para seguir superándome.

Aída Sánchez.

Índice de contenidos

Carátula	
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.....	19
3.1. Tipo y diseño de investigación	19
3.2. Variable y operacionalización.....	20
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	21
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos.....	23
3.7. Aspectos éticos	23
IV. RESULTADOS.....	24
V. DISCUSIÓN	29
VI. CONCLUSIONES	32
VII. RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1. <i>Correlación entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral.....</i>	22
Tabla 2. <i>Correlación entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral.....</i>	24
Tabla 3. <i>Correlación entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral.....</i>	25
Tabla 4. <i>Correlación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral.....</i>	26
Tabla 5. <i>Correlación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral.....</i>	27

Resumen

Esta investigación tuvo como fin determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022, para tal intención de acuerdo al fin que persigue fue básico, de acuerdo a su naturaleza fue cuantitativo, de acuerdo a su carácter fue de tipo correlacional y según su enfoque fue no experimental, la población estuvo constituida por 58 servidores públicos que tienen como función la relación con el objetivo y las variables de la presente investigación, a quienes se les empleó dos instrumentos (cuestionario) para medir las variables indicadas precedentemente, a través de la prueba de correlación de Rho de Spearman, se contrastaron las hipótesis, y se pudo determinar que dado que la significancia es 0.000 y el coeficiente de correlación es de 0.497, por ende, se debe rechazar la H_0 y aceptar la H_1 , en consecuencia, se concluye que existe una relación positiva y altamente significativa entre las variables en estudio, del mismo modo, se comprobó que existe una relación directa y significativa entre la variable satisfacción laboral y las dimensiones planeación, organización, dirección y control de la gestión administrativa.

Palabras clave: Gestión Administrativa, satisfacción laboral, organismo público descentralizado.

Abstract

The purpose of this research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of the Administrative Staff of a Decentralized Public Organization of Trujillo, 2022, for such intention according to the purpose it pursued was basic, according to its nature it was quantitative, of According to its character, it was of a correlational type and according to its approach, it was non-experimental. The population consisted of 58 public servants whose function was the relationship with the objective and the variables of the present investigation, to whom two instruments were used (questionnaire) to measure the variables indicated above, through the Spearman's Rho correlation test, the hypotheses were contrasted, and it was possible to determine that since the significance is 0.000 and the correlation coefficient is 0.497, therefore, it should be reject H0 and accept H1, consequently, it is concluded that there is a positive and highly significant relationship between the s variables under study, in the same way, it was found that there is a direct and significant relationship between the job satisfaction variable and the planning, organization, direction and control dimensions of administrative management.

Keywords: Administrative Management, job satisfaction, decentralized public body.

I. INTRODUCCIÓN

Las entidades públicas buscan realizar una buena gestión administrativa a fin de poder brindar un buen servicio y lograr sus objetivos trazados, es por ello que, para lograrlo es de suma importancia contar con los colaboradores satisfechos, esto quiere decir que no sólo es el ambiente en donde se desenvuelven y ejecutan sus actividades, sino también en el trato que reciben por las personas que dirigen las instituciones, en ese orden de ideas resulta necesario entender y comprender que la gestión administrativa viene a ser un paso mediante el cual se desarrolla una sociedad firme, en cuanto a economía, y que se logra en función al cumplimiento de las metas y la satisfacción económica, social, política, así como del personal que labora en ella; en consecuencia, a fin de que exista una adecuada ejecución de la gestión administrativa, tiene que haber una buena planificación, también organización, así como dirección y un control respectivo, esto con el propósito de cumplir con lo trazado.

A nivel *internacional*, se conoce que la gestión administrativa, está directamente relacionada por las capacidades del trabajo en conjunto, por el liderazgo, la dirección, entre otros, y se ven fundamentados por el uso correcto de aquellos recursos con los que cuenta la entidad como los materiales, económicos y humanos. Es así que, Chiavenato (2009), indica que una entidad debe entenderse como: la conformación de individuos que laboran de forma asociada, en donde se dividen el trabajo de forma inteligente, con el propósito de lograr un objetivo en común. Los colaboradores que conforman la institución les corresponde ser capaces de mantener una buena comunicación, deben de estar orientados a actuar de forma conjunta para lograr un objetivo en común. (p. 24). En cuanto al punto de vista del continente americano la gran mayoría de personas tienen la mentalidad de conseguir un trabajo en el cual puedan desarrollarse y eso va direccionado a una nación en el cual puedan echar raíces y en el cual se les retribuya con una buena remuneración.

En relación a lo *nacional*; gestión administrativa, en la actualidad se halla buscando el fortalecimiento y también desarrollando sus potencialidades de cada servidor público, quienes cumplen roles netamente de coordinación administrativa en los distintos órganos. Igualmente, en cuanto a la realidad del tema administrativo en nuestro país, se ve condicionada por procedimientos normativos y marcos que lastimosamente quedan en palabras pues estas no se dan, ejemplo de eso tenemos el deficiente gobierno de la administración en los diversos órganos públicos que pertenecen al Estado, si bien es cierto que el fin de la gestión administrativa pública, es adecuar el buen desempeño laboral, es decir eficiente, de acuerdo a lo publicado; en cuanto a satisfacción laboral se indica que cerca del 70 % de los trabajadores públicos o estatales tienen baja productividad en sus actividades laborales, y esto está vinculado de algún modo por distintos problemas relacionado a lo familiar, económico, laboral entre otros. Esta resulta ser una problemática repetida, que está a la espera de que se den soluciones y por supuesto busca ser analizada (El Comercio, 2018), Griffin (2010) mencionaba que, "un colaborador satisfecho, resulta que siempre será eficiente y eficaz y sentirá a la entidad como parte suya, y a su vez esto va a repercutir de forma positiva sobre esta, sin embargo, un personal insatisfecho, no cumplirá con sus obligaciones, y estará a la espera de nuevas oportunidades en alguna otra entidad." (p. 69). Es pertinente indicar lo manifestado por Chiavenato (2009): "las emociones observadas en relación a satisfacción laboral y gestión administrativa de los colaboradores vinculados estrechamente que se relaciona, puesto que, si la gerencia de la institución no resulta ser la indicada, en consecuencia, la satisfacción no va a ser la más idónea, de modo que inclusive podría relacionarse a una pérdida de personal talentoso y comprometido". (p. 54).

Ahora bien, a nivel *institucional*, la problemática que se da en cuanto a la gestión administrativa y la satisfacción laboral dentro de un OPD en la ciudad de Trujillo, quien tiene a su cargo disponer de las técnicas de la gestión ambiental, optimizando cada nivel de rendimiento de los servicios en cuanto a la mejora de áreas verdes, y de la limpieza pública, ayudando así y realzando la calidad de vida de los ciudadanos trujillanos. En donde observo falencias y alguna

satisfacción del personal, el mismo que está relacionado a la gestión administrativa, ejemplo de ello se puede ver que existe personal que labora por cierto tiempo en la institución y luego pide licencia sin goce de haber, también hay algunos casos que hay rotación de personal, entre otras; las disposiciones que adoptan los funcionarios que dirigen la institución, la gestión que realizan, las habilidades de trabajo; necesitan ser cambiados. Resulta necesario que se entienda que la gestión administrativa es el medio para que se pueda concebir un buen funcionamiento de la institución, en consecuencia, la satisfacción laboral del personal administrativo debe ser considerada con la importancia necesaria, debemos considerar que Organismo Público Descentralizado, llega a ser la entidad jurídica de derecho público que practica competencias de sector en grados de autonomía conferidos por la Ley, esto según *Ley N° 26922*, “Ley Marco de Descentralización”, la investigación denominada: “Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022, ha considerado como problema la satisfacción laboral de cada integrante comprendido como personal del área administrativa del OPD.

Es así que también se pudo observar en el personal administrativo de un OPD, no son ajenos a esta situación, puesto que en algunos colaboradores se percibió algunas molestias cuando se les designa actividades, así como poco compromiso, y a esto se suma la poca empatía de los cargos de confianza que guían la institución. Tomando en cuenta estas razones se consideró estudiar este problema que se da en el personal administrativo del OPD.

Ante esta problemática, nace la interrogante ¿En qué medida se relaciona la Gestión Administrativa con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de un OPD de Trujillo, 2022?

Del mismo modo se pudo justificar la presente investigación, debido a que permitió indagar sobre el poco interés de los colaboradores del OPD en investigación, es decir por la baja ejecución de sus actividades el mismo que generaba el incumplimiento de lo programado; es así que, con los resultados, y recomendaciones se podrán realizar las mejoras respectivas para poder elevar el rendimiento institucional, así mismo resulta de gran relevancia hallar relación

entre cada variable, y así procurar comprender el por qué? de la problemática de las respectivas variables estudiadas.

El actual trabajo de investigación se *justifica* en relación a lo *teórico*, contribuirá a aportar nuevos conocimientos en cuanto al nivel de conexión de las variables antes mencionadas bajo estudio, y se guiará en sus características en relación al contexto estudiado, y sumará como cimiento hacia los futuros estudios en lo que corresponde a lo *práctico*, debido a que de la relación que se halle entre las variables, y sobre dichos resultados que se obtenga ejecutarán trabajos de mejora continua, y que redundará en beneficio del personal del OPD, en cuanto a la *utilidad metodológica*; la presente investigación fue organizada en base a los ordenamientos fundados, en el cual, a través del uso de los instrumentos, se obtuvo información, los mismos que fueron validados, se puede aseverar que será de gran utilidad para las futuras investigaciones que tengan relación con el estudio para continuar con un mayor aporte, así mismo en lo *social*, con la información que se obtenga, va a beneficiar a la entidad, puesto que se reconocerá y dará mayor relevancia a la gestión administrativa y la satisfacción laboral, en otras palabras, se mejorará la gestión y se mejorará la productividad en dicha entidad, en lo que concierne a la *conveniencia*, seremos, analizadores de este tema que es tan importante para los colaboradores dentro de una institución, puesto que es fundamental porque se asienta para la mejora y el desarrollo de las instituciones y fortalecer la satisfacción laboral dentro de ellas.

Así también que, como *objetivo general* se propuso determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022, y como objetivos específicos: *OE₁*:determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022; *OE₂*: determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022; *OE₃*: determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022; *OE₄*: determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022.

Para amparar el presente estudio se articuló la siguiente *hipótesis general*: La Gestión Administrativa se relaciona de manera significativa con la Satisfacción laboral del Personal Administrativo de un OPD de Trujillo, 2022, y tenemos como *hipótesis específicas*: HE_1 : la planeación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022, HE_2 : la organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022, HE_3 : la dirección se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022, HE_4 : el control se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En esta presente investigación resulta relevante considerar y mencionar trabajos previos a este, así como citar a aquellos trabajos de relevancia tanto internacionales, nacionales y locales.

En relación a los antecedentes investigados en el *contexto internacional* respecto a las presentes variables materia de esta investigación, se tiene a:

Joseph (2021), en su investigación que realizó tipo no experimental cuantitativo, explicativo, transversal, descriptivo, tuvo una población de estudio de 177 profesores, a los cuales se les aplicó 02 instrumentos, es decir 01 por cada variable, el cual tuvo como resultado, según los coeficientes no estandarizados mediante la técnica que uso el autor de regresión B_k fue los subsiguientes: $B_0 = 1.513$ y $B_1: .713$, de los cuales construyó la fórmula de regresión lineal: satisfacción laboral = $1.513 + 0.713$, y en el cual se pudo concluir que la gestión administrativa arrojó ser una variable significativa y positiva correspondiente a la satisfacción laboral y recomiendan que los dirigentes deben mejorar los métodos de planeación, organización, liderazgo y control en su respectiva entidad, a fin de tener el efecto positivo en cuanto a la satisfacción laboral de sus educadores.

Pérez (2018), cuya metodología empleada fue básico y fue mixto (cualitativo y cuantitativo) y tuvo horizonte descriptivo. En cuanto a población estaba representada por, 172 colaboradores y la muestra fue de 119 colaboradores. Como resultado del presente estudio arrojaron una correlación que fue significativa y alta sobre dichas variables, como lo son las mismas que son motivo del presente estudio y el valor de Rho de Spearman de 0,037, así mismo, concluyó que en lo que respecta a la primera variable, de los encuestados determinó que el nivel de satisfacción laboral es 47,1% casi siempre, y 28,3% siempre se encuentra satisfecho y en cuanto a la variable gestión administrativa, se observó que casi siempre y siempre resulta ser la percepción general con un 68 % y 57.4% respectivamente.

Quimi (2018), en su investigación usó enfoque cuantitativo, metodología transversal y descriptivo, la población fue de 120 colaboradores (enfermeros/as), se aplicó una encuesta. Los resultados de dicha investigación dieron que dicho personal estaba desmotivado, esto debido a diferentes factores es así tenemos a problemas en la comunicación, falta de capacitación, por mencionar otros, en consecuencia, se concluyó que en cuanto a variable satisfacción laboral y dimensión condiciones de trabajo resultan ser determinantes para el comportamiento organizacional debido a la centralización en el desempeño al logro que demuestra el personal al ejecutar sus labores y por ende mejorar el ambiente laboral.

Saavedra y Delgado (2020), quienes realizaron su indagación de diseño tipo. básica, y también fue no experimental-descriptiva, así también se analizaron 11 bibliografías de diversos artículos científicos tanto nacionales como internacionales, los mismos que contenían variables satisfacción laboral y gestión administrativa, dicha investigación concluyó que la variable satisfacción laboral con relación a gestión administrativa, viene a ser el sentir del colaborador en su ambiente laboral, e indican que ellos no sienten del todo satisfacción, esto debido a remuneraciones bajas, por los inadecuados ambientes de trabajo y por el liderazgo deficiente, y en cuanto a la gestión administrativa, indicaron que las entidades deben buscar mecanismos para que su organización se dirija en el camino correcto, y de esta manera se cumplan las metas.

Szromek y Wolniak, (2020), quienes evaluaron a 763 académicos en Polonia, dichos estudios concluyeron que el nivel en cuanto a la satisfacción en relación con su propio trabajo depende por las condiciones de trabajo que se den, e indican que la satisfacción laboral está vinculada correlacionalmente con las oportunidades científicas de los investigadores, así mismo se correlacionó de forma negativa con la necesidad de realizar un trabajo administrativo, y la mayoría de investigados indicaron que se encuentran orgullosos de lo que han logrado e indican que su profesión es una pasión.

En el *contexto nacional*, Acosta (2021), usó la metodología de tipo descriptiva, analítica y correlacional, su muestra fue de 150 profesionales. Los

resultados fueron analizados con un software de estadística SPSS, y sus resultados determinaron que afirmativamente existe una relación en medio de las variables respectivas motivo de la pertinente tesis según correlación de Spearman. El estudio concluyó que el nivel respecto a la satisfacción laboral, así como de la gestión administrativa, muestran validez y confiabilidad de constructo y, sobre lo que respecta a niveles de la escala gestión administrativa indican que hay un 57.3% que aprecian un nivel deficiente; el 42% baja y el 0.7% una moderada respectivamente.

Alba (2021), realizó estudio con enfoque cuantitativo, descriptivo-correlacional, no experimental transversal, así mismo usó el cuestionario para la recolección de datos, tuvo como muestra 252 colaboradores. En cuanto a sus resultados del estudio fueron que existía una correlación positiva moderada. El estudio concluyó que las variables se relacionan, a nivel de correlación moderada.

También se cita la investigación efectuada por Choquehuanca (2021), quien realizó una investigación que trabajó un enfoque de tipo cuantitativo, que yació fue correlacional-descriptivo y no experimental, así como transversal, tuvo al cuestionario como instrumento la misma que se aplicó a la población muestral de 29 colaboradores. Como resultado del estudio se reflejó que, sí existe correlación positiva débil en relación a cada variable materia de esta investigación, la misma que fue analizada con sistema de correlación Pearson. El estudio concluyó que, sí existe correlación débil con el desempeño laboral en relación a la planeación y una correlación positiva media entre desempeño laboral y la organización, así como positiva débil con la dirección y positiva muy débil en relación a la dimensión control.

Pacherres (2021), la metodología empleada en su indagación fue investigativa, y no experimental, utilizando como técnica la encuesta a través de 02 cuestionarios efectuada a la población de 30 trabajadores. El desenlace de la revisión expuso que el nivel resulta ser el adecuado en relación a la gestión administrativa, tras obtener el 80% y en cuanto al desempeño laboral es eficiente

al obtener el 63%, así mismo, que sí existe correlación media entre ambas variables.

Meza (2019), la metodología empleada fue analítica-deductiva, el mismo que realizó una investigación cuantitativa, que fue transversal-correlacional, no experimental, su instrumento se aplicó a 19 personas. Los resultados del estudio fueron un 52.6% en cuanto a gestión administrativa, es decir tiene un valor regular y en relación a satisfacción laboral tuvo como resultado 52.6%, es decir se percibe que no están ni satisfechos ni insatisfechos en el ámbito laboral. Concluye el estudio que la correlación entre dichas variables estudiadas, motivo del estudio resulta no ser significativa, debido a la inexistencia de la analogía de significativa de las dimensiones organización, planificación, dirección, así como control en relación de las variables motivo de estudio.

En el *espacio local*, García (2022), empleo metodología con enfoque cuantitativo y no experimental el mismo que tuvo un diseño correlacional, tuvo como muestra 30 trabajadores, y se les administró el referido cuestionario. Como resultado del estudio en cuanto a control interno fue de 89% que corresponde a una consideración favorable y en cuanto a la gestión administrativa fue de 96.7% que también fue favorable, en relación a la hipótesis, es decir la prueba al 99% en cuanto a la confianza y como nivel de significancia 1%, y se realizó la estadística de Spearman, el cual arrojó resultado correspondiente a un nivel de tipo correlación positiva alta; por consiguiente, pudo arribar a la finalización que afirmativamente se da una relación significativa sobre control interno que es la dimensión y gestión administrativa que es la variable, en consecuencia, si mejoramos la dimensión control interno se va a mejorar la variable gestión administrativa.

Kanno (2022), la metodología usada en la investigación de tipo aplicada, no experimental, así mismo uso para obtener los datos el instrumento encuesta, la misma se aplicó a la población muestral de 37 trabajadores. El resultado en el presente estudio fue de 70%, en relación a variable gestión de conocimiento y en cuanto a la gestión administrativa fue de 59.50% respectivamente, es decir su nivel es alto para cada una de las variables, así mismo habiéndose realizado

la prueba de hipótesis, la misma que permitió conocer la relación entre dichas variables, halló coeficiente correlacional de 0.883 con una significancia por debajo a 0.05, en consecuencia, se puede interpretar que hay un vínculo directo, por ende significativa en dichas variables. Se concluyó que mientras sea mayor el nivel de gestión del conocimiento, será mejor la gestión administrativa ejecutada de los colaboradores.

Pacheco (2022), realizó una investigación aplicada, cuantitativo, así como descriptiva, se encuestó a 32 colaboradores, y se les aplicó dos cuestionarios, y para procesar la información recopilada se utilizó Excel, así como software estadístico SPSSv26. Los resultados mostraron que en relación a la satisfacción laboral tuvo un nivel medio a un 65.6% así como en cuanto a productividad dio un 68.7%. concluyéndose que si hay correlación entre variable satisfacción laboral y productividad; habiendo alcanzado Coeficiente correlación de Spearman $Rho=0.864$, el cual significa una relación que viene a ser alta positiva en las variables, por consiguiente, se concluye que la satisfacción de los colaboradores influye en la productividad, así mismo contribuye al lograr los objetivos institucionales, en consecuencia, resulta necesario tomar en cuenta los factores que ayuden a acrecentarla.

Reluz (2022), su objetivo fue decretar el nexo existente entre la tecnología de información y la variable gestión administrativa. Fue investigación cuantitativa, transversal y no experimental, así mismo, tuvo población muestral de 58 trabajadores; usó 02 encuestas para recolectar información. Sus resultados permitieron que se concluya que, si hay una correlación fuerte, directa, con significancia entre la variable tecnologías de información y gestión administrativa, así mismo, halló correlación significativa pero no fuertes entre la dimensión instrumental y, la dimensión estratégica relacionada a gestión administrativa.

Vásquez (2022), su objetivo decretar la relación sobre la variable gestión administrativa, así como desempeño laboral de los colegas de una UGEL en San Pablo, 2021. La metodología empleada fue aplicada, correlacional y diseño descriptivo-correlacional, tuvo 30 colaboradores como muestra, a quienes les

aplicó 02 cuestionarios para recopilar la información concerniente a la dualidad de variables de estudio y sus dimensiones pertinentes. El cual obtuvo como resultado una relación directa y también significativa, y fue reafirmada al ser contrastada con el coeficiente de rho Spearman con lo que se aceptó la relación de dichas variables. Y concluyó que verdaderamente si hay una relación fuerte sobre dichas variables, así también según la interpretación de la tabla, se puede decir que, mientras la gestión administrativa sea eficiente, así como efectiva, el desempeño laboral será eficiente.

A continuación, después de analizar las investigaciones realizadas en relación a las variables, hablaremos sobre la *fundamentación teórica* de dichas variables en esta tesis.

Teoría de las Relaciones Humanas, según Mary Parker Follet (1997), continuando la estructura básica sobre la Escuela Clásica, presenta un nuevo elemento que se considera precursora de la teoría del humanismo. Ella rigió su orientación de administración sobre toda la conducta humana. Se refirió a la necesidad de que la gente trabaje en equipo, concordando con el precepto taylorista en el que indique que los colaboradores y la administración cuentan con un objetivo mutuo como integrantes de la entidad.

Observó que el administrador del estilo artificial – empleado, ocultaba la unidad de propósitos, ocupando gran parte de su carrera a hallar maneras de minimizar las relaciones negativas entre ellos. Habló de lo necesario de un liderazgo participativo y de una labor conjunta en cuanto al establecimiento de decisiones y el arreglo de dificultades entre los administradores y colaboradores.

Teoría Clásica de la Administración, Fayol (1979), en esta teoría, sus respectivos estudios se centran en el comportamiento del ser humano en las entidades; se enfoca en la dirección de la gente, destacando en la relevancia del factor humano que constituye el fundamento de las corrientes administrativas actuales.

El enfoque humanístico se concentra en dos aspectos básicos:

En cuanto al primer aspecto es sobre el análisis del trabajo y la adecuación del trabajador al mismo: Aquí predomina la parte productiva, comprobar las características del hombre que cada una de las tareas demanda y así como la selección científica de los colaboradores; siendo las cuestiones básicas la elección de personas, formación profesional, formas de enseñanza y de trabajo, los estudios sobre los accidentes, del cansancio y la fisiología laboral. Este aspecto caracterizó el Modelo de la Relación Humana.

El segundo aspecto está relación a la adecuación del trabajo al empleado: Es identificado por prestar atención sobre los aspectos propiamente del trabajo, análisis del carácter del colaborador y los gerentes, de estímulo e incentivo laboral, liderazgo, de comunicaciones, sobre las interacciones interpersonales, así como las sociales en la entidad.

Teoría de la motivación que explica la satisfacción laboral, hay una teoría que intenta dar a conocer la satisfacción laboral, así tenemos *la teoría de Herzberg (1959)*, lo cual es reconocido como la teoría de la motivación-higiene, asimismo llamada teoría de los dos factores, el cual asevera en cuanto al desempeño de todos colaboradores en el centro de trabajo depende del grado de satisfacción que experimentan en su entorno laboral; dicha teoría nos indica que cada individuo posee dos categorías distintas de necesidad, que resultan ser independientes una de la otra, y que estas a su vez influyen el comportamiento de una forma diferente.

El primero consiste en los denominados factores que motivan o satisfacen, que se enfocan en la esencia de su trabajo, y esos son: el logro, el reconocimiento, el progreso, el trabajo mismo, la posibilidad de desarrollo y responsabilidad.

La segunda tiene que ver con factores de higiene o insatisfactorios, que no tienen mucha motivación, pero generan descontento en el empleo, y se refieren al contexto de esto, dado que se ocupan del entorno exterior de la misma, esto es: política organizativa, calidad del control, relaciones con sus iguales o compañeros, sueldo, seguridad en el empleo, condiciones laborales y condición social.

Primero abordaremos gestión administrativa, variable que según Chiavenato (2012), indica que “siempre la gestión administrativa debe articularse con cuatro compendios primordiales tales como planificación, organización, dirección y control, ejecutando funciones vitales, es decir que se concreten acciones en cada una de las áreas por la que está compuesta una entidad, de tal forma que se dirija a la consecución de las metas trazadas, y para ello también juega un rol importante el liderazgo del representante de la entidad, el mismo que debe poseer ciertas características, es decir debe ser competente para planear, organizar, gestionar y supervisar las actividades sobre todos los niveles de cada entidad.”

Alvarado (2013), nos indica en su artículo de investigación que: “gestión administrativa concibe la diligencia de un conglomerado de instrumentos, técnicas como también, instrucciones que se emplean en la administración de cada recurso y proceso de actividades organizacionales”, esta variable se asocia con la capacidad de planificar, el representante de la entidad debe ser considerado por el logro de los objetivos, es decir por ser eficaz y el que ejecuta por cumplir con lo planificado, es decir por la eficiencia. La gestión resulta ser el desarrollo de una capacidad y es adicional a la práctica del liderazgo.

Loza y Campos (2013), expresaron que gestión administrativa: “manifiesta la capacidad de la entidad, en donde precisa, alcanza y valora lo logrado en relación a objetivos con la racionalización eficiente de los recursos que existen, es decir saber usar y utilizar la disponibilidad de los recursos para lograr las metas trazadas, en este caso se da relevancia a los recursos existentes y a su buen uso para que se pueda lograr cada objetivo”.

Según Stoner, Freeman y Gilbert (2010), expresan que: “viene a ser el transcurso de planificación, organizar, dirección y controlar las acciones de cada integrante correspondiente una entidad, así como el uso de sus recursos con el fin de lograr las metas institucionales”. (p.11). Lo expresado por los autores precisan que el proceso administrativo, es el hecho de trazar las actividades que los colaboradores deben realizar de forma organizada y así lograr eficientemente lo establecido como meta.

Como señala Yáñez (2004), indican sobre dicha variable, que viene a ser un estilo novedoso de pensar en cuanto a la organización, es una interdependencia de un conjunto de partes que trabajan entre sí, a fin de alcanzar los objetivos en común”, la gestión administrativa en este aspecto, se ve como la forma de pensar en el cual incumbe intervenir a cada uno de los integrantes de la entidad, es así que se logran las metas comunes.

Tal como lo dice Chiavenato I. (2002), el cual detalla a la administración como, “un proceso en el cual se hace énfasis para que los administradores, sin considerar su función y nivel, se impliquen permanentemente sobre las actividades interaccionadas, como planear, organizar, dirigir y controlar, y lograr las metas deseadas”.

En cuanto a la dimensión *Planeamiento*, Chiavenato I. (2010), indica que: “es la función netamente del plano administrativo y que con antelación precisa los objetivos y las acciones que deben realizar para poder llegar a ellos” (p.135), esto quiere decir que dentro de un plan lo que se debe hacer primero es fijar cada objetivo, y posterior a eso se ordenaran las pertinentes actividades, los mismos que deberán de ser cumplidos al pie de la letra para conseguirlos.

Como expresa Fayol (1916), “Planificación tiene como objetivo lograr los objetivos trazados, en donde se debe especificar las tareas, actividades y decisiones, las mismas que serán evaluadas a fin de excluir las posibles pérdidas, y con esfuerzo llegar al cumplimiento de la meta”.

Para Muñoz (2015), es el transcurso en el dónde se planifica, se organiza, se dirige y también controla los recursos correspondientes al personal, así como en lo que respecta a capital de una entidad. El fin es lograr lo fijado y definido por la entidad.

En relación a la dimensión *Organización*, según Yáñez (2004), viene a ser “la acción de constituir un orden de todas las actividades planteadas que esté acorde con los recursos con el cual se dispone y que se usará para los objetivos deseados”.

Para Robbins & Coulter (2014), organización viene a ser la acción de “orientar y distribuir las actividades para poder alcanzar lo trazado” de una respectiva institución.

Como señala Stoner, Freeman, & Gilbert (2010), organización es el transcurso que ayuda “para implicar varias personas a fin que ejecuten un trabajo juntos de forma ordenada, a fin de lograr alcanzar la meta o una sucesión ellas concretamente”.

En cuanto a la dimensión *Dirección*, Chiliquinga (2013), expresó que dirección “radica en la capacidad de influir sobre los individuos a fin que participen, cooperen para llegar a las metas de la institución y también esto enlaza el trabajo en conjunto, el ser líder, tener motivación y ser comunicativo para que los colaboradores hagan las labores”.

Chiavenato I. (2015), lo plantea como la fase tercera del transcurso administrativo, en donde se debe coordinar y aunar los esfuerzos de cada uno los colaboradores de la entidad para concretar las metas.

Y para; Stoner, Freeman, & Gilbert (2010), esta dimensión viene a ser el “proceso de regir e influenciar en las acciones de los componentes del grupo u organización, en relación a una labor determinada”.

Fayol (1916), en relación a la dimensión *Control*, “es de necesidad con el fin de llevar a cabo que se cumpla el progreso de lo proyectado, así mismo permitirá que se pueda medir cada avance, evaluarlos y corregirlos”.

Como afirma Mercado (2017), que “es una etapa fundamental de la administración, en consecuencia, se debe contar con un mecanismo que pueda comprobar y advertir si los resultantes son concordantes a las metas trazadas”.

Es así que también Yáñez (2004), indica que “es una función, que nos ayuda intervenir y hacer rectificaciones según sea el trabajo asignado a los colaboradores ya sea de forma propia u organizacional, con el propósito de ejecutar con lo planeado por la entidad”.

En lo que corresponde a la variable *satisfacción laboral*, Álvarez (2007), lo define como “una actitud de la persona en relación a su situación de trabajo o conjunto de ellas. Estas a su vez se relacionan hacia el trabajo en forma general o hacia ciertos aspectos específicos del mismo”. Es decir, en relación a sentirse bien ya que se hace bien las cosas.

Hunt, Rmerhorn y Osborn (2008), definen a satisfacción laboral a modo del nivel en donde las personas perciben emociones positivas o negativas en relación a su trabajo, y destacan los elementos tales como: la personalización de satisfacción, como una emoción en un sentido positivo que es la satisfacción como tal y/o también negativo que viene a ser la insatisfacción, y el hecho de que esta emoción obtiene varios grados de rigor.

Se considera un tema de gran interés, gran parte de estudios han tomado interés en su análisis, con respecto a estimarla como resultado de la capacidad de la entidad y de aquellas personas que la administran, a crear un ambiente apropiado de labores para sus colaboradores. Además, se consideró su investigación como un conculyente de distintos indicadores, de derivaciones de salud, así como desempleo y también la calidad de vida.

Así también Gibson (1997), indica que es: “la conducta que los seres humanos poseen en relación con sus deberes en el trabajo. Viene a ser la importancia que se da en el ámbito laboral, basadas en clientes internos con el contexto y clientes del exterior, pero influyen en la actuación del colaborador, la gente satisfecha en su ámbito laboral, con lo que realiza demuestra el correcto cumplimiento de sus obligaciones, estar satisfecho se logra ya que sus necesidades e intereses en relación a su labor han sido logradas.

Como primera dimensión tenemos el *Reto del trabajo*, que según Robbins (2013), indicó: “es referente a aquellas tendencias del colaborador con miras a acciones que le accedan manifestar las potencialidades, así como la autonomía para poder ejecutar su trabajo”.

Gibson (1997), indicó: “es la capacidad que los colaboradores poseen para usar sus destrezas y habilidades con el propósito de poder ejecutar las

actividades y tareas, los aspectos que corresponden, allí son en cuanto al sentido para la ejecución laboral y personal; esto genera oportunidades nuevas para conformar y mostrar capacidades así como cualidades organizacionalmente dentro de la entidad, originando así que se desarrollen en el tema personal, y así obtener una evaluación objetiva ante la entidad.

Sobre la dimensión *Sistema de recompensas*, Palma, (1999), lo reconoció como “valoración de la labor en relación al reconocimiento propio ligada a lo ejecutado, y a las consecuencias obtenidos indirectamente”.

Amorós (2007), indicó sobre equilibrio de recompensas “si un colaborador observa que no es premiado de la forma correspondiente por la faena ejecutada, su placer disminuirá, esto podría ser por factor que tiene que ver con lo económico o también por acceso a ascensos”.

Rodríguez (2001), Indica sobre el “sistema de recompensas, corresponderá a tomar en cuenta los insumos, en distintas maneras y de esta manera poder encontrar distinciones beneficiosas por cada uno de los puestos de labores”.

En relación a la dimensión *Condiciones favorables* nos dice Palma S. (1999), que viene a ser la “valoración de la labor en relación al haber de componentes y las cláusulas que normalizan la acción laboral”.

García (2010), nos indicó que es “el entorno y las comodidades en donde se realizan diariamente las tareas, en cuanto a ambientación y equipamiento correctamente para poder ejecutar una labor buena”.

Por lo que refiere a la dimensión *Apoyo y Colaboración*, Amorós (2007), mantuvo que “los colaboradores de trabajo que se apoyan generan un ambiente de afecto y de apoyo recíproco, el mismo que conlleva a lograr estados de satisfacción positivos”.

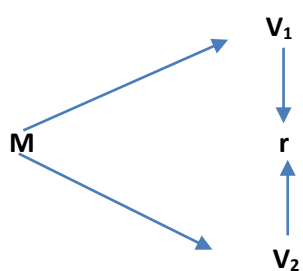
Así mismo, Gibson (1997), nos dice que es el nivel de hermandad entre compañeros, la colaboración y la competitividad debe ser de trato cordial y equitativo entre los trabajadores, así como debe existir un clima de interrelación

social–laboral positiva para los colaboradores. Fraternalizar involucra llevar buenas relaciones interpersonales entre todos, ser aptos para tener un trato cordial y respetuoso, y apoyarse mutuamente, sin embargo, esto no quiere decir que no van a existir diferencias o discrepancias, pueden existir, aunque se debe llegar mediante diálogo una solución, y de esta forma generar un ambiente laboral que será beneficioso para todos.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación fue *básica*, pues es una investigación que se denomina pura, y se buscó aportar a incrementar conocimientos, según Concytec (2018), es básica porque está encaminada a un conocimiento mucho más perfecto a través del juicio de los aspectos fundamentales de los fenómenos, así mismo incumbe a un diseño de tipo *no experimental*, según Hernández (2014), porque no se manipuló las variables, debido a que se llevó a cabo sin alterar el manejo de las variables, solo se basó en determinar tal y como está la realidad, Sampieri (2010), indica que es con corte *transversal* porque se recopiló, describió cada una de las variables y analizó en un tiempo determinado o único Muijs (2004), del mismo modo se utilizó enfoque *cuantitativo*, ya que se realizó el procesamiento estadístico para la obtención de información y medir con una determinada precisión las variables motivo del estudio Andía (2017), así mismo Hernández et al. (2018), nos menciona sobre el diseño *correlacional*, que refiere la relación que coexiste entre dos o más variables en un definido momento buscando una asociación entre ellas, esta investigación fue *correlacional*, el cual tiene como propósito saber la relación existente entre las variables en un ambiente en particular. (Hernández Sampieri & Mendoza Torres, 2018).



En donde:

M: muestra

r: correlación entre las variables

V₁: Variable 1: Gestión Administrativa

V₂: Variable 2: Satisfacción Laboral

3.2. Variable y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Conceptual: Gestión administrativa, es considerada una serie de actividades que tienen en la mira un bien común, que no es más que lograr los metas u objetivos institucionales trazadas, y estas se conseguirán con el apoyo aunado del grupo que conforma una organización, ello implica una gran exigencia a partir del desarrollo de actividades, así mismo, la planificación, organización, dirección y control de la entidad. Falconi et al. (2019).

Operacional: Es medida por 4 dimensiones: Planeación, Organización, Dirección y Control. Además, 11 indicadores.

Indicadores: En relación a la dimensión planeación, se tiene como indicadores a las estrategias institucionales y toma de decisiones, con respecto a la dimensión organización, estructura organizacional, políticas institucionales y recursos humanos, en relación a la dimensión dirección, comportamiento organizacional, motivación y liderazgo y respecto a la dimensión control, estándar de desempeño y control administrativo.

La *escala de medición* para la presente investigación fue ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Conceptual: Satisfacción laboral, viene a ser las actitudes, acciones y emociones de forma positiva que se da en el ambiente laboral y que conlleva al buen desempeño del personal dentro de la entidad, apreciando y preservando su lugar de trabajo. Robbins (2013); Schermerhorn et al. (2008).

Operacional: Es medida a través de 4 dimensiones: como el reto al trabajo, así tenemos sistema de recompensas, también las condiciones favorables, así como apoyo y colaboración. Además 13 indicadores.

Indicadores: En relación a la dimensión reto al trabajo, se tiene como indicadores a la disposición al trabajo, naturaleza del trabajo y logros, con

respecto a la dimensión sistema de recompensas, reconocimiento, demanda de trabajo, oportunidad de ascensos, equidad y estándares salariales, en relación a la dimensión condiciones favorables, normativas en el trabajo y comodidad en el ambiente y respecto a la dimensión apoyo y colaboración, relación entre compañeros, liderazgo y responsabilidad laboral.

La *escala de medición* para la presente investigación fue ordinal.

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Población, según Hernández (2016), nos indica que población viene a ser o está constituido por un grupo que serán investigados, quienes son clasificados porque tienen características comunes con el fin de estudio. En esta tesis la *población* está comprendida por el personal administrativo que laboran en un OPD de Trujillo, que corresponde a 58 personas, que corresponden al personal administrativo.

Muestra, considerando que la cantidad de personas por el cual está conformada la población es pequeña, resulta ser una cantidad manejable, debido a que la muestra está conformada por la totalidad del personal administrativo de un OPD de Trujillo, es decir las 58 personas, y como lo indica (Hernández, 2017) que, para el presente caso, en cuanto a la muestra no se requiere aplicar fórmula porque se sigue a la decisión del investigador.

Muestreo, en la presente investigación no se requirió aplicar alguna técnica de muestreo, serán las 58 personas de la muestra.

Unidad de análisis, estuvo conformada por las 58 personas que integran el personal administrativo de un OPD de Trujillo.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.

Técnica, en esta investigación es la encuesta, debido a que permite recopilar los datos imperiosos para la investigación de forma particular por cada uno de los participantes en la presente investigación.

Instrumentos, Para el presente trabajo investigativo, se tiene en consideración el instrumento cuestionario, para poder recopilar información

sobre las variables motivo del estudio, de igual forma este instrumento tiene preguntas de forma cerradas que tiene opciones de respuesta (escala de Likert) que permiten congrega la información de los colaboradores (Monje, 2011).

Validez del instrumento, de manera general, está referido respecto al nivel en que los instrumentos evalúan positivamente la variable que tiene como objetivo evaluar (Hernández, et al., 2014), para el presente caso considerando que se ha usado un instrumento elaborado por otro autor, estos instrumentos tuvieron la validación por la opinión de experimentados en el tema y que tenían los requisitos para validar, y concluyeron que los instrumentos elaborados por la autora eran admitidos para su respectiva aplicación.

Confiabilidad del instrumento, muestra que tan consistentes son los resultados que son obtenidos al aplicar la encuesta, y en caso se vuelven a recolectar usando este instrumento de la misma forma, tendrían los mismos valores (Martínez y March, 2016), sin embargo, debido a que el instrumento se ha tomado de una autora, que manejó el coeficiente de Alpha de Cronbach para precisar la valía de confiabilidad del instrumento, usando el estadístico SPSS, y dio como resultado que ambos instrumentos son significativamente confiables, en consecuencia no se necesitó realizar la prueba piloto.

3.5. Procedimientos

El procedimiento que se ejecutó para recolectar la información, fue el aplicar los cuestionarios a la respectiva muestra, y posterior a ello se ejecutó el procesamiento de los datos recopilados a través de los softwares respectivos como son Excel y SPSS para poder evidenciar los resultados y con ello se pudo realizar la discusión en relación a los antecedentes, y consecuentemente poder dar las respectivas consumaciones y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Se ha utilizado la estadística inferencial, así mismo se utilizó la prueba de Kolmogorov Smirnov para establecer si los datos hallados son paramétricos o no, así también, se realizó análisis inferencial a fin de poder comprobar las hipótesis planteadas, se ejecutó con la ayuda de una dualidad de softwares tales como SPSS V25 y Microsoft Excel, los mismos que generaron la base de datos y posterior a esto se obtuvieron tablas de acuerdo a las variables del presente trabajo de investigación, así mismo se usó una prueba de correlación empleando el coeficiente Rho de Spearman que es una prueba no paramétrica que mide la fuerza cuando se ejecuta la medición de asociación entre las variables.

3.7. Aspectos éticos

Estuvo basado en las medidas éticas, a fin de que la investigación sea justa y también clara, por tal hecho se citó cada idea que no pertenecen al autor y también se consideró las normas que corresponden al estilo APA para citarlo. También consideré la información recopilada por parte de los participantes respetando su confidencialidad. Del mismo modo, se mantuvo en anonimato a los partícipes en relación a sus respuestas en los cuestionarios rellenos, la contribución de cada colaborador público de la OPD, se llevó con la anuencia de causa y de forma facultativa para intervenir en ella, puesto que esta investigación es producida y encuadrada en los valores morales, las normas, el uso de medios autorizados y principios.

IV. RESULTADOS

4.1. Prueba de Hipótesis

Contrastación de la hipótesis general

H₀: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀;

Si $p < \alpha$, se rechaza H₀ y se acepta H₁

$p = \text{sig. (tabla)}$

$\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 1

Correlación entre Gestión administrativa y Satisfacción laboral.

		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	GESTION ADMINISTRATIVA	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	0.497**
		N	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 1 se establece la relación entre las variables (gestión administrativa y satisfacción laboral), dado que la significancia es 0.000 se opta por rechazar H₀ y aceptar la H₁, y de acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.497 expresa que existe una relación positiva moderada y muy significativa entre las respectivas variables en estudio.

Contrastación de la hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀;
Si $p < \alpha$, se rechaza H₀ y se acepta H₁
 $p = \text{sig. (tabla)}$
 $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 2

Correlación entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral.

		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	Planeación	Coefficiente de correlación	0.436**
		Sig. (bilateral)	0.001
		N	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 2 se determina la relación entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral, dado que la significancia es 0.001 se opta por rechazar H₀ y aceptar la H₁, y de acuerdo con el coeficiente respectivo de correlación de 0.436 expresa una relación positiva moderada, se puede afirmar que existe una relación muy significativa entre la planeación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀;
Si $p < \alpha$, se rechaza H₀ y se acepta H₁
p = sig. (tabla)
 $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 3

Correlación entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral.

		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	0.401**
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 3 se determina la relación entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral, dado que la significancia es 0.002 se opta por rechazar H₀ y aceptar la H₁, y de acuerdo con el coeficiente respectivo de correlación de 0.401 expresa una relación positiva moderada, se puede afirmar que existe una relación muy significativa entre la organización de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 3

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀;
Si $p < \alpha$, se rechaza H₀ y se acepta H₁
 $p = \text{sig. (tabla)}$
 $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 4

Correlación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral.

		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	0.373**
		Sig. (bilateral)	0.004
		N	58

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la tabla 4 se determina la relación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral, dado que la significancia es 0.004 se opta por rechazar H₀ y aceptar la H₁, y de acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.373 expresa una relación positiva baja, se puede afirmar que existe una relación muy significativa entre la dirección de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Contrastación de la hipótesis específica 4

H₀: No existe relación significativa entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

H₁: Existe relación significativa entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Regla de decisión: Si $p \geq \alpha$, se acepta H₀;
Si $p < \alpha$, se rechaza H₀ y se acepta H₁
p = sig. (tabla)
 $\alpha = 0.05$

Prueba estadística: Rho de Spearman

Tabla 5

Correlación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN LABORAL	
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	0.306*
		Sig. (bilateral)	0.019
		N	58

*. La correlación es significativa en el nivel 0.05 (bilateral).

En la tabla 5 se determina la relación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral, dado que la significancia es 0.019 se opta por rechazar H₀ y aceptar la H₁, y de acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.306 expresa una relación positiva baja, se puede afirmar que existe una relación significativa entre el control de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

El objetivo general, establece una relación positiva moderada muy significativa ($Rho = 0.497$) y ($P = .000 < 0.01$) entre las variables motivo del estudio de un OPD de Trujillo, 2022, por tal se puede deducir que mientras más eficiente sea la gestión administrativa será buena la satisfacción laboral, así mismo, su relación es parecida con el estudio de Kanno (2022), en su estudio relacionó la gestión del conocimiento y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Moche por lo cual afirmó que existe una relación directa entre las variables ($Rho = 0.883$; $p = .000 < .05$); del mismo modo Reluz (2022), indica que su resultado muestra que existe una relación fuerte y directa entre la variable tecnología de la información y la variable gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Íllimo, por lo que existe una relación importante entre las variables.

En cuanto al objetivo específico primero en el cual se procuró establecer la relación entre la planeación y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022; el cuyo resultado arrojó significancia es 0.001 se optó por aceptar la H1, y de acuerdo con el coeficiente respectivo de correlación de 0.436 expresa una relación positiva moderada, se puede aseverar que existe relación muy significativa entre ellas, este resultado es confrontable al mostrado por Vásquez (2022), que tuvo un resultado en el cual indica que haciendo el uso del coeficiente rho de Spearman el valor es $r_s = 0.700$ y la significación bilateral tiene un valor de $p = 0,000$. es así que el coeficiente descubierto resulta ser significativo, y considerando al baremo de interpretación indica que la correlación es fuerte, así también, en relación a la conexión entre la dimensión planeación y variable desempeño laboral, se llega a la conclusión que, si existe relación directa y significativa, se puede decir que mientras mayor sea la planificación, el desempeño laboral aumentará. se puede contrastar también con el resultado realizado por Acosta (2021), en su respectiva tabla obtiene la conexión entre la dimensión planificación y satisfacción laboral, en donde se utilizó la correlación de rho Spearman, obteniéndose una

correlación moderada y positiva de 0.419 con un nivel de significancia de $p < 0.001$, en consecuencia, si existe relación.

En relación al objetivo específico segundo que fue determinar la relación entre la dimensión organización y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022; el mismo que arrojó la significancia es 0.002 y se optó porque se acepte la hipótesis alterna, y considerando el coeficiente respectivo de correlación de 0.401 expresa una relación positiva entonces, se puede afirmar que existe una relación directa y significativa entre la dimensión y la variable. Por otro lado, Alba (2021), nos da como resultado de Rho 0,421 y p-valor 0,000, en consecuencia, el nivel de correlación es positivo moderado en cuanto a la organización y se relaciona con la variable satisfacción laboral, así también tenemos a Vásquez (2022), que indica que aceptan su hipótesis alterna y concluyen que hay una relación directa y significativa, así como la investigación realizada.

Acerca del cumplimiento objetivo específico tercero, que era determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022; y dado que la significancia es 0.004 se opta admitir la hipótesis alterna, de acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.373 expresa una relación positiva baja entonces, se puede certificar que existe una relación muy significativa entre la dimensión y la variable, es decir que mientras mejore la dirección la satisfacción laboral aumentará. Así también tenemos a Alba (2021), el cual nos indica que tuvo como resultado nivel de correlación moderada de Rho 0,438 y p-valor 0,000.

Acerca del cuarto objetivo específico que fue determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral del personal administrativo de un OPD de Trujillo, 2022, y tomando en cuenta la significancia que resulta ser 0.019 se opta por aceptar la hipótesis alterna y de acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.306 nos precisa que resulta ser relación positiva baja en consecuencia, se puede afirmar que hay una relación

significativa entre la dimensión y la variable, en consecuencia mientras la dimensión sea buena, será mejor la variable satisfacción laboral, Vásquez (2022), haciendo uso del coeficiente rho de Spearman el valor es $r_s = 0,612$ y también significación bilateral tiene un valor de $p = 0,000$ y de acuerdo al coeficiente encontrado resulta ser significativo, y según el baremo de interpretación la correlación resulta ser fuerte, en consecuencia, se optó por aceptar la hipótesis alterna, en ese sentido, se pudo concluir que respectivamente existe una relación directa y significativa entre el control y desempeño laboral y en contraste Alba(2021), indica en su estudio que el control, sí se relaciona con la satisfacción laboral de los colaboradores con un nivel de correlación bajo de (Rho 0,354 y p-valor 0,000).

VI. CONCLUSIONES

1. La presente investigación tuvo como objeto general determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de una OPD de Trujillo, en ese sentido, dado que la significancia es 0.000 y el coeficiente de correlación es de 0.497, por ende, se aceptó la H_1 , en consecuencia, se pudo llegar a la conclusión que existe una relación positiva moderada y muy significativa entre las variables en estudio.
2. En lo que respecta a poder determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de una OPD de Trujillo, 2022, en tal sentido, dado que el resultado arrojó significancia es 0.001 se optó por aceptar la H_1 , y de acuerdo con lo arrojado por el coeficiente de correlación de 0.436, este expresa una relación positiva moderada, se pudo afirmar que existe una relación muy significativa entre ellas.
3. En cuanto a determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de una OPD de Trujillo, 2022, dado que la significancia es 0.002 se opta por rechazar H_0 y aceptar la H_1 , y de acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.401 expresa una relación positiva moderada entonces, se puede aseverar que existe una relación muy significativa entre la dimensión y la variable.
4. Respecto a determinar la relación que hay entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de una OPD de Trujillo, 2022, y dado que la significancia es 0.004 se opta aceptar la H_1 , y de acuerdo con el coeficiente de correlación de 0.373 expresa una relación positiva baja entonces, se puede aseverar que sí existe una relación muy significativa entre la dimensión y la variable.
5. En lo que respecta a determinar la relación que hay entre el control y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un OPD de Trujillo, 2022 y dado que la significancia es 0.019 se opta por aceptar la H_1 , y de acuerdo con lo arrojado por el coeficiente de correlación de 0.306 este expresa una

relación positiva baja entonces, se puede aseverar que si existe una relación significativa entre la dimensión y la variable.

VII. RECOMENDACIONES

Al gerente general del OPD de Trujillo, realizar la implementación de mecanismos que coadyuven a mejorar la gestión administrativa a fin de que la satisfacción sea la correcta en todos sus extremos, puesto que lo arrojado en los resultantes establecieron que hay una relación positiva y resulta ser muy significativa en medio las presentes variables en estudio, esto nos quiere decir que, si mejora la gestión administrativa, mejorará la satisfacción de los colaboradores administrativos.

A los gerentes, sub gerentes, jefes de cada una de las áreas, indagar sobre estrategias que coadyuven a corregir la percepción de la gestión administrativa, así mismo general espacios de diálogo con la finalidad de plantear mejoras en el ambiente laboral.

A las jefaturas de cada área, generar la participación de su personal cuando se realicen reuniones de coordinación con las demás áreas con el propósito que puedan sentir que son parte de la gestión.

Al área de recursos humanos programar talleres de motivación dirigido al personal administrativo de la OPD, así como realizar reconocimientos o se implemente un sistema de recompensas no monetarias ya sean mensuales o trimestrales el cual permite reconocer, valorar el esfuerzo y desempeño de las actividades que ejecutan, esto en estrecha coordinación con todos los gerentes, sub gerentes, jefes de cada una de las áreas de la OPD de Trujillo.

Al personal administrativo, apoyar en la realización de los objetivos y metas trazadas dentro del organismo público descentralizado de Trujillo, es decir deben tener mejor predisposición al trabajo y sus respectivos logros.

A los investigadores venideros seguir en la búsqueda de más conocimiento sobre estas variables, considerando que esta investigación indicó que afirmativamente existe relación entre ellas.

REFERENCIAS

- Acosta, F. (2021). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Profesionales de la Salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú: <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/5471>
- Alba, I. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo, Lima, Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/62712>
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Amorós, E., (2007). *Comportamiento Organizacional*. Perú: Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo – Escuela de Economía.
- Arias, F. (2012). *El Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica*, 6ta Edición. Editorial Episteme.
- Campos, S., & Loza, P. (2013). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la ciudad de Ibarra en Mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa. (Tesis)*. Obtenido de Universidad Técnica del Norte, Ibarra, Ecuador. <http://repositorio.utn.edu.ec/handle/123456789/1945>
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano* (Primera ed.). México: McGraw – Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso Administrativo*. Colombia: Me Graw Hill. Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw Hill. Interamericana

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Interamericana S.A.

Chiavenato, I. (2015). *Comportamiento organizacional*. México: Cámara Nacional de la Industria.

Chiliquinga, E. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil*. Tulcán, México: BITSTREAM.

Choquehuanca, J. (2021). *Gestión Administrativa y el Desempeño Laboral de los Trabajadores de la UGEL - APURIMAC, 2020. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo, Lima, Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/74015>

CONCYTEC. (2018). Tipos de Investigación. https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNIS_5b55a9811d9ab27b8e45c193546b0187/Description#tabnav

Diario El Comercio (2018). Un 86% de peruanos renunciaría a su trabajo por mal clima laboral. <https://elcomercio.pe/signwall/?outputType=subscriptions&signwallHard=1>

Drucker, P. F. (1997). *Mary Parker Follett: Precursora de la Administración* (1a. ed.). Ciudad Juárez (Chihuahua): MCGRAW HILL.

Falconi Piedra, J. F., Luna Altamirano, K. A., Sarmiento Espinoza, W. H., & Andrade Cordero, C. F. (2019). *Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes*. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>

Fayol, H. (1916). *Administración industrial y general*. Argentina: El Ateneo.

Fayol, H. (1979). *Principios de la Administración Científica (1a. ed.)*. Buenos Aires: El Ateneo

García, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo, Lima, Perú Recuperado de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39449/Garc%C3%ada_TGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

García, J. (2022). *Control interno y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Santiago de Cao, 2021 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/84974>

Gibson, J. (1997). *Las organizaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.

Griffin, R. (2011). *Administración*. México: CENGAGE Learning.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación (6a. ed.)*. McGraw-Hill.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, M. (2016). *Metodología de la investigación (6ta ed. ed.)*. México: Mc Graw-Hill.

Hernández, R. (2017). *Impacto de las TIC en la educación: Retos y Perspectivas. Propósitos y Representaciones*, 5(1), 325-347. <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2017.v5n1.149>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación*. Ciudad de México: Mc Graw Hill Education.

Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B., Indacochea, B., Quimis, A. & Moreno, L. (2018) Metodología De La Investigación Científica. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=y3NKDwAAQBAJ&hl=es&source=gbs_navlinks_s

Hidalgo, J. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo, Chimbote, Perú: <https://hdl.handle.net/20.500.12692/64971>

Herzberg, F.; Mausner, B. y Snyderman, B. *The motivation to work*. Estados Unidos: John Wiley, 1959.

Hurtado, D (2008). Principio de Administración. Recuperado de https://books.google.com.pe/books?id=1Fp55-1oXv8C&source=gbs_navlinks_s

Joseph, C. (2021). *La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad de Montemorelos, Colombia: <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/1338>

Kanno, C. (2022). *Relación entre la gestión del conocimiento y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Moche – La Libertad, 2021 (Tesis de Maestría)*. Obtenido de Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú: <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85286>

Ley N° 26922 (1998), *Ley marco de descentralización*. Lima, Perú. <https://www4.congreso.gob.pe/comisiones/1999/descentralizacion/Leydes.htm>

Martínez, M. y March, T. (2016). *Caracterización de la validez y confiabilidad en el constructo metodológico de la investigación social*. Revista electrónica de

Humanidades, Educación y Comunicación social. Edición No 20, Año 10. octubre 2015 – marzo 2016.

Meza, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Chiclayo - Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/38037>

Muijs, D. (2004). *Doing Quantitative Research in Education: With SPSS*. Recuperado de: https://books.google.com.pe/books?id=3srNHGJoPZkC&dq=nonexperiment+research&source=gbs_navlinks_s

Muñoz, J. (2015). *Clima Organizacional y Gestión Administrativa en el área de servicios públicos de la Municipalidad Distrital de Huaura durante el año 2014*. Lima: Escuela de Posgrado, Sección Maestría, Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle, Alma Mater del Magisterio Nacional.

Navarro, F. (2020, 29 de marzo). Algunas preguntas sobre normas APA7. *Discurso*. https://discurso.files.wordpress.com/2020/03/navarro_2020_algunas-preguntas-sobre-normas-apa-7-202003.pdf

Pacheco, C. (2022). *Satisfacción laboral y productividad en los colaboradores de la Sub Gerencia de Recursos Humanos del Gobierno Regional La Libertad, 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83688>

Pacherres, C. (2021). *Gestión administrativa y desempeño laboral en los colaboradores del Poder Judicial de Moyobamba, 2020*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Tarapoto, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/55445>

Palma, S. (1999). *Escala Satisfacción Laboral*. Lima: SL-SPC.

Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs, Municipales de la provincia de Tungurahua* (Tesis de Maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28321>

Quimi, R. (2018). Satisfacción laboral del personal de enfermería Hospital Dr. Gustavo Domínguez en la provincia de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos* (2015). vol. 11, núm. 1, enero-junio, pp. 73-94 - Colombia. <https://dspace.uniandes.edu.ec/handle/123456789/7964>

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

Reluz, J. (2022). *Tecnologías de la información y gestión administrativa en la municipalidad distrital de Illimo - Lambayeque - 2021*. (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85125>

Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc. Graw Hill.

Robbins, S., & Coulter, M. (2014). *Administración, 12va. Edición*. México: Pearson.

Rodríguez, A., (2020). Reconocimiento social: concepto, tipos, importancia y ejemplos. Liferder. <https://www.liferder.com/reconocimiento-social/>.

Rodríguez, J. (2021). *El Factor Humano en la Empresa*. España: Deusto S.A.

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

- Santiago, R.; Diez, A. & Andía, L.A. (2017) Flipped Classroom: 33 experiencias que ponen patas arriba el aprendizaje. Barcelona: UOC, 226 pp. Edutec. Revista Electrónica De Tecnología Educativa. <https://doi.org/10.21556/edutec.2018.64.987>
- Schermerhorn, J., Hunt, J., & Osborn, R. (2008). *Comportamiento Organizacional, 10ma.* Edición. México: Limusa Wiley.
- Sampieri, R., Fernández, C., & Baptista, M., (2010). *Metodología de la investigación, 5ta.* Edición. México: The McGraw-Hill.
- Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (2010). *Administración, 6ta.* Edición. México: Prentice Hall Hispanoamérica SA.
- Szromek, A. R., & Wolniak, R. (2020). *Job satisfaction and problems among academic staff in higher education.* Silesian University of Technology, Akademicka, Poland <https://doi.org/10.3390/su12124865>
- Vásquez, H. (2022). *Gestión administrativa y desempeño laboral de los servidores públicos de la Unidad de Gestión Educativa Local San Pablo, 2021.* (Tesis de Maestría). Universidad César Vallejo, Trujillo, Perú. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/83057>
- Yáñez, T. (2004). *Propuesta de mejor del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada.* México: Mc. Graw Hill.
- Zambrano M, PB. (2018). *Propuesta de memoria de gestión para la jefatura del servicio de farmacia del Hospital Teófilo Moreno Castro.* [Tesis de Magister, Universidad Internacional de la Rioja-España]. <https://reunir.unir.net/handle/123456789/7431>

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
Gestión Administrativa	Gestión administrativa, es considerada una serie de acciones que tienen en la mira un bien común, que no es más que lograr los metas u objetivos institucionales trazadas, y estas se conseguirán con el apoyo aunado del grupo que conforma una organización, ello implica una gran exigencia a partir del desarrollo de actividades, así mismo, la planificación, organización, dirección y control de la organización. Falconi et al. (2019).	Es medida a través de 4 dimensiones las cuales son; Planeación, Organización, Dirección y Control. Además, 10 indicadores.	Planeación	Estrategias Institucionales Toma de decisiones	Ordinal
			Organización	Estructura organizacional Políticas Institucionales Recursos humanos	Ordinal
			Dirección	Comportamiento organizacional Motivación Liderazgo	Ordinal
			Control	Estándar de desempeño Control administrativo	Ordinal
Satisfacción Laboral	Satisfacción laboral, viene a ser las actitudes, acciones y emociones de forma positiva que se da en el ambiente laboral y que conlleva al buen desempeño del personal dentro de la entidad, apreciando y preservando su lugar de trabajo. Robbins, (2013); Schermerhorn, et al.,(2008).	Es medida a través de 4 dimensiones las cuales son; reto al trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración. Además 13 indicadores.	Reto del Trabajo	Disposición al trabajo Naturaleza del trabajo Logros	Ordinal
			Sistema de Recompensas	Reconocimiento Demanda de trabajo Oportunidad de ascensos Equidad Estándares salariales	Ordinal
			Condiciones Favorables	Normativas en el trabajo Comodidad en el ambiente	Ordinal
			Apoyo y Colaboración	Relación entre compañeros Liderazgo Responsabilidad laboral	Ordinal

Anexo 2: Matriz de Consistencia

Título: Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.						
Formulación del Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología
Problema General: ¿En qué medida se relaciona la Gestión Administrativa con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de una OPD de Trujillo, 2022?	Objetivo General: Determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.	Hipótesis General: La Gestión Administrativa se relaciona de manera significativa con la Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.	Gestión Administrativa.	Planeación	Estrategias Institucionales Toma de decisiones	Tipo de Investigación: Es correlacional transversal. Diseño: Es básica, correlacional, no experimental y transversal.
				Organización	Estructura organizacional Políticas Institucionales Recursos humanos	
				Dirección	Comportamiento organizacional Motivación Liderazgo	
				Control	Estándar de desempeño Control administrativo	
Problemas Específicos: ¿En qué medida se relaciona la planeación y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022?	Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.	Hipótesis Específicas: La planeación se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.	Satisfacción Laboral.	Reto del Trabajo	Disposición al trabajo Naturaleza del trabajo Logros	Población: 58 Muestra: 58
				Sistema de Recompensas	Reconocimiento Demanda de trabajo Oportunidad de ascensos Equidad Estándares salariales	
				Condiciones Favorables	Normativas en el trabajo Comodidad en el ambiente	
				Apoyo y Colaboración	Relación entre compañeros Liderazgo Responsabilidad laboral	
¿En qué medida se relaciona la organización y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022?	Objetivos Específicos: Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.	Hipótesis Específicas: La organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.				Técnica: Encuesta.

<p>¿En qué medida se relaciona la dirección y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.</p>	<p>La dirección se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.</p>				<p>Instrumento de recolección de datos: Cuestionario.</p> <p>Método de análisis de datos: Para el procesamiento y análisis de datos se utilizará el programa Microsoft Excel y SPSS</p>
<p>¿En qué medida se relaciona el control y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.</p>	<p>El control se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral del Personal Administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.</p>				

Anexo 3: Instrumentos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar la gestión administrativa de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022, por lo tanto, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación permitirán mejorar la gestión municipal.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 22 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa NUNCA - 1
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa CASI NUNCA - 2
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa A VECES - 3
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa CASI SIEMPRE - 4
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa SIEMPRE - 5

Nº	Enunciado	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planeación						
1	¿Los objetivos planificados por la institución se logran de acuerdo a lo programado?					
2	¿Se encuentran definidos los planes de trabajo de la institución donde labora?					
3	¿El trabajo se realiza en base a metas establecidas por la institución?					
4	¿Se cumplen con las actividades programadas por la institución?					

5	¿Solicitan su opinión para la toma de decisiones con respecto a algunas actividades a realizar en la institución?					
6	¿Las decisiones que se toman están orientadas al cumplimiento de las metas?					
Dimensión: Organización						
7	¿El organigrama del área donde labora es actualizado periódicamente?					
8	¿La designación de cargos en la institución están bien definidos?					
9	¿La institución cuenta con el Manual de Organización y Funciones (MOF)?					
10	¿Existe una buena comunicación entre los trabajadores de la institución?					
11	¿Existen sistemas informáticos actualizados en la institución?					
12	¿La institución realiza una buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades de la institución?					
Dimensión: Dirección						
13	¿El comportamiento de tus compañeros ante terceros en la institución, es adecuada?					
14	¿La comunicación verbal es clara y fluida entre los miembros de la institución?					
15	¿La institución brinda la motivación necesaria para el desarrollo personal y profesional de sus trabajadores?					
16	¿Se promueve el trabajo en equipo en la institución?					
17	¿Se evidencia el liderazgo de parte del jefe de la institución?					
18	¿Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados?					
Dimensión: Control						
19	¿En la institución se evalúa el desempeño laboral en base a estándares?					
20	¿En la institución existen sistemas de control?					
21	¿Se emplean estrategias de control en el momento que emergen algunas dificultades?					
22	¿Existen mecanismos de control para corregir los problemas después de presentarse?					

Nota: Hidalgo (2021), *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020.*

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

El presente cuestionario tiene por finalidad recoger información para evaluar la satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022, por lo tanto, se le pide ser extremadamente objetivo, honesto y sincero en sus respuestas. Se le agradece por anticipado su valiosa participación y colaboración, considerando que los resultados de este estudio de investigación permitirán mejorar la gestión municipal.

INSTRUCCIONES

El cuestionario consta de 22 ítems. Cada ítem incluye cinco alternativas de respuestas. Lea con mucha atención cada una de los ítems y las opciones de las repuestas que le siguen. Para cada ítem marque sólo una respuesta con una equis (x) en el recuadro que considere que se aproxime más a su realidad, es decir cuántas veces ocurren estas situaciones en su ámbito provincial.

- Si no ocurre jamás, marca la alternativa NUNCA - 1
- Si ocurre rara vez, marca la alternativa CASI NUNCA - 2
- Si ocurre pocas veces, marca la alternativa A VECES - 3
- Si ocurren muchas veces, marca la alternativa CASI SIEMPRE - 4
- Si ocurren continuamente, marca la alternativa SIEMPRE - 5

Nº	Enunciado	NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE
		1	2	3	4	5
Dimensión: Reto del trabajo						
1	¿Tu centro de labores estimula tus ganas de superación?					
2	¿Te encuentras satisfecho en tu trabajo?					
3	¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar actividades en la que destagues?					
4	¿Realizas el mejor de tus esfuerzos para desempeñarte bien en tu trabajo?					
5	¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo te desempeñas en tu trabajo?					

Dimensión: Sistema de recompensas justas						
6	¿Recibe algún tipo de reconocimiento cuando realiza un buen trabajo en la institución?					
7	¿La institución ofrece puestos de trabajo constantemente?					
8	¿Participas en las decisiones de la institución?					
9	¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?					
10	¿Compensa la institución por tu buen trabajo con descansos, reconocimientos u otros incentivos?					
11	¿La institución te brinda oportunidades de formación y crecimiento profesional?					
12	¿Percibes en la institución justicia al ser juzgado por tu trabajo en relación a los demás?					
13	¿La rotación del personal en la institución presenta igualdad y justicia?					
Dimensión: Condiciones favorables						
14	¿La institución cumple con los convenios, las disposiciones y leyes laborales?					
15	¿La infraestructura de la institución permite realizar adecuadamente las labores asignadas?					
16	¿Los materiales físicos que se disponen en la oficina permiten cumplir con las funciones asignadas?					
17	¿Existe libertad para elegir su propio método de trabajo?					
Dimensión: Apoyo y colaboración						
18	¿Existe compañerismo y cooperación entre los miembros de la institución?					
19	¿Existe buena relación entre el jefe y los trabajadores de la institución?					
20	¿El jefe valora el esfuerzo que realizan en los trabajadores en la institución?					
21	¿Existe una comunicación fluida entre el jefe y el trabajador para explicar de manera clara y completa las tareas que se deben realizar?					
22	¿Sientes que tus compañeros de trabajo asumen con responsabilidad las tareas asignadas?					

Nota: Hidalgo (2021), *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020.*

Anexo 4: Fichas Técnicas

Ficha técnica del instrumento 1

Nombre	:	Cuestionario de Gestión Administrativa.
Tomado de autor	:	Hidalgo (2021).
Adaptación	:	Sánchez (2022).
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Ámbito de Aplicación	:	Trabajadores administrativo de una OPD de Trujillo
Duración de la aplicación	:	No determinado.
Forma de Administración	:	Individual – directo.
Objetivo	:	Determinar el nivel de gestión administrativa
Número de ítem	:	22
Escala	:	De Likert
Escala de medición	:	Nunca, casi nunca, a veces, siempre y casi siempre

Ficha técnica del instrumento 2

Nombre	:	Cuestionario de Satisfacción Laboral.
Tomado de	:	Hidalgo (2021).
Adaptación	:	Sánchez (2022).
Tipo de instrumento	:	Cuestionario
Ámbito de Aplicación	:	Trabajadores administrativo de una OPD de Trujillo
Duración de la aplicación	:	No determinado.
Forma de Administración	:	Individual – directo.
Objetivo	:	Determinar el nivel de satisfacción laboral
Número de ítem	:	22
Escala	:	De Likert
Escala de medición	:	Nunca, casi nunca, a veces, siempre y casi Siempre

Anexo 5: Matrices de puntuaciones

Matriz de puntuaciones de la variable gestión administrativa

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																																			
MUESTRA	Planeación								Organización								Dirección								Control										
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	sumatoria		Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	sumatoria		Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	sumatoria		Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	sumatoria						
1	1	1	1	4	3	4	14	1	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2					
2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	5	2	4	4	21	2	3	4	2	3	2	3	17	2	3	4	3	2	12	2					
3	3	4	5	3	3	5	23	2	1	4	5	4	4	3	21	2	4	4	3	4	3	4	22	2	3	4	3	2	12	2					
4	2	2	1	2	1	1	9	1	1	1	4	4	1	2	13	1	2	2	1	2	1	1	9	1	2	4	2	2	10	2					
5	4	4	5	4	2	3	22	2	3	3	5	3	3	2	19	2	3	3	4	3	4	4	21	2	2	3	3	4	12	2					
6	3	3	4	4	3	3	20	2	2	4	5	4	4	3	22	2	3	4	2	3	3	4	19	2	3	2	2	2	9	1					
7	2	3	2	3	3	3	16	2	2	2	4	3	2	3	16	2	3	2	3	4	3	5	20	2	2	1	1	2	6	1					
8	3	5	4	3	4	5	24	3	3	4	5	4	4	3	23	2	5	4	3	4	5	5	26	3	4	4	4	4	16	3					
9	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	5	3	2	3	17	2	3	3	2	3	3	4	18	2	2	1	2	2	7	1					
10	3	3	3	3	1	3	16	2	1	3	5	3	3	2	17	2	3	3	2	1	1	3	13	1	1	3	3	3	10	2					
11	3	2	3	3	2	3	16	2	2	2	5	3	4	3	19	2	4	2	3	3	2	3	17	2	2	1	2	2	7	1					
12	2	2	2	2	2	3	13	1	2	2	2	2	2	2	12	1	3	2	2	3	2	2	14	1	3	2	3	2	10	2					
13	3	3	4	2	2	2	16	2	2	2	4	2	3	1	14	1	2	3	1	3	1	5	15	2	2	2	3	3	10	2					
14	1	2	2	2	2	2	11	1	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	2	2	12	1	2	2	2	2	8	1					
15	2	3	3	2	1	2	13	1	2	3	5	3	3	2	18	2	3	3	2	2	2	5	17	2	2	2	2	2	8	1					
16	3	2	3	3	1	3	15	2	1	2	5	3	3	2	16	2	4	4	4	3	2	5	22	2	1	3	3	3	10	2					
17	5	4	5	4	4	5	27	3	2	3	5	4	4	3	21	2	4	3	3	3	3	4	20	2	2	5	2	3	12	2					
18	4	5	5	4	4	5	27	3	1	3	5	4	4	3	20	2	4	4	3	3	3	3	20	2	3	4	4	4	15	2					
19	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	2	2	16	2	2	2	2	2	8	1					
20	3	5	4	3	4	5	24	3	2	4	5	4	4	3	22	2	5	4	3	4	5	5	26	3	4	4	4	4	16	3					
21	3	3	4	4	3	3	20	2	2	4	5	4	4	3	22	2	3	4	2	3	3	4	19	2	3	2	2	2	9	1					
22	1	2	2	3	3	4	15	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	3	3	18	2	3	3	3	3	12	2					
23	3	2	3	3	2	3	16	2	2	2	5	3	4	3	19	2	4	2	3	3	2	3	17	2	2	1	2	2	7	1					
24	2	2	2	2	2	5	15	2	2	2	2	2	2	2	12	1	3	2	2	3	2	2	14	1	3	2	3	2	10	2					
25	2	3	2	3	2	3	15	2	3	3	5	3	3	2	19	2	3	3	4	3	4	4	21	2	2	3	3	4	12	2					
26	3	3	4	3	4	4	21	2	2	3	5	3	4	3	20	2	3	2	2	3	3	4	17	2	3	2	2	2	9	1					
27	2	2	2	3	3	4	16	2	2	2	4	3	2	3	16	2	3	2	3	4	3	5	20	2	2	1	1	2	6	1					
28	3	4	4	3	4	2	20	2	3	4	2	4	4	3	20	2	5	4	3	4	5	5	26	3	4	4	4	4	16	3					
29	3	3	3	3	2	3	17	2	2	2	5	3	2	3	17	2	3	3	2	3	3	4	18	2	2	1	2	2	7	1					
30	2	3	2	3	1	2	13	1	1	3	5	4	3	2	18	2	3	2	2	1	1	3	12	1	1	3	3	3	10	2					

31	3	2	3	3	2	3	16	2		2	2	5	3	4	3	19	2		4	2	3	3	2	3	17	2		2	1	2	2	7	1
32	2	2	2	2	2	3	13	1		2	3	2	2	2	2	13	1		3	2	2	3	2	2	14	1		3	2	3	2	10	2
33	1	2	2	3	3	4	15	2		1	2	2	2	2	2	11	1		3	2	2	3	2	2	14	1		3	2	3	2	10	2
34	3	2	3	3	2	2	15	2		3	3	4	2	3	1	16	2		2	3	1	3	1	5	15	2		2	2	3	3	10	2
35	2	2	2	2	2	5	15	2		2	2	2	2	2	2	12	1		2	2	2	2	2	2	12	1		2	2	2	2	8	1
36	2	3	2	3	2	2	14	1		2	3	5	3	3	2	18	2		3	3	2	2	2	5	17	2		2	2	2	2	8	1
37	3	3	4	3	4	5	22	2		1	2	5	3	3	2	16	2		4	4	4	3	2	5	22	2		1	3	3	3	10	2
38	2	2	2	3	3	4	16	2		1	3	5	4	4	3	20	2		4	3	3	3	3	4	20	2		2	5	2	3	12	2
39	3	4	4	3	4	3	21	2		1	3	5	4	4	3	20	2		4	4	3	3	3	3	20	2		3	4	4	4	15	2
40	3	5	4	3	4	5	24	3		2	3	5	3	4	3	20	2		3	2	2	3	3	4	17	2		3	2	2	2	9	1
41	3	3	4	4	3	3	20	2		3	2	4	3	2	3	17	2		3	2	3	4	3	5	20	2		2	1	1	2	6	1
42	1	2	2	3	3	4	15	2		3	4	2	4	4	3	20	2		5	4	3	4	5	5	26	3		4	4	4	4	16	3
43	3	2	3	3	2	3	16	2		3	2	5	3	2	3	18	2		3	3	2	3	3	4	18	2		2	1	2	2	7	1
44	2	2	2	2	2	5	15	2		3	3	5	4	3	2	20	2		3	2	2	1	1	3	12	1		1	3	3	3	10	2
45	3	2	3	3	2	2	15	2		2	2	5	3	4	3	19	2		4	2	3	3	2	3	17	2		4	4	4	2	14	2
46	2	2	2	2	2	5	15	2		2	3	2	2	2	2	13	1		3	2	2	3	2	2	14	1		1	2	2	2	7	1
47	2	3	2	3	2	2	14	1		2	2	2	2	2	2	12	1		3	2	2	3	2	2	14	1		3	3	3	2	11	2
48	2	3	2	3	1	2	13	1		1	2	5	3	3	2	16	2		3	2	3	4	3	5	20	2		1	2	2	3	8	1
49	3	2	3	3	2	3	16	2		1	3	5	4	4	3	20	2		5	4	3	4	5	5	26	3		2	3	2	3	10	2
50	2	2	2	2	2	3	13	1		1	3	5	4	4	3	20	2		3	3	2	3	3	4	18	2		2	3	2	4	11	2
51	1	2	2	3	3	4	15	2		2	3	5	3	4	3	20	2		3	2	2	1	1	3	12	1		3	2	2	2	9	1
52	3	2	3	3	2	2	15	2		2	2	4	3	2	3	16	2		4	2	3	3	2	3	17	2		2	5	2	3	12	2
53	3	2	3	3	2	2	15	2		2	4	2	4	4	3	19	2		3	2	2	3	2	2	14	1		3	4	4	4	15	2
54	2	2	2	2	2	5	15	2		2	2	5	3	2	3	17	2		3	2	2	3	2	2	14	1		3	2	2	2	9	1
55	3	3	4	4	3	3	20	2		1	3	5	4	3	2	18	2		3	2	2	1	1	2	11	1		3	3	3	2	11	2
56	1	2	2	3	3	4	15	2		1	2	5	3	4	3	18	2		4	2	3	3	2	5	19	2		1	2	2	3	8	1
57	2	2	2	3	3	4	16	2		1	3	5	4	4	3	20	2		3	2	2	3	2	2	14	1		1	2	2	3	8	1
58	3	3	3	2	3	3	17	2		2	2	3	3	2	3	15	2		4	4	3	4	3	3	21	2		2	3	4	2	11	2

Matriz de puntuaciones de la variable satisfacción laboral

VARIABLE : SATISFACCIÓN LABORAL																															
MUESTRA	Reto del trabajo						Sistema de recompensas justas						Condiciones favorables						Apoyo y colaboración												
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	sumatoria	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	sumatoria	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	sumatoria	Item 18	Item 19	Item 20	Item 21	Item 22	sumatoria					
1	3	3	3	3	3	15	2	3	3	3	3	3	3	24	2	3	3	3	2	11	2	2	2	2	2	10	1				
2	2	3	2	5	1	13	2	2	4	2	4	3	2	3	22	2	4	4	4	4	16	3	4	2	2	4	14	2			
3	2	3	3	4	2	14	2	1	2	1	3	2	2	3	16	1	3	4	4	4	15	2	5	5	4	4	4	22	3		
4	2	3	3	5	4	17	2	1	4	1	2	1	1	1	12	1	2	1	1	2	6	1	1	1	2	4	1	9	1		
5	3	4	3	4	3	17	2	3	2	2	3	3	3	3	21	2	2	2	3	2	9	1	2	4	4	4	3	17	2		
6	3	4	3	5	3	18	2	2	2	1	2	2	2	2	15	1	2	3	2	3	10	2	4	3	2	2	3	14	2		
7	2	3	2	4	1	12	2	2	3	1	3	3	2	3	2	19	2	4	3	2	3	12	2	4	3	2	3	2	14	2	
8	2	3	2	4	4	15	2	2	3	1	2	3	2	3	19	2	4	2	2	3	11	2	4	5	5	5	2	21	3		
9	2	3	2	4	3	14	2	2	3	2	2	2	2	2	17	1	3	3	4	4	14	2	4	5	3	5	4	21	3		
10	1	5	3	5	1	15	2	1	1	1	1	1	2	3	11	1	5	3	3	3	14	2	3	3	2	2	3	13	2		
11	2	4	3	5	2	16	2	1	1	1	1	1	1	2	9	1	2	1	2	2	7	1	2	2	2	1	2	9	1		
12	2	2	2	4	2	12	2	2	2	2	2	2	1	1	14	1	2	2	2	2	8	1	1	2	2	2	3	10	1		
13	2	1	2	5	1	11	1	1	2	2	2	2	1	1	13	1	3	3	3	4	13	2	3	3	3	3	3	15	2		
14	1	3	1	5	1	11	1	1	4	1	1	1	1	1	14	1	1	1	1	1	4	1	3	1	2	1	1	8	1		
15	2	3	2	5	2	14	2	2	3	2	1	2	1	1	14	1	2	2	2	3	9	1	3	3	2	3	3	14	2		
16	3	3	2	5	2	15	2	1	3	1	1	3	2	1	13	1	3	1	2	1	7	1	3	2	3	3	3	14	2		
17	3	4	4	5	3	19	3	2	4	4	1	5	4	3	3	26	2	4	4	4	5	17	3	4	4	5	4	3	20	3	
18	3	5	4	4	3	19	3	3	3	3	1	3	3	3	22	2	5	3	3	4	15	2	4	5	5	4	3	21	3		
19	1	1	1	4	3	10	1	4	3	3	3	3	3	3	25	2	3	3	3	3	12	2	3	3	3	3	3	15	2		
20	2	3	2	4	4	15	2	2	3	3	2	1	2	2	18	1	3	2	2	3	10	2	4	5	5	5	2	21	3		
21	3	3	4	3	1	14	2	3	2	2	3	3	1	1	3	18	1	3	3	3	4	13	2	3	3	3	3	4	16	2	
22	2	3	3	3	1	12	2	2	3	2	3	2	1	1	2	16	1	3	3	3	2	11	2	3	1	3	3	3	13	2	
23	1	3	3	3	1	11	1	3	2	1	2	3	1	3	2	17	1	2	4	4	3	13	2	3	4	3	4	3	17	2	
24	1	3	3	5	3	15	2	2	1	1	2	2	3	2	2	15	1	1	4	4	1	10	2	2	3	3	3	3	14	2	
25	1	3	4	5	2	15	2	2	4	3	1	1	2	3	3	19	2	3	3	2	3	11	2	2	2	2	3	1	10	1	
26	3	4	3	5	2	17	2	3	2	2	1	2	1	2	1	14	1	3	3	3	3	12	2	3	3	4	3	2	15	2	
27	2	5	4	3	3	17	2	3	3	2	1	3	3	2	1	18	1	3	3	4	2	12	2	2	2	3	3	3	13	2	
28	2	4	2	3	1	12	2	2	2	2	3	2	1	3	17	1	4	2	2	3	11	2	2	3	2	4	4	15	2		
29	1	5	3	3	2	14	2	2	3	3	2	3	1	2	1	17	1	3	2	3	5	13	2	3	3	2	2	3	13	2	
30	3	3	2	4	2	14	2	3	2	2	2	2	1	2	16	1	3	3	4	3	13	2	3	3	2	4	2	14	2		

31	3	4	2	4	3	16	2	3	3	2	1	2	3	2	3	19	2	4	3	2	3	12	2	3	2	3	4	2	14	2	
32	3	4	2	3	3	15	2	3	3	1	3	1	2	2	2	17	1	5	2	3	4	14	2	4	2	4	3	4	17	2	
33	2	4	3	3	3	15	2	1	3	3	3	3	2	1	3	19	2	1	2	3	5	11	2	4	4	3	3	3	17	2	
34	1	3	2	3	2	11	1	2	2	4	2	2	3	1	2	18	1	2	2	3	4	11	2	3	3	3	2	2	13	2	
35	2	5	2	4	3	16	2	2	2	2	2	3	1	2	2	16	1	3	1	3	3	10	2	2	2	3	3	2	12	2	
36	2	3	2	4	3	14	2	3	2	2	2	3	2	3	3	20	2	3	2	4	3	12	2	1	4	2	3	3	13	2	
37	3	3	3	3	2	14	2	2	1	3	3	2	2	2	3	18	1	3	3	3	2	11	2	2	3	3	3	2	13	2	
38	2	3	3	3	3	14	2	2	3	1	2	3	2	3	2	18	1	2	3	2	4	11	2	3	5	3	4	3	18	2	
39	3	5	4	5	4	21	3	3	3	3	3	2	1	2	3	20	2	2	3	3	3	11	2	4	3	4	4	4	19	3	
40	2	4	4	4	2	16	2	2	2	3	2	2	2	1	2	16	1	1	3	4	3	11	2	5	2	4	2	1	14	2	
41	2	4	4	4	3	17	2	3	2	3	1	2	2	1	3	17	1	3	4	3	2	12	2	3	2	3	5	3	16	2	
42	3	4	2	4	1	14	2	2	3	2	3	3	3	3	2	21	2	3	3	2	3	11	2	4	3	2	3	2	14	2	
43	3	3	2	3	4	15	2	3	3	3	2	1	3	2	3	20	2	3	2	2	3	10	2	3	5	5	5	2	20	3	
44	2	3	3	5	2	15	2	3	2	2	1	1	3	1	3	16	1	2	3	3	3	11	2	3	3	4	3	3	16	2	
45	2	5	2	5	3	17	2	1	3	3	3	2	3	3	3	21	2	4	3	4	5	16	3	3	3	3	2	3	14	2	
46	3	4	2	4	3	16	2	3	3	1	2	1	2	2	2	16	1	3	2	4	2	11	2	3	2	2	4	3	14	2	
47	3	4	3	3	3	16	2	2	3	3	2	2	2	2	1	2	17	1	2	4	3	3	12	2	4	4	2	4	2	16	2
48	3	4	4	3	4	18	2	1	2	3	1	1	1	2	3	14	1	2	3	3	4	12	2	4	1	3	3	4	15	2	
49	2	5	4	4	2	17	2	2	2	2	2	2	2	3	3	18	1	3	3	3	3	12	2	3	2	3	3	3	14	2	
50	2	3	2	5	3	15	2	2	1	3	2	3	2	2	3	18	1	2	4	2	3	11	2	4	3	4	3	2	16	2	
51	3	3	3	3	4	16	2	3	2	3	2	2	3	2	2	19	2	4	3	2	2	11	2	3	2	3	2	2	12	2	
52	1	4	3	3	3	14	2	2	2	2	1	3	3	1	2	16	1	3	2	2	4	11	2	3	3	4	3	3	16	2	
53	2	4	2	4	3	15	2	2	3	4	2	3	2	1	3	20	2	2	3	3	3	11	2	3	3	3	3	4	16	2	
54	2	3	2	4	2	13	2	3	3	2	3	2	2	2	2	19	2	3	3	4	3	13	2	2	4	4	4	2	16	2	
55	3	3	2	4	2	14	2	3	2	3	2	2	2	1	3	18	1	2	3	3	2	10	2	3	4	3	4	2	16	2	
56	3	3	3	5	3	17	2	3	2	3	2	2	1	2	2	17	1	2	2	3	3	10	2	3	3	3	3	3	15	2	
57	1	4	3	3	3	14	2	3	2	2	1	1	2	2	2	15	1	3	2	3	3	11	2	1	2	4	2	3	12	2	
58	2	4	4	4	3	17	2	2	1	2	2	3	3	3	2	18	1	3	4	4	3	14	2	3	4	2	3	2	14	2	

Anexo 6:

Confiabilidad y Validez del Instrumento Gestión Administrativa

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la Gestión Administrativa a través de la percepción de los Trabajadores administrativos de la corte superior de justicia del Santa, 2020, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0,966$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, MBA, y a fines con experiencia en la metodología de la investigación.

Nota: *Hidalgo (2021), Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020.*

Confiabilidad y Validez del Instrumento Gestión Administrativa

Confiabilidad: La confiabilidad del instrumento (cuestionario) con que se midió la Satisfacción Laboral a través de la percepción de los trabajadores administrativos de la corte superior de justicia del Santa, 2020, que determina la consistencia interna de los ítems formulados para medir dicha variable de interés; es decir, detectar si algún ítem tiene un mayor o menor error de medida, utilizando el método del Alfa de Cronbach y aplicado a una muestra piloto de 15 trabajadores con características similares a la muestra, obtuvo un coeficiente de confiabilidad de $r = 0,974$, lo que permite inferir que el instrumento a utilizar es SIGNIFICATIVAMENTE CONFIABLE.

Validez: La validez externa del instrumento se determinó mediante el juicio de dos expertos, especialistas en gestión pública, MBA, y a fines con experiencia en la metodología de la investigación.

Nota: *Hidalgo (2021), Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020.*

Anexo 7

CONFIABILIDAD: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.929	12

Se analizaron las preguntas del cuestionario que mide la variable: Gestión Administrativa, encontrando un valor de 0.929, lo que indica un instrumento bueno y confiable para su aplicación.

CONFIABILIDAD: SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
.823	12

Se analizaron las preguntas del cuestionario que mide la variable: Satisfacción Laboral, encontrando un valor de 0.823, lo que indica un instrumento confiable para su aplicación.

Anexo 8

Análisis descriptivo de la variable Gestión Administrativa

Tabla

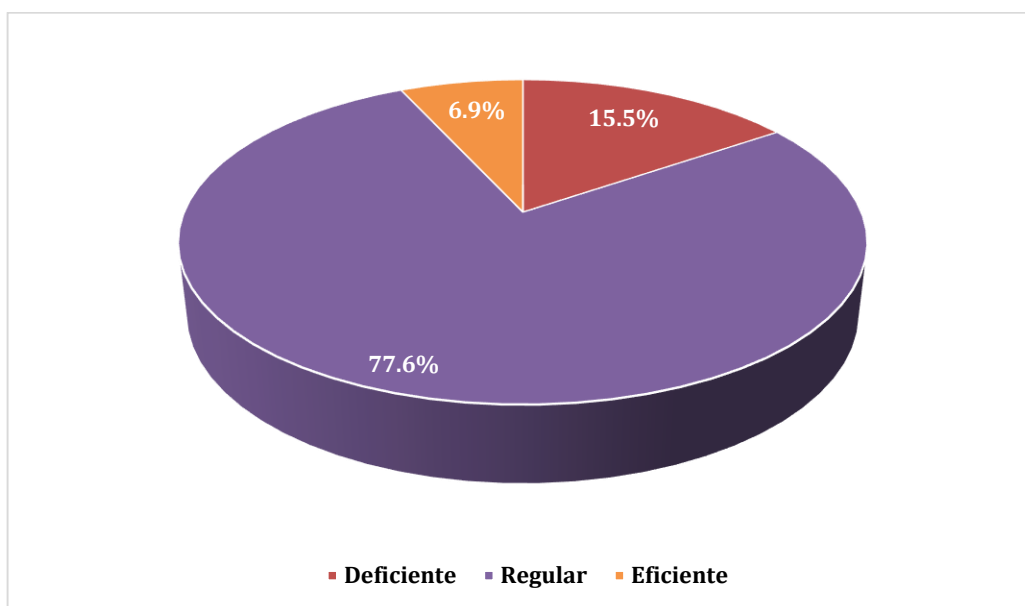
Nivel de la variable gestión administrativa del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Nivel	N	%
Deficiente	9	15.5%
Regular	45	77.6%
Eficiente	4	6.9%
Total	58	100.0%

Nota: Datos obtenidos por la investigadora

Figura

Distribución de los niveles de la gestión administrativa.



Nota: Tabla

En la tabla y figura, se aprecia que la gestión administrativa está representada en su mayoría por 77.6% del nivel regular, seguido del nivel deficiente con el 15.5% y por último está el nivel eficiente con el 6.9%.

Tabla

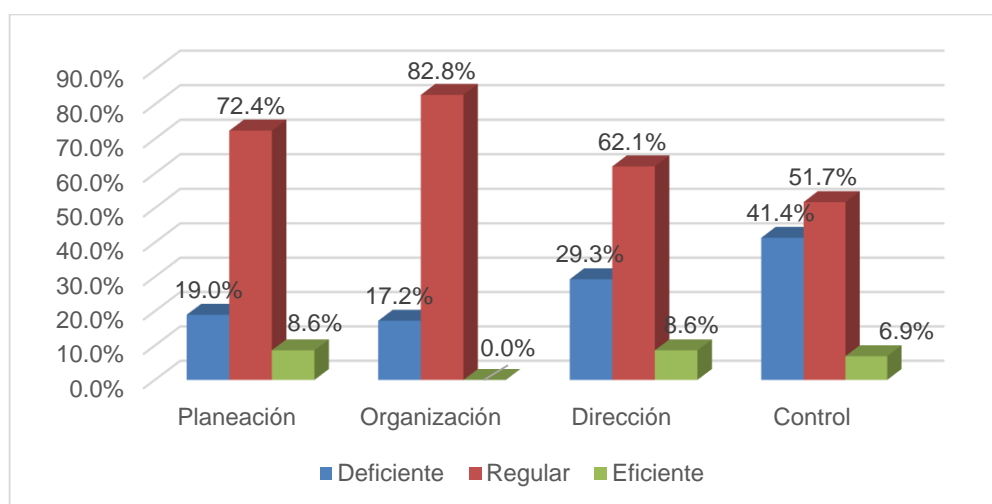
Niveles de las dimensiones de la gestión administrativa del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Nivel	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Deficiente	11	19.0%	10	17.2%	17	29.3%	24	41.4%
Regular	42	72.4%	48	82.8%	36	62.1%	30	51.7%
Eficiente	5	8.6%	0	0.0%	5	8.6%	4	6.9%
	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigadora

Figura

Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable gestión administrativa.



Nota: Tabla.

En la tabla y figura, se evidencia que el nivel resaltante en las dimensiones de la variable gestión administrativa: Planeación, organización, dirección y control es el regular representado por el 72.4%, 82.8%, 62.1% y 51.7% respectivamente.

Análisis descriptivo de la variable Satisfacción Laboral

Tabla

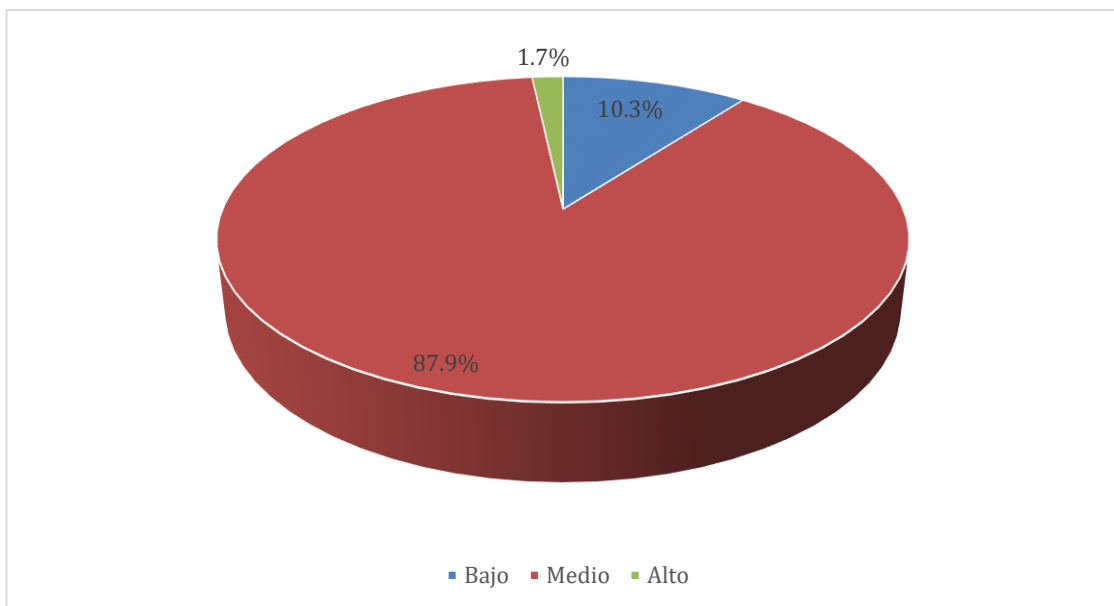
Nivel de la satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Nivel	n	%
Bajo	6	10.3%
Medio	51	87.9%
Alto	1	1.7%
Total	58	100.0%

Nota: Datos obtenidos por la investigadora

Figura

Distribución de los niveles de satisfacción laboral.



Nota: Tabla.

En la tabla y figura, se aprecia que el nivel de la satisfacción laboral en su gran mayoría es medio en un 87.9%, seguido del nivel bajo con el 10.3% y por último está el nivel alto con el 1.7%.

Tabla

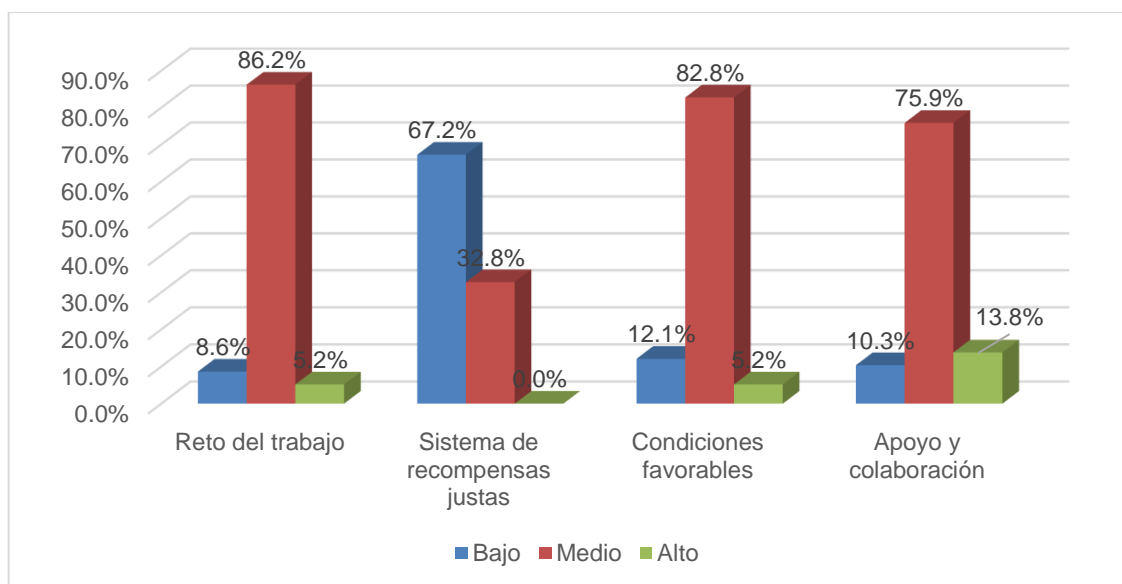
Niveles de las dimensiones de satisfacción laboral del personal administrativo de un Organismo Público Descentralizado de Trujillo, 2022.

Nivel	Reto del trabajo		Sistema de recompensas justas		Condiciones favorables		Apoyo y colaboración	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Bajo	5	8.6%	39	67.2%	7	12.1%	6	10.3%
Medio	50	86.2%	19	32.8%	48	82.8%	44	75.9%
Alto	3	5.2%	0	0.0%	3	5.2%	8	13.8%
	58	100%	58	100%	58	100%	58	100%

Nota: Datos obtenidos por la investigadora

Figura

Distribución de los niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral



Nota: Tabla.

En la tabla y figura, se evidencia que el nivel resaltante en las dimensiones de la variable satisfacción laboral: Reto del trabajo, condiciones laborables y apoyo y colaboración es medio, representado por el 86.2%, 82.8% y 75.9% respectivamente y en cuanto a la dimensión sistema de recompensas justas está representado por el 67.2%, que corresponde al nivel bajo.

Anexo 9

Tabla

Prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov de la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral

Variables	Prueba de normalidad		
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Significancia.
GESTION ADMINISTRATIVA	.136	58	.009
SATISFACCIÓN LABORAL	.136	58	.009

Nota: Cuestionario de gestión administrativa y satisfacción laboral

En la tabla se pudo observar que los datos obtenidos han sido sometidos a una prueba estadística kolmogorov-smirnov, puesto que constituye una prueba aplicable al intentar analizar una muestra compuesta por más de 50 elementos, dicho en otras palabras, la presente muestra de estudio resulta pertinente al contar con 58 individuos. Los datos obtenidos de la aplicación del presente estadístico en las variables señalan que las mismas presentan una sig. menor al 5% (sig. < 5), por lo que se determina que los datos presentan una distribución que no es normal, por lo que se ha tomado la decisión de aplicar una prueba no paramétrica de análisis inferencial (comprobar hipótesis) ante lo cual, se consideró aplicar la prueba no paramétrica de hipótesis de Rho Spearman.

Anexo 10

Tabla

Valores para interpretar la correlación según el Rho Spearman

Valores	Correlación
± 1	Correlación perfecta (+) o (-)
± 0.85 a ± 0.99	Correlación alta y fuerte (+) o (-)
± 0.60 a ± 0.84	Correlación alta (+) o (-)
± 0.40 a ± 0.59	Correlación moderada (+) o (-)
± 0.15 a ± 0.39	Correlación baja (+) o (-)
± 0.01 a ± 0.14	Correlación baja y débil (+) o (-)
0	Correlación nula

Anexo 11

Tabla

Resumen de las hipótesis

RELACIÓN DE VARIABLES	RHO DE SPEARMAN CORRELACIÓN	PROBABILIDAD (P - VALOR)	DECISIÓN	SIGNIFICANCIA
Gestión Administrativa – Satisfacción Laboral	0.497 (positiva moderada)	0.000<0.01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa
Relación de las dimensiones de la gestión administrativa con la variable satisfacción laboral				
Dimensión planeación – Satisfacción laboral	0.436 (positiva moderada)	0.001<0.01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa
Dimensión organización - Satisfacción laboral	0.401 (positiva moderada)	0.002<0.01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa
Dimensión dirección - Satisfacción laboral	0.373 (positiva baja)	0.004<0.01	Se rechaza la Ho	La relación es muy significativa

Dimensión control- Satisfacción laboral	0.306 (positiva baja)	0.019<0.05	Se rechaza la Ho	La relación es significativa
---	-----------------------	------------	------------------	------------------------------

Nota: tabla 1-5