



ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Moquegua, 2021

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Cossio Alvaro, Gabriela Yolanda (orcid.org/0000-0003-1650-0512)

ASESOR:

Dr. Gonzalez Gonzalez, Dionicio Godofredo (orcid.org/0000-0002-7518-1200)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LINEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL Y UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

TRUJILLO - PERÚ

2021

Dedicatoria

A mi amado hijo André Matteo, porque es el motor y la fuerza que me impulsa a seguir adelante.

Agradecimiento

A Dios todopoderoso, a la Santísima Virgen María, y a mi Asesor de Tesis Dr. Dionicio Godofredo González González, por haberme nutrido con su conocimiento científico, y porque tiene el don de enseñar haciendo posible el desarrollo de mi tesis.

El autor.

Acta de Autenticidad del Asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA, 2021", cuyo autor es COSSIO ALVARO GABRIELA YOLANDA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 18%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 06 de Enero del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
GONZALEZ GONZALEZ DIONICIO GODOFREDO DNI: 17889722 ORCID: 0000-0002-7518-1200	Firmado electrónicamente por: DIONICIOGG el 12- 01-2022 07:41:49

Código documento Trilce: TRI - 0256862

Acta de Originalidad del Autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, COSSIO ALVARO GABRIELA YOLANDA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN TRABAJADORES DE LA DIRECCION REGIONAL DE TRABAJO Y PROMOCION DEL EMPLEO MOQUEGUA, 2021", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

En tal sentido asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
GABRIELA YOLANDA COSSIO ALVARO DNI: 42178884 ORCID: 0000-0003-1650-0512	Firmado electrónicamente por: GCOSSIOAY el 06-01- 2022 18:48:20

Código documento Trilce: TRI - 0256863

Índice de Contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Acta de Autenticidad del Asesor.....	iv
Acta de Originalidad del Autor.....	v
Índice de Contenidos.....	vi
Índice de Tablas	vii
Índice de Gráficos y Figuras.....	viii
Resumen.....	ix
Abstract.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II.- MARCO TEÓRICO	6
III.- METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y Diseño de investigación.....	17
3.2. Variables y Operacionalización	17
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	19
3.5. Procedimiento	20
3.6. Método de análisis de datos.....	21
3.7. Aspectos éticos	21
IV.- RESULTADOS	22
V.- DISCUSIÓN	28
VI.- CONCLUSIONES	31
VII.- RECOMENDACIONES.....	34
REFERENCIAS.....	35
ANEXOS	38

Índice de Tablas

Tabla 1. <i>Confiabilidad Gestión Administrativa</i>	20
Tabla 2. <i>Confiabilidad Satisfacción Laboral</i>	20
Tabla 3. <i>Variable 1 y variable 2</i>	22
Tabla 4. <i>Dimensión 1 y variable 2</i>	23
Tabla 5. <i>Dimensión 2 y variable 2</i>	23
Tabla 6. <i>Dimensión 3 y variable 2</i>	24
Tabla 7. <i>Dimensión 4 y variable 2</i>	24
Tabla 8. <i>Dimensión 1 y variable 1</i>	25
Tabla 9. <i>Dimensión 2 y variable 1</i>	25
Tabla 10. <i>Dimensión 3 y variable 1</i>	26
Tabla 11. <i>Dimensión 4 y variable 1</i>	27

Índice de Gráficos y Figuras

Ilustración 1. <i>Dimensiones de la variable 1 Gestión Administrativa</i>	60
Ilustración 2. <i>Dimensiones de la variable 2 Satisfacción Laboral</i>	61

Resumen

El objetivo principal de esta investigación fue: Establecer la incidencia que existe entre Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021. La hipótesis general formulada fue: La Gestión Administrativa tiene incidencia con la satisfacción laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.

La investigación es de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental con diseño descriptivo correlacional. Se utilizó como técnica la encuesta y como instrumentos los cuestionarios, uno por cada variable, y se aplicó a 53 trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.

Por último, se concluye que con un nivel de significancia al 5% existe una incidencia significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, según el estadístico utilizado Tau b Kendall con un valor de 0,425 existe correlación positiva moderada.

Palabras clave:

Gestión, Administración, Satisfacción Laboral, Planificación, Organización.

Abstract

This research answered the following question: What is the incidence that exists between Administrative Management and Job Satisfaction of workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Moquegua, 2021? The main objective was: Establish the incidence that exists between Administrative Management and Job Satisfaction of workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Moquegua, 2021. The general hypothesis formulated was: Administrative Management has an impact on the job satisfaction of workers in the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Moquegua, 2021.

The research is basic, non-experimental with a descriptive correlational design with a quantitative approach. The survey was used as a technique and questionnaires as instruments, one for each variable, and it was applied to a sample of 53 workers from the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Moquegua, 2021.

Finally, it is concluded that with a significance level of 5% there is a significant incidence between administrative management and job satisfaction of workers of the Regional Directorate of Labor and Employment Promotion Moquegua, according to the statistic used Tau b Kendall with a value of 0.425 there is a moderate positive correlation.

Keywords: Management, Administration, Job Satisfaction, Planning, Organization.

I. INTRODUCCIÓN

En la actual sociedad, globalizada, variable, distinguida por adelantos científicos y unas poderosas ciencias aplicadas, la persona desarrolla la función esencial para la organización, su operatividad y su desarrollo. La gestión de la administración del capital humano pone a la satisfacción laboral como una de las prioridades dentro de las instituciones, dejando de ser contemplado como un coste para ser tomado en consideración como una inversión. De esta manera se habla actualmente de capital intelectual, capital humano, capacidad humana, recursos humanos, todos relacionados a la función que posee la persona en la institución. A la gestión administrativa le concierne fomentar las transformaciones institucionales, y tiene que poseer una naturaleza holística, sinérgica, proactiva y relacional, en consecuencia, tiene que hacer hincapié en la satisfacción laboral. Dentro de la gestión administrativa, el capital humano puede ser considerado como el más dinámico y es un resultado de la interincidencia entre los seres humanos con los regímenes, la institución, las normas y las técnicas que tienen que estar alineadas con la misión, el objetivo y las finalidades, esclarecer la ética de la compañía, y tener la capacidad de movilizar a sus integrantes en la finalidad de promover las transformaciones y producir innovaciones. Una adecuada gestión administrativa es esencial para las instituciones, debido a que esta supone un superior nivel de efectividad, eficacia, eficiencia, logrando la satisfacción laboral por ende el compromiso por parte del personal en la consecución de metas de la entidad. Es una problemática compleja y controvertida desde la perspectiva científica, puesto que hay diversas tendencias en la investigación tanto de la persona como de las actividades laborales. La satisfacción en el trabajo puede ser valorada en objeto como el reflejo subjetivo-objetivo-subjetivo de lo afectivo y cognoscitivo, por ello es el impacto que uno aprecia de forma afectiva y cognitiva y a causa de ello se pueden tomar conductas adversas y positivas hacia la labor.

La relevancia y el menester de estudiar la satisfacción en el trabajo, consiste en evaluar los factores hombre-trabajo interrelacionados para desarrollar cualquier actividad laboral, lo cual posibilita un desarrollo más efectivo de las mismas, y repercute en la competitividad de la institución. Las organizaciones son relevantes,

estas no pueden subsistir sin los seres humanos ni los seres humanos sin las organizaciones. Chiavenato (2011) indica que el primordial capital de todas las organizaciones son los seres humanos, son los que brindan un valor único a la organización. Como investigación internacional tenemos la tesis de Sierra, (2015) el cual se caracteriza por ser un estudio descriptivo correlacional de naturaleza no experimental. Usaron encuestas con escala de Likert. Se concluyó que hay una vinculación elevada entre mencionadas variables, lo que es apreciado por el profesorado de los centros de educación.

En nuestro país, en esta época, las compañías son conscientes de que su superior fuerza de producción se encuentra en el capital humano, de manera que los novedosos retos empiezan en tener a unos trabajadores satisfechos con su labor y con su ambiente laboral, y ello supone, reinventar las disposiciones institucionales para que reconsideren al capital humano como uno de los factores trascendentes de competitividad. Por tal razón, se persigue el efectivo desarrollo de un gestor en el interior de la compañía para la administración y planeación de la institución en su totalidad (Chiavenato, 2007).

En la ciudad de Moquegua, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, en adelante DRTP, entidad investigada ha confrontado diferentes inconvenientes institucionales estas giran en torno a; la gestión de la administración, por ello precisan contar con una apropiada gestión administrativa de los recursos humanos, cuyo resultado sea la satisfacción en el trabajo de los colaboradores, permitiendo que la entidad se vea respaldada por los mismos.

Sucede pues que, los trabajadores del Estado están regulados por la Ley 28175 Ley Marco del Empleo Público. Esta legislación puntualiza criterios generales que son fundamentales en el fomento y establecimiento de una gestión pública que sea eficiente y moderna. Por su parte, en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, se tiene diferentes políticas de trabajo, hallamos el D. L. N° 276 llamada "Ley de bases de la carrera administrativa y de remuneraciones del sector público". Después se tiene el D. L. N° 728, llamada como "Ley de la productividad y competitividad laboral", por último, se cuenta con el D. L. N° 1057 que regulariza los CAS por lo que surge la problemática de distinción de toda índole por parte de la administración hacia los trabajadores

Ahora bien, siendo el ente encargado de hacer cumplir la normativa socio laboral, tiene que preocuparse porque su sistema administrativo logre satisfacción laboral en sus colaboradores, los mismos que ven afectados por diversos factores en su desempeño laboral. Ante esta realidad, se realizó una investigación, haciendo un estudio para llegar a saber cómo se está aplicando la gestión administrativa y si esta logró la satisfacción en el trabajo del colaborador de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021, planteándose como problema general la siguiente pregunta: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?, y como problemas específicos: ¿Cuál es la incidencia que existe entre las dimensiones de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?; ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión administrativa dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?

Ha sido de gran valor el presente estudio, pues ha generado indicadores medibles de cómo se encuentra la gestión administrativa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, además ha generado que exista una mayor comunicación entre la oficina de Personal y la Alta Dirección, la cual redundará en la Satisfacción en el trabajo del colaborador.

El objetivo general de este estudio fue analizar cómo se desarrolla la gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral en la mencionada institución. Además, se identificó como la ineficiente gestión administrativa podría causar insatisfacción de los colaboradores. La relevancia se encuentra en que hoy en día toda empresa busca la satisfacción laboral basada en un proceso de gestión administrativa eficiente; y esto es lo que a diario se torna fundamental para brindar un servicio de calidad al usuario.

La presente investigación se justificó teóricamente en que ayuda a ampliar la investigación documental acerca de los tópicos de gestión administrativa y satisfacción en el trabajo, se amplíen las concepciones asimismo los trabajadores

aprenden más de las mismas, puesto que de estas depende la eficacia y logro de las metas organizacionales. Las meditaciones con relación a las variables de investigación resultan ser bastante importantes para una apropiada satisfacción en el trabajo. A la vez, esta investigación se llevó a cabo en el ámbito de un organismo público en el cual los estudios sistemáticos acerca de la institución en general son escasos. Este estudio es importante debido a que mientras mejor conozcamos qué es lo que complace verdaderamente a nuestro personal, mejores resultados tendremos en el rendimiento de los mismos, incidiendo de modo positivo en un óptimo trato en los servicios que se otorga a los usuarios de los servicios que brinda.

Se justifica en el ámbito práctico porque se enfocó en 2 variables específicas que interaccionan en el organismo estudiado y que de manera práctica buscó conocer cuál es la incidencia que existe entre estas, de modo tal que el colaborador asuma con compromiso la función que desarrolla en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. También permitió que los resultados se difundan para tomar acciones con el fin de perfeccionar la gestión y consecuentemente conseguir satisfacción en el trabajo en el personal.

En el ámbito social, es importante en este aspecto por cuanto la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua podrá emplear una adecuada gestión administrativa que se muestre en la satisfacción laboral de sus colaboradores, y esto redundará en el usuario de los servicios que brinda la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.

Su utilidad metodológica, se adecuaron 2 cuestionarios como instrumento para recolectar la información de cada variable evaluada. Se continua una metodología y utilización de la estadística para la prueba de las hipótesis formuladas, y de esta manera conseguir datos determinantes para plantear tácticas idóneas para el mejoramiento de la gestión y la satisfacción laboral en el organismo objeto de investigación.

El estudio se orienta por el Objetivo General de: Determinar la incidencia que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021. Considerando como objetivos específicos: Objetivos específicos: Determinar la incidencia que existe entre las dimensiones de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021. Determinar la incidencia que existe entre la gestión administrativa y las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.

La Hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. Hipótesis específicas, HE1 Existe incidencia entre las dimensiones de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. HE2 Existe incidencia entre la gestión administrativa y las dimensiones de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.

II.- MARCO TEÓRICO

Los antecedentes a nivel internacional son los de Ortiz, (2011) en su estudio la muestra la constituyeron 81 individuos. Estudio de perspectiva cuantitativa, descriptiva correlacional, no experimental y que empleó instrumento de medición al cuestionario. Se llegó a la conclusión de que en mencionada institución hay una inapropiada gestión de la administración, mencionado escenario altera de manera directa el sistema organizacional, dicho de otro modo, la operatividad interna, la misma repercusión adversa ocurre con los clientes externos, esto crea un ambiente no positivo resultado de la utilización de inapropiados sistemas de administración. De igual modo, determinaron que en la empresa hotelera existen bajos niveles de eficiencia de los servicios. Considerando los resultados que se obtuvieron, se tiene que de la totalidad de los que utilizan el hotel, existe un 39% de clientes que no están contentos con el servicio brindado. Dicho de otro modo, se ameritan correcciones inmediatas debido a que no complace lo que requiere y precisa su usuario(Ortiz, 2011)

Tenemos a Assen, (2015) para su investigación en donde participaron 385 individuos. Estudio no experimental, descriptivo correlacional. Se emplearon cuestionarios como instrumento de medida de las variables. Se concluyó que los directivos o autoridades encargados de la gestión de la administración han comenzado actividades idóneas que han colaborado de forma directa en el correcto servicio que mencionada institución brinda. De igual modo, se muestra que la institución analizada realiza una adecuada administración de recursos consiguiendo fomentar de manera amplia tanto bien sea a nivel financiero de la mencionada organización.

Arizaga (2016), en su trabajo la finalidad fue explicar la nueva perspectiva para el mejoramiento de los servicios en el nosocomio estudiado; fueron parte del estudio 120 empleados, considerando para ello una metodología de diseño descriptivo simple, la información recolectada fue por medio de los cuestionarios, donde se concluyó que, pese a tener un nosocomio equipado con tecnología actual, se logró descubrir que la gestión de la administración no es buena; a causa de los de planeamiento, debido a que las cosas se realizan de modo improvisado, no existe

un control adecuado con los trabajadores, carencia de liderazgo del director. La nueva perspectiva implantada en la organización no se encuentra dando los resultados que se esperan, el culpable de esta inadecuada administración es el director del nosocomio que pone en evidencia la escasa competencia para guiar una organización en la cual hay varias problemáticas que deben ser resueltas de forma rápida (Arizaga, 2016)

Por último, la tesis de Sierra, (2015) fue un estudio sin experimentación, descriptivo correlacional. Se ejecutaron encuestas con escala de Likert como instrumento de medida. Se llegó a la conclusión de que hay una correspondencia elevada entre mencionadas variables, lo que es apreciado por el profesorado de los centros de educación previamente citados. De igual modo, se logra evidenciar que la modalidad de contrato, el sexo, nivel de estudio y la edad no son causa de cada variable analizada; sin embargo, si participa en la complacencia en el trabajo el nivel donde los colaboradores desarrollan sus actividades (Sierra, 2015)

En el Perú, hallamos a Phillips, A. (2017), en su estudio tuvo por propósito descubrir la función que desarrolla el gerente en la gestión pública, el tipo de investigación fue correlacional, la muestra la constituyeron ochenta y cinco educandos, el instrumento que se empleó fue los cuestionarios; donde se concluyó que la incidencia entre las variables es significativa, dicho de otra manera, el cincuenta y ocho por ciento evaluó la administración de mala, donde señalaron que existe escases de medicina, las exigencias no son atendidas; por otro lado, el sesenta y cinco por ciento del personal que se siente desmotivado al llevar a cabo su labor, mencionando que no son valorados, ni incentivados por el trabajo que desarrollan; de manera que la inadecuada gestión de la administración incide en la motivación del personal de policlínico. (Phillips, 2017)

Quischa. (2012). En su tesis la finalidad del estudio fue la evaluación del vínculo que existe entre la excelencia administrativa y la satisfacción en el trabajo del personal de la Municipalidad del distrito de Carmen Alto Huamanga Ayacucho, metodología cuantitativa, descriptiva, relacional, no experimental, transeccional, fueron utilizadas encuestas para recolectar los datos con nivel de validez de

($r=90\%$), participaron 124 trabajadores seleccionados sistemáticamente. Los hallazgos precisaron un vínculo evidente y relevante entre eficiencia de la dirección y gestión y la satisfacción en el ámbito laboral (coeficiente de inercia: 79.1%, chi cuadrado igual a 50.35, $p=0.00 < 0.05$). Asimismo, se observó una conexión débil pero importante entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa (chi cuadrado de 21.43; $p= 0.00 > 0.05$) (Quischa, 2012)

Cajo, (2018). En su tesis *que se realizó a una muestra de 60 empleados, es un estudio* con una metodología descriptiva y perspectiva cuantitativa, y diseño no experimental, se escogió como técnica para recolectar información las encuestas y se usó como instrumento para recolectar información el cuestionario el que estuvo conformado por dieciocho interrogantes con escala valorativa de Likert. Cuyo resultado determina que la gestión de la administración incide en el rendimiento en el trabajo de modo positivo en el personal del ente gubernamental (Cajo, 2018)

A nivel regional tenemos a Quizo, (2019), en su estudio que se aplicó a una muestra de 94 trabajadores, *el presente estudio es Descriptivo correlacional, el diseño concierne a un esquema “no experimental”, “transeccional”. La técnica que se empleó fue las encuestas y como instrumento los cuestionarios se aplicó Test de Pearson para demostrar las hipótesis del estudio. Los resultados determinan que “señala la existencia de un vínculo moderado y directo entre la satisfacción en el trabajo y el compromiso institucional en el personal de la Gerencia de Administración en el Municipio de la Provincia de Mariscal Nieto.”* (Quiso, 2019)

Calderón (2019), en su estudio aplicó una metodología básica, no experimental/transaccional, con una perspectiva cuantitativa, en el cual el universo poblacional lo constituyeron 85 trabajadores, sin el menester de utilizar una muestra, a causa de que la misma es una cantidad pequeña y manejable. Se usó 2 cuestionarios para definir la incidencia que hay entre cada variable de indagación, el primer instrumento que se aplicó de la variable gestión de la administración tiene un Alfa de Cronbach de 0,943., del mismo modo, el instrumento aplicado a la variable clima en el trabajo nos da un alfa de Cronbach de 0,971. Los dos con un elevado nivel de confiabilidad, como resultados se obtuvo un Chi cuadrado de 0,000

que refleja que existe una incidencia directa, señalándonos que ha mejor gestión de la administración se tendrá mejor ambiente en el trabajo , 2019. (Calderon, 2019)

La Gestión Administrativa, Leonard (2001) manifiesta que la administración es el acto de administrar (del latín Administratio – ONIS), con el fin de lograr objetivos o gestionar asuntos. Por ende, se entiende como un grupo de actividades guiadas hacia la gestión y ejecución de tareas administrativas. Es la competencia de la organización para determinar, lograr y valorar sus finalidades con la apropiada utilización de los medios disponibles”. “Es organizar cada recurso disponible para lograr determinadas metas”. Meigs & Larsen (2004) destacan que la gestión implica la planificación, estructuración, guía y supervisión. Las tareas de gestión son la ejecución de actividades administrativas (derivadas del término latino Administrativo - ONIS), un procedimiento destinado a alcanzar objetivos específicos o resolver asuntos, constituyendo así una labor de dirección y control. Es la competencia de la organización para determinar, lograr y valorar sus finalidades con la apropiada utilización de los medios disponibles”. “Es organizar cada recurso disponible para lograr determinadas metas” (Leonard, 2001)

Chiavenato (2016) manifiesta que la gestión de la administración puede ser resumida en el término organización, debido a que esta es el cimiento de cualquier procedimiento gerencial en una compañía. Se refiere a las decisiones relacionadas con la administración de personal (recursos humanos), aspectos comerciales (comercialización), actividades operativas (fabricación y comercio de bienes o prestación de servicios) y normativas fiscales y tributarias (impuestos y obligaciones adicionales. En ese sentido, consideramos según lo expresado por el autor antes mencionado que tienen que la organización es fundamental para conseguir los objetivos y metas institucionales. (Chiavenato, 2016)

Según Mendoza (2017), la gestión de la administración posee una naturaleza sistémica, al ser portadora de actividades congruentemente dirigidas a la consecución de las metas por medio de la realización de las clásicas de la gestión en el procedimiento de administración: planificar, organizar, dirigir y controlar. (Mendoza, 2017)

De acuerdo con Ramírez (2016), la integración de un novedoso esquema de gestión de la administración plantea una valoración exhaustiva y preliminar del actual estado, de tal modo que se sepa cada procedimiento de administración ejecutado en el interior de la organización y cada elemento que participa en estos, tanto material como personal. “Su relevancia consiste en la mejora en el desarrollo de los procedimientos, con el fin de incrementar la calidad y efectividad en la administración de cada servicio que prestan los organismos públicos”. (Ramírez, 2016)

Se puede indicar según Muñiz (2006) algunas finalidades de la gestión de la administración:

- Servir de ayuda a las actividades de planeación de tareas en la institución, del mismo modo que al control de las mismas.
- Reconocer de forma apropiada los menesteres materiales, humanos y financieros de las organizaciones.
- Dar seguimiento y evaluar las determinaciones institucionales en incidencia con regímenes, políticas, presupuestos, etcétera (Muñiz, 2006)

Desde finales del centenario XIX, la gestión se asocia con 4 actividades concretas: planificación, organización, dirección y control. Son tradicionales en la gestión de la administración y siguen siendo aprobadas, sin embargo, nuevos modelos surgen para entender la gestión de la administración y su incidencia en la existencia de las instituciones al ir tomando superior auge las TIC (Fayol, Administración Moderna, 1971)

En la práctica, siguiendo a Gordon (2013) “Es una serie de etapas o fases por medio de las que desarrolla la administración, las cuales se vinculan y constituyen un procedimiento integral”. Pero se contempla que la administración no se disminuye a la utilización de las 4 actividades de modo autónomo, contrariamente tiene que ver con una serie de trabajos interrelacionados, que se dan de modo simbiótico (Gordón, 2013)

Chiavenato (2007) uno de los más reconocidos y famosos en este campo, propone las 4 etapas de la gestión de la administración, las cuales son detalladas en seguida: (Chiavenato, 2007)

a) Planeación

Según Chiavenato (2007) nos expresa con relación a la planeación que en las instituciones todo se tiene que planear de modo anticipado. Esta es la primera de las actividades administrativas que es cimiento para las otras. Se busca definir anticipadamente cuáles son las metas que tienen que lograrse y que tiene que realizarse para obtenerlas”.

En la actualidad, todo se tiene que planear de forma conveniente. Solamente de esta manera identificaremos que queremos lograr y a dónde se quiere llegar de modo organizado.

b) Organización

Esta actividad está relacionada, de acuerdo con Chiavenato (2007) con la organización, estructuración e incorporación de los medios y los órganos implicados en el desarrollo, y explicar los enlaces entre estos y las capacidades de cada uno. Cuando nos referimos a estructura, nos referimos a la división del trabajo, agrupación por funciones y a las posiciones y tareas.

c) Dirección

Chiavenato (2007) nos expresa que esta persigue poner en actividad y dinamizar la compañía. Dicho de otra manera, que este tercer trabajo administrativo está relacionado con los seres humanos, con la disponibilidad del talento humano con que dispone la organización.

La dirección está relacionada con los vínculos interpersonales en la institución, tanto del administrador como de sus colaboradores, no importando nivel de organización. Para ello, es importante que el talento humano este identificado y ejerciendo funciones adecuadamente.

d) Control

Continuando con Chiavenato (2007) manifiesta que:

El control es relevante para verificar que se logren las metas con los resultados que se obtienen. Consideremos que mientras el planeamiento es el comienzo, el control

es la finalización. Sin embargo, el control puede ser general, operacional y departamental, del mismo modo que además en el planeamiento se tiene proyectos tácticos, estratégicos u operativos, correspondientemente.

Recursos de la Gestión Administrativa De acuerdo con Chiavenato (2011) Por recursos tenemos que comprender cada elemento que se necesita para efectuar la actividad en el procedimiento de administración; para esta investigación hemos considerado oportuno ordenarlos en:

- Elementos Tangibles: Corresponden a los utensilios requeridos para atender las necesidades y garantizar el confort del equipo humano.
- Recursos Financieros: representan los recursos líquidos disponibles para la organización, cuya disponibilidad es crucial para el mantenimiento adecuado de las instalaciones, la contratación de personal y la satisfacción de las necesidades operativas esenciales. Para asegurar este aspecto, al inicio de cada período, se gestiona el presupuesto correspondiente ante las autoridades gubernamentales centrales.
- Recursos mercadológicos: es el ámbito en el cual los presupuestos son dirigidos para llevar a cabo estudios, anuncios publicitarios, y demás eventos que se puedan suscitar en la compañía. D. Talento humano: son los trabajadores que entran, permanecen e intervienen en la organización, sin considerar la relevancia del puesto, nivel jerárquico o actividad que lleve a cabo (Goleman, 2007)

Una primera aproximación a lo que tenemos que comprender por satisfacción en el trabajo es la brindada por Llacchua, (2015) “Es una serie de sensaciones y emociones positivas y negativas en base al que el personal percibe su empleo”. (Llacchua, 2015)

Teorías que sustentan la presente investigación:

Teorías de la administración y sus perspectivas, (Gómez, 2007) En las teorías que constituyen el pensamiento de la gestión se han mostrado diferentes perspectivas expuestas por diferentes investigadores por medio de una filosofía específica, varias de estas continúan en pue hasta el día de hoy con algunos cambios.

En este punto, la evolución tecnológica permitió de igual modo desarrollar a la gestión, a causa de que los adelantos era importante definir un orden. De ahí que sus principios “contemplados en su enfoque histórico, simbolizaron un considerable avance y una perspectiva nueva, un tremendo adelanto ante el sistema”. (Chávez, 2006)

Teoría Clásica de la Administración, se recuerda por su perspectiva sistemática e integral donde se comprenden diferentes puntos de las compañías, a causa de que de acuerdo con Fayol era muy relevante vender a la par de generar, de igual modo era relevante la técnica de financiamiento para garantizar los bienes de la compañía. Se puede decir que la organización era entendida de un modo más integral a causa de que la estructura era dependiente de los que la conformaban. (Fayol, *Teoría Clásica de la Administración*, 2009)

Una de las diferencias para destacar entre la teoría de Taylor y la de Henry Fayol, es la utilización del tiempo, a causa de que Fayol se centra más en el sistema general de la institución, entre tanto Taylor se centraba más en la técnica e instrumentos del trabajo para una óptima eficiencia (Fayol, 1916)

La *teoría clásica* se enfocaba en determinar el sistema para asegurar la eficacia en cada parte implicada, sean estos órganos (dependencias, secciones) o seres humanos (ocupantes de puestos y ejecutantes de trabajos). El trabajo administrativo no tiene que ser una carga para la autoridad, sino más bien una responsabilidad compartida con el subordinado (Cuevas, 2017)

Dentro de las *teorías de satisfacción*, Orejuela (2014) indica la distinción siguiente: La teorización con relación a la satisfacción ha oscilado entre 2 propensiones: las cuales la puntualizan como una condición emocional y las que la puntualizan como una conducta general hacia el empleo. La primera hunde sus raíces en la definición, la cual la contempla como una reacción emocional favorable o agradable en cuanto a las experiencias laborales de un individuo, así como su alineación con los principios y valores laborales, puede influir en su grado de satisfacción en el ámbito laboral. Por otro lado, la insatisfacción en el trabajo puede surgir como una respuesta emocional negativa hacia el puesto cuando este no respeta, frustra o contradice los estándares éticos del individuo, o cuando no cumple con las

expectativas laborales que este tiene. Congruentemente en las instituciones, manifiestan niveles de insatisfacción y satisfacción por parte de sus colaboradores, empero como hemos podido percatarnos hasta ahora todo ello depende de las instituciones para las que prestan el servicio; a causa de que son estos que, por medio de sus tácticas institucionales, de las actividades de mejoramiento que puede ocasionar hacia el trabajador, mejorará en estos el nivel de satisfacción en el trabajo y compromiso institucional (Orejuela, 2014)

Robbins y Judge (2009) nos indican que es el sentimiento positivo de los seres humanos sobre su empleo. Una persona que muestra una satisfacción elevada en el trabajo tiene sensaciones positivas sobre su labor, entre tanto otra que esta no satisfecha muestra sensaciones negativas (Robbins & Judge, 2009)

Otro concepto relevante es el impartido por Davis y Newstrom 2007 los cuales puntualizan: La satisfacción laboral como una serie de sensaciones positivas y negativas por medio de las que el personal percibe su empleo. La satisfacción en el trabajo es variable debido a que crecen y decrecen las sensaciones satisfactorias a medida que las razones de logro van siendo cubiertas, de manera que las intensidades iniciales son complementadas por medio de los comportamientos desarrollados (Davis & Newstrom, 2003)

Otros autores como Boada & Tous, (1993) la satisfacción laboral de igual modo es comprendida como uno de los factores que define el nivel de confort que una persona vivencia en su labor, se está transformando en una problemática principal para la administración de la institución, es tomado en consideración como un reto debido a que una institución al poseer un conjunto de trabajadores no satisfechos hace que su rendimiento y sus ganancias bajen, en consecuencia, es un tópico principal y en especial que está inmerso en las metas o tácticas organizacionales el estudio de este tópico (Boada & Tous, 1993)

De acuerdo con Fernández-Ríos (1999), existen siete elementos fundamentales que deben ser considerados: la compensación financiera, el entorno físico en el lugar de trabajo, la estabilidad y confianza proporcionadas por la empresa, las relaciones con los compañeros de trabajo, el apoyo y la deferencia hacia los

superiores, la valoración por parte de los colegas, y las perspectivas de desarrollo tanto profesional como personal dentro del empleo (Fernández, 1999)

Tomaremos las dimensiones de la satisfacción laboral 5.1.3.1 Dimensiones de la Satisfacción Laboral, de acuerdo con Locke (1979), procuró reconocer y evaluar cada dimensión de las que dependía la satisfacción en el trabajo, tomando en consideración que esta deriva de una serie de factores vinculados a la labor. Ello lo hizo reuniendo propiedades en donde las particularidades de la labor misma y las individuales de cada empleado condicionaran la reacción de ella hacia distintas cuestiones laborales. Mencionadas particularidades las organizó como:

Satisfacción con el trabajo: Aquí se incorpora la atracción interna al empleo, oportunidades de logro, reconocimiento del mismo, aprendizaje, ascenso, etcétera.

Satisfacción con la remuneración: Se tiene que tomar en consideración el modo en cómo el efectivo se distribuye (igualdad). (Locke, 1979). La teoría en investigación manifiesta que la satisfacción con la remuneración obedece a la discrepancia entre el valor designado al empleo y la remuneración recibida, entre tanto la teoría de la igualdad los seres humanos equiparan sus aportes propios y las utilidades que perciben con las de otros y contestan erradicando toda desigualdad.

Satisfacción con las promociones: Comprende posibilidades de formación o cimientos de apoyo para posteriores promociones. Universidad del Bío-Bío. Red de Bibliotecas - Chile

Satisfacción Laboral, Satisfacción con los reconocimientos: Comprende los halagos, las aprobaciones, y cuan admirable resulta una labor desarrollada, del mismo modo que además las críticas con relación al mismo. De acuerdo con estudios de (Locke, 1979), este punto es un elemento o factor muy mencionado como motivo de insatisfacción y satisfacción.

Satisfacción con las utilidades: Comprende utilidades tales como pensión, seguro médico, primas, vacaciones.

Satisfacción con las condiciones laborales: Cuestiones de las condiciones de trabajo relevantes y requeridas para la persona; flexibilidad de horarios, de descanso, ambiente laboral óptimo. (Ocsa, 2016)

No obstante, para una óptima correlación en el presente estudio nos quedaremos con 4 dimensiones de las previamente citadas a conocer: Condiciones materiales, Beneficios laborales, Desarrollo Personal y el Desempeño de tareas. Los Signos

de Satisfacción e Insatisfacción Laboral según Robbins y Judge (2009) se puede resaltar como signos de satisfacción en el trabajo la misma complacencia que hallamos al llevar a cabo nuestra labor, el involucramiento en la misma, del mismo modo que el compromiso institucional (Robbins & Judge, 2009)

La satisfacción en el trabajo es considerada como una variable relevante en las instituciones, debido a que a partir de todos los conceptos revisados se puede llegar a la conclusión de que la satisfacción en el trabajo es una serie de conductas, que manifiestan los colaboradores y que puede referirse de modo global o de determinadas facetas asociados con cuestiones laborales y de la institución. Y para hablar con relación al nivel de satisfacción en el trabajo se logra evidenciar que depende de factores individuales, institucionales, ambientales y demás. Siendo estos motivos, razón o intención de llevar a cabo este estudio de caso debido a que de esta manera se puede conseguir resultados con relación a la satisfacción del servidor que pertenece a los procedimientos sustantivos y adjetivos de un Instituto Nacional desconcentrado (Zeithaml, 2011)

Está conformada por (53) Servidores Públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.

Muestra

Hace referencia a un ámbito de sujetos u objetos seleccionados considerando determinados parámetros de naturaleza científica, siendo por lo tanto cada individuo parte del universo. Tamayo (2012).

Al ser la población del estudio reducida, se trabajó con toda la población (53 servidores públicos), de manera que resultó incensario definir una muestra (Tamayo, 2012)

Muestreo:

Está relacionado con escoger una serie de personas que simbolicen al conjunto que pertenecen, para de esta manera conseguir identificar las particularidades del grupo. Para este estudio se trabajó con él no probabilística, debido a que al escoger componentes se sujetó a las fuentes asociadas a los caracteres del estudio, seleccionándose a 53 servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021, en base a los criterios siguientes:

Criterios de selección de muestra

Criterios de inclusión

- Servidores públicos nombrados, contratados y CAS, directivos, profesionales y técnicos.

Criterios de exclusión

- Servidores públicos profesionales nombrados, que se trasladaron a SUNAFIL.

3.3.2. Unidad de análisis

Servidores públicos nombrados, contratados, designados, y CAS de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de información

Se utilizó una encuesta para evaluar la gestión administrativa del personal en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, y se aplicó un cuestionario específico para medir la satisfacción laboral del mismo personal.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez:

Se realizó mediante la evaluación de profesionales especializados, quienes recibieron los cuestionarios para emitir su dictamen respecto a su utilidad y aplicabilidad.

Confiabilidad:

Fue realizada una prueba piloto que se aplicó a los trabajadores administrativos en la sede Moquegua, cuyos resultados fueron analizados estadísticamente por medio del índice de confiabilidad del Alfa de Cronbach (α).

La muestra piloto aplicada fue en base a veintiséis empleados, el mismo que fue de utilidad para encontrar la confiabilidad al presente estudio, que posibilitó definir una elevada confiabilidad con un 0,930 para el cuestionario de la variable “Gestión Administrativa”

Tabla 1.

Confiabilidad Gestión Administrativa

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,930	,928	15

Y, para el cuestionario de la variable “Satisfacción Laboral”, permitió determinar una alta confiabilidad con un 0,964.

Tabla 2.

Confiabilidad Satisfacción Laboral

Estadísticos de fiabilidad		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,964	,963	24

3.5. Procedimiento

Para conseguir los datos necesarios, se realizaron cuestionarios, aplicados a los funcionarios del estudio en mencionado; previo asesoramiento del correcto llenado del cuestionario, pues se necesitaba conocer datos importantes para nuestro estudio. Después, mencionados datos fueron procesados, se los presentaron en tablas y figuras estadísticas, y por último se especificaron las conclusiones y fueron emitidas determinadas sugerencias.

3.6. Método de análisis de datos

Se obtuvo un consolidado que muestra los productos de cada variable que se procesaron.

Se emplearon los estadísticos siguientes:

- Para organizar los resultados se emplearon tablas de distribución y figuras respectivas.
- La contrastación de hipótesis se procesó por medio de la aplicación estadística SPSS versión 24.

3.7. Aspectos éticos

Desde el comienzo del estudio, se ha preservado en secreto la identidad de aquellos que colaboraron para la recopilación de la información, siguiendo pautas éticas como la discreción y el resguardo de la identidad. En otras palabras, los datos recopilados no pueden ser mencionados con fines distintos a los de este estudio.

IV.- RESULTADOS

Mostramos los resultados que se obtuvieron que se han ordenado en cuadros de distribución de frecuencias que conciernen a cada objetivo de la presente investigación, con instrumentos que fueron aplicados a la muestra previamente indicada.

Recopilada la información se creó una base con los mismos y se procesó en la aplicación estadística SPSS versión 24. Después se desarrolló la segmentación en rango de calificación para todas las dimensiones. Para comenzar, definimos los baremos para la medición del nivel de cada variable.

Tabla 3.

Variable 1 y variable 2

			Correlaciones	
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

De los resultados presentados en la tabla 3, es apreciable el nivel de correlación entre la “Gestión Administrativa” y la “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la institución bajo estudio; por Rho de Spearman $\rho = 0,484$ $p < 0,05$. Evidenciando así la hipótesis que expresa que a medida que la gestión administrativa mejora, también lo hace la satisfacción laboral del personal en la organización.

Tabla 4.*Dimensión 1 y variable 2*

Correlaciones			PLANIFICACIÓN (agrupado)	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Es apreciable el nivel de correlación entre la “Planificación” de la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la institución bajo estudio; por Rho de Spearman $\rho = ,508$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, $p < 0,05$; Por ende, existe suficiente respaldo estadístico para respaldar que a medida que mejor sea la planificación, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la apreciación de su personal.

Tabla 5.*Dimensión 2 y variable 2*

Correlaciones			ORGANIZACIÓN (agrupado)	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,508**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,508**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Es apreciable el nivel de correlación entre la “Organización” de la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la institución

bajo estudio; por R.S. $\rho = 0,508$ $p < 0,05$ Evidenciando así la hipótesis que expresa que a medida que mejor sea la organización, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la apreciación de su personal.

Tabla 6.

Dimensión 3 y variable 2

Correlaciones			DIRECCIÓN (agrupado)	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	DIRECCIÓN (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,418**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	53	53
	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,418**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se contempla el grado de correlación entre la “Dirección” de la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la institución bajo estudio; por R. S. $\rho = 0,418$ $p < 0,05$; Evidenciando así la hipótesis que expresa que a medida que mejor sea la dirección, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la apreciación de su personal.

Tabla 7.

Dimensión 4 y variable 2

Correlaciones			CONTROL (agrupado)	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)
Rho de Spearman	CONTROL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,434**
		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	53	53
	SATISFACCIÓN LABORAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	,434**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Se contempla el nivel de correlación entre el “Control” de la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la institución bajo estudio R.S. $\rho = 0,434$ a $p < 0,05$; Evidenciando así la hipótesis que expresa

que a medida que mejor sea el control, mejora la satisfacción laboral en la organización, en la apreciación de su personal.

Tabla 8.

Dimensión 1 y variable 1

Correlaciones			CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES (agrupado)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)
Rho de Spearman	CONDICIONES FÍSICAS Y/O MATERIALES (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	53	53
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000**	1,000
		Sig. (bilateral)	.	.
		N	53	53

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Es apreciable el nivel de correlación entre las “Condiciones físicas y/o materiales” de la variable “Satisfacción Laboral” y la variable “Gestión Administrativa” en trabajadores de la institución bajo estudio. R.H. $\rho = 1,000$ $p < 0,05$; Evidenciando así la hipótesis que expresa que a medida que mejor sea las condiciones física y/o materiales, mejora la gestión administrativa en la organización, en la apreciación de su personal.

Tabla 9.

Dimensión 2 y variable 1

Correlaciones			BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS (agrupado)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)
Rho de Spearman	BENEFICIOS LABORALES Y/O REMUNERATIVOS (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,484**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	Coefficiente de correlación	,484**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Es apreciable el nivel de correlación entre los “Beneficios laborales y/o remunerativos” de la variable “Satisfacción Laboral” y la variable “Gestión Administrativa” en trabajadores de la institución bajo estudio por Rho de Spearman $\rho=0,484$; $p < 0,05$; por tanto, se confirma que a medida que mejor sea las condiciones física y/o materiales, mejora la gestión administrativa en la organización, en la apreciación de su personal.

Tabla 10.

Dimensión 3 y variable 1

			Correlaciones	
			DESARROLLO PERSONAL (agrupado)	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)
Rho de Spearman	DESARROLLO PERSONAL (agrupado)	Coefficiente de correlación	1,000	,526**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	53	53
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	Coefficiente de correlación	,526**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	53	53

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Interpretación:

Es apreciable el nivel de correlación entre el “Desarrollo personal” de la variable “Satisfacción Laboral” y la variable “Gestión Administrativa” en trabajadores de la institución bajo estudio por Rho de Spearman $\rho= 0,526$; $p < 0,05$; lo que confirma que a medida que mejor sea el desarrollo personal, mejora la gestión administrativa en la organización, en la apreciación de su personal.

Tabla 11.*Dimensión 4 y variable 1*

Correlaciones			DESEMPEÑO DE TAREAS (agrupado)	GESTIÓN ADMINISTRAT IVA (agrupado)
Rho de Spearman	DESEMPEÑO DE TAREAS (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000	1,000**
		Sig. (bilateral)	.	.
	N	53	53	
	GESTIÓN ADMINISTRATIVA (agrupado)	Coeficiente de correlación	1,000**	1,000
Sig. (bilateral)		.	.	
N		53	53	

** La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

V.- DISCUSIÓN

En este segmento se lleva a cabo la comparación trilateral de los hallazgos obtenidos con aquellos de otros investigadores mencionados previamente, así como con el marco teórico delineado en la fundamentación científica, para esto lo que se ha buscado es dar respuesta al problema general manifestado en la interrogante de *¿Cuál es la incidencia que existe entre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral?* en el organismo analizado, de manera que nuestra hipótesis general busca probar que: “La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Sede Central de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021”, a la verdad de los descubrimientos hallados en los resultados, puesto que como es apreciable en la tabla 5, se demuestra la hipótesis propuesta, por Rho de Spearman $\rho = ,484$ ello evidenciando un vínculo significativo entre ambas variables; dicho de otro modo, a medida que mejor sea la gestión de la administración, mejora la satisfacción en el trabajo en la organización, en la apreciación de su personal.

Con incidencia a la primera variable que es la Gestión Administrativa, la dimensión que más influye es la “Condiciones físicas y/o materiales” y “Desempeño de tareas”, según tabla 09 y 11, por Rho de Spearman $\rho = 1,000$ ello quiere decir que hay una correlación positiva grande y perfecta $p < 0,05$, lo que indica que existe una incidencia entre las dimensión “Condiciones físicas y/o materiales” y “Desempeño de tareas” y la variable “Gestión Administrativa” en trabajadores de la mencionada institución, es decir, con trabajadores motivados y con la existencia de comunicación como expresa Bueso (2016) en su trabajo donde concluye que cuando mejora el ambiente institucional, entonces la satisfacción en el trabajo de su colaborador de igual modo mejora. Si se tiene o conserva mencionado ambiente de forma favorable, entonces habrá una óptima preparación y retención de los recursos humanos. Sierra (2015) en su trabajo manifiesta que los factores como sexo, la situación contractual, nivel de instrucción y tiempo de existencia no e sun factor en la complacencia en el trabajo ni el ambiente institucional apreciado; sin embargo, el nivel laboral en el cual está situado llevando a cabo su labor si incide en la satisfacción en el trabajo.

De igual modo hallamos a Ortiz (2011) con su trabajo, el cual tiene descubrimientos semejantes a nuestro estudio, que llega a la conclusión de que en la organización analizada hay un inapropiado Sistema de Gestión Administrativa, mencionado escenario altera de forma directa el sistema organizacional. Por otra parte, llega a la conclusión de que en la empresa hotelera no se perciben eficientes niveles de servicio basado en las condiciones físicas como materiales. Considerando los resultados que se obtuvieron, se tiene que de la totalidad de los que utilizan el hotel, existe un 39% de clientes que no están contentos con el servicio brindado. Dicho de otro modo, se ameritan correcciones inmediatas debido a que no complace lo que requiere y precisa su usuario. Según tabla 5 por Rho de Spearman $\rho = 0,484$ $p < 0,05$, dicho de otra manera, a medida que mejor sea las condiciones física y/o materiales, mejora la gestión de la administración en la institución, en la apreciación de su personal.

La dimensión con influencia tiene la primera variable investigada que es la gestión administrativa, es el beneficio laboral y/o remunerativo según la tabla 11, por Rho de Spearman $\rho = 0,484$ $p < 0,05$, dicho de otra manera, a medida que mejor sea el beneficio laboral y/o remunerativo, mejora la gestión de la administración en la organización, en la percepción de su personal, que a la luz de la veracidad significa que las utilidades laborales y/o remuneraciones son la columna vertebral en el organismo evaluado como demuestra Tirado (2014), en su estudio se determina que la dirección administrativa influye directamente en la excelencia del servicio. De esta forma, al emplear la contrastación de hipótesis como marco de referencia, se pudo corroborar en las conclusiones que hay una relación entre las dos variables investigadas. De igual modo, se comprueba la carencia de una adecuada administración de talento humano y tecnológico que es una debilidad que salió a la luz resultado del estudio llevado a cabo.

Assen (2015) en su trabajo se concluyó que los directivos o autoridades encargados de la gestión de la administración han comenzado actividades idóneas que han colaborado de forma directa en el correcto servicio que mencionada institución brinda. Igualmente, se evidencia que el centro estudiado lleva a cabo una eficiente

administración económica y organizativa, logrando promover incluso a nivel global tanto el progreso económico como el avance financiero de dicha entidad. Solórzano (2011) en su estudio llega a la conclusión de que las tareas de planificación, desarrollo y control conforman o son parte del procedimiento de la gestión de la administración, mencionados pasos deben darse para lograr los objetivos institucionales. De igual modo, según la tabla 11 por Rho de Spearman $\rho = 1,000$; $p < 0,05$, dicho de otra manera, a medida que mejor sea el desempeño de tareas, mejora la gestión administrativa en la organización, en la apreciación de su personal.

VI.- CONCLUSIONES

1. Se ha determinado que hay una incidencia altamente significativa la variable “Gestión Administrativa” y la “Satisfacción Laboral” en personal de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua 2021, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 0,484$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, ante el nivel de significación estadística $p < 0,05$, es decir, a medida que mejor sea la gestión administrativa, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.
2. Se estableció que existe una incidencia altamente significativa entre la “Planificación” de la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 0,508$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea la planificación, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.
3. Se concluye que existe una incidencia altamente significativa entre la dimensión “Organización” de la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 0,508$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea la organización, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.
4. Se demostró que existe una incidencia altamente significativa entre la dimensión “Dirección” de la variable “Gestión Administrativa” y la variable “Satisfacción Laboral” en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 0,418$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, frente al grado de

significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea la dirección, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

5. Se ha determinado que existe una incidencia altamente significativa entre la dimensión "Control" de la variable "Gestión Administrativa" y la variable "Satisfacción Laboral" en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 0,434$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea el control, mejora la satisfacción laboral en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

6. Se estableció que existe una incidencia altamente significativa entre la dimensión "Condiciones físicas y/o materiales" de la variable "Satisfacción Laboral" y la variable "Gestión Administrativa" en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 1,000$ ello quiere decir que hay una correlación positiva grande y perfecta, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea las condiciones física y/o materiales, mejora la gestión de la administración en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

7. Se concluye que existe una incidencia altamente significativa entre la dimensión "Beneficios laborales y/o remunerativos" de la variable "Satisfacción Laboral" y la variable "Gestión Administrativa" en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 0,484$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea las condiciones física y/o materiales, mejora la gestión administrativa en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

8. Se demostró que existe una incidencia altamente significativa entre la dimensión “Desarrollo personal” de la variable “Satisfacción Laboral” y la variable “Gestión Administrativa” en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 0,526$ ello quiere decir que hay una correlación positiva moderada, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea el desarrollo personal, mejora la gestión administrativa en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

9. Se ha determinado que existe una incidencia altamente significativa entre la dimensión “Desempeño de tareas” de la variable “Satisfacción Laboral” y la variable “Gestión Administrativa” en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo, con el resultado de prueba de hipótesis por Rho de Spearman $\rho = 1,000$ ello quiere decir que hay una correlación positiva grande y perfecta, frente al grado de significación estadística $p < 0,05$; es decir, a medida que mejor sea el desempeño de tareas, mejora la gestión administrativa en la institución, en la percepción de sus trabajadores.

VII.- RECOMENDACIONES

1. Al encargado de la Oficina Técnica Administrativa, vista la trascendencia de la gestión de la administración para conseguir la satisfacción en el trabajo del personal, tiene que comprometerse con su labor, capacitarse constantemente, hacer uso de la planeación, organizar a la institución para conseguir las metas con una apropiada estructura de control con la finalidad de comprobar la realización de los propósitos planteados.
2. El Encargado de la Oficina Técnica Administrativa, debe realizar gestiones ante el Gobierno Regional Moquegua, ello con el fin de incrementar las ganancias económicas que perciben los trabajadores de la entidad bajo estudio.
3. La encargada del Área de Personal, debe recibir capacitación en Gestión de los recursos humanos, puesto que la gestión de la administración no puede ser esporádica sino de modo efectivo y continuo por medio de trabajadores capacitados e idóneos para ocupar determinados puestos, con un claro direccionamiento por incorporar las TIC para un óptimo servicio.
4. Que la Alta Dirección ponga en funcionamiento un esquema táctico organizacional que posibilite monitorear los regímenes propuestos por la organización, reforzando la oficina Técnica Administrativa con personal calificado que realice un trabajo eficiente.
5. La alta Dirección, tener particular cuidado en las condiciones materiales del ambiente de trabajo con la finalidad de asegurar que no se transformen en motivo de insatisfacción. Del mismo modo potencializar mejor el trabajo en equipo, la contribución, incorporación e interrelación con jornadas de preparación y orientación para optimizar las relaciones interpersonales.

REFERENCIAS

- Alles, M. (2007). *Comportamiento organizacional: cómo lograr un cambio cultural a través de gestión por competencias*. Buenos Aires - Argentina: Granica.
- Arizaga. (2016). *El nuevo enfoque de Gestión administrativa en el Hospital San Rafael de Tunja*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Assen, A. (2015). *Gestión Administrativa y Financiera y su incidencia en la atención al cliente de la Corporación Nacional de Telecomunicaciones Agencia El Empalme, año 2012*. Ecuador: Universidad Técnica Estatal de Quevedo.
- Boada, A., & Tous, C. (1993). *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral*. New York - USA: Mc Graw Hill.
- Cajo, P. (2018). *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del ministerio de agricultura y riego*. Lima - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Calderon, M. (2019). *Gestión administrativa y clima laboral en los trabajadores de la oficina de administración en la sede central de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2019*. Moquegua - Perú: Universidad Nacional de Moquegua.
- Chávez, G. (2006). *Tecnología y Administración*. Santiago: EAN.
- Chiavenato, I. (2016). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavento, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: Mc Graw Hill.
- Cuevas, R. (2017). *Responsabilidad social y ética profesional en la gestión*. México: Herder.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2003). *Comportamiento Humano en el Trabajo. Comportamiento Organizacional*. México: Mc Graw Hill.

- Fayol, H. (1916). *Teoría clásica de la Administración*. España: JABRJ.
- Fayol, H. (1971). *Administración Moderna*. Colombia: Norma.
- Fayol, H. (2009). *Teoría Clásica de la Administración*. España: ANGK.
- Fernández, M. (1999). *Diccionario de recursos humanos: organización y dirección*. Madrid - España: Díaz de Santos.
- Goleman, D. (2007). *Gestión del Talento Humano*. España: McGraw.
- Gómez, P. (2007). *Teoría de la Administración y sus enfoques*. España: Planeta.
- Gordón, R. (2013). *La gestión administrativa y la satisfacción de los clientes del servicio de transporte pesado de la ciudad de Tulcán*. Tulcán - Ecuador: Universidad Politécnica Estatal del Carchi.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Leonard, A. (2001). *Administración Estratégica y Gestión de Recursos Humanos*. Sevilla - España: McGraw-Hill.
- Llacchua, F. (2015). *Cultura Organizacional y Bienestar Laboral de los trabajadores de la Universidad Nacional José María Arguedas*. Andahuaylas - Perú: Universidad José María Arguedas.
- Locke, C. (1979). *La Satisfacción Laboral y sus Determinantes*. Buenos Aires - Argentina: Gestión 2000.
- Mendoza, B. (2017). *Gestión Administrativa para la Innovación para las medianas empresas*. España: MFG Villalba.
- Muñiz, G. (2006). *Cómo implantar un sistema de control de gestión en la práctica*. España: Gestión 2000.
- Ocsa, C. (2016). *Condiciones de Trabajo*. Paraguay: Marben.
- Orejuela, J. (2014). *Teoría de la Satisfacción y Motivación Laboral*. España: Bonaventuriana.

- Ortiz, C. (2011). *Sistema de Gestión Administrativa y su Incidencia en la Calidad en el Servicio del Hotel Andino Real de la Ciudad de Ambato*. Ecuador: Universidad Técnica de Ambato.
- Phillips, A. (2017). *Gestión administrativa y la motivación laboral de los trabajadores del Policlínico “Señor de los Milagros” del Centro Poblado “Vista Alegre*. Ayacucho - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quischa, G. (2012). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al VI ciclo 2010 - I del Instituto superior particular “La Pontificia” del distrito Carmen Alto Provincia de Huamanga*. Ayacucho - Perú: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.
- Quiso, E. (2019). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional en los trabajadores de la Gerencia de Administración en la Municipalidad Provincial de Mariscal” Nieto*. Moquegua - Perú: Universidad José Carlos Mariátegui.
- Ramírez, O. (2016). *Gestión Administrativa y Financiera*. Quevedo - Ecuador: McGraw Hill.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Prentice Hall.
- Sierra, L. (2015). *Satisfacción Laboral y Clima organizacional percibido por docentes de instituciones de la Iglesia Adventista del Séptimo día de la Unión Colombiana del Sur*. México: Universidad de Montemorelos.
- Tamayo, C. (2012). *Metodología de la Investigación*. México: UTMACH.
- Werther, W. (2000). *Administración de personal y recursos humanos*. México: McGraw Hill.
- Zeithaml, V. (2011). *La calidad del servicio y la satisfacción*. Lima: SERVQUAL.

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

Título: Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.				
Problema general	Objetivo general	Hipótesis general	Variables	Metodología
¿Cuál es la incidencia que existe entre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?	Determinar la incidencia que existe entre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021	La Gestión Administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.	Variable 1: Gestión Administrativa Dimensiones Planificación Organización Dirección Control	Enfoque: Cuantitativa Tipo: Básica Alcance: Transaccional - correlacional Diseño: No experimental,
Problemas específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas		
PE 1: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la planificación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?	OE 1: Determinar la incidencia que existe entre la planificación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021	HE 1: Existe incidencia entre la planificación y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.	Variable 2: Satisfacción laboral Dimensiones Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Desarrollo personal Desempeño de tareas	Población: 53 Muestra: 53 Muestreo: No Probabilístico Técnica de recolección: encuesta Instrumento de recolección: cuestionario Método de análisis: descriptivo
PE 2: ¿Cuál es la incidencia que existe entre organización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?	OE 2: Determinar la incidencia que existe entre la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021	HE 2: Existe incidencia entre la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021.		
PE 3: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores de la	OE 3: Determinar la incidencia que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores	HE 3: Existe incidencia entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección		

Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?

PE 4: ¿Cuál es la incidencia que existe entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?

PE 5: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión administrativa y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?

P6: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión administrativa y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?

P7: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021?

P8: ¿Cuál es la incidencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño de las tareas en los trabajadores de la Dirección Regional

de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

OE 4: Determinar la incidencia que existe entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

OE 5: Determinar la incidencia que existe entre la gestión administrativa y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

OE 6: Determinar la incidencia que existe entre la gestión administrativa y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

OE 7: Determinar la incidencia que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

OE 8: Determinar la incidencia que existe entre la gestión administrativa y el desempeño de las tareas en los trabajadores de la Dirección Regional

Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

HE 4: Existe incidencia entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

HE 5: Existe incidencia entre la gestión administrativa y las condiciones físicas y/o materiales en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

HE 6: Existe incidencia entre la gestión administrativa y los beneficios laborales y/o remunerativos en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

HE 7: Existe incidencia entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

HE 8: Existe incidencia entre la gestión administrativa y el desempeño de las tareas en los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021

de Trabajo y Promoción del Empleo de Trabajo y Promoción del Empleo
Moquegua, 2021? Moquegua, 2021

Anexo 2

Matriz de Operacionalización de Variables

Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de Medición
MVariable 1 Gestión Administrativa	Es la capacidad de la Institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles para conseguir los objetivos planteados. Werther (2000).	Operacionalmente se recogerá la variación de los colaboradores acerca de las dimensiones de planificación, organización, dirección y control, a través del cuestionario de gestión administrativa en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua. (Calderon, 2019)	Planificación	Misión Objetivos Estrategias Elaboración de planes	Ordinal 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- Algunas Veces 4.- Casi siempre 5. Siempre
			Organización	Diseño Organizacional Recursos Humanos	
			Dirección	Comportamiento Organizacional Motivación Liderazgo Comunicación Equipos de Trabajo	
			Control	Normas Medidas de control Monitoreo y Supervisión	
Variable	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 2 Satisfacción Laboral	"Es entendida como un conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables en base al cual los colaboradores consideran su trabajo. Tiene además una fuerte incidencia con su propio medio cultural y social y con como su entorno percibe el trabajo". Alles (2007).	Operacionalmente se recogerá la valoración de los colaboradores acerca de las dimensiones de Condiciones Físicas de trabajo, beneficios laborales y/o remunerativos, Desarrollo personal y Desempeño de tareas a través del cuestionario de satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Gerencia Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua (Orejuela, 2014)	Condiciones físicas y/o materiales Beneficios laborales y/o remunerativos Desarrollo personal Desempeño de tareas	Infraestructura, materiales	Ordinal 1.- Nunca 2.- Casi Nunca 3.- Algunas veces 4.- casi siempre 5.- siempre

Anexo 3

Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

EDAD	SEXO		MODALIDAD DE CONTRATO				ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO			
	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4
	1. Femenino	2. Masculino	1. D.L. 276	2. D.L. 1057	3. D.L. 728		1. > a 2 año	2. > a 2 años	3. > a 2 años	

INSTRUCCIONES:

1. A continuación, se presentan 15 ítems, lea con atención cada uno de ellos. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su situación.
2. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.
3. No debe quedar ningún ítem sin ser respondido
4. Responda con sinceridad, este cuestionario de encuesta es estrictamente confidencial y con fines académicos.

DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
PLANIFICACIÓN	1. Cree usted que la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua utiliza estrategias adecuadas para atender las necesidades de los usuarios.					
	2. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua precisa sus objetivos claramente para el buen servicio al usuario.					
	3. Las estrategias que se implementa en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua son congruentes con la misión institucional.					
	4. En la planificación de la gestión administrativa se considera la incidencia entre las áreas involucradas para lograr una mayor efectividad en la formulación de planes.					
ORGANIZACIÓN	5. En el diseño organizacional se considera el tamaño y las actividades de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua					
	6. La organización de oficinas físicamente y funciones del personal contribuye a la satisfacción del usuario.					
	7. Piensa usted que el personal cumple sus funciones de manera idónea.					

DIRECCIÓN	8. La Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua presenta un clima organizacional adecuado.					
	9. Considera que el personal se encuentra motivado cuando atienden a los usuarios.					
	10. Considera que los directivos motivan a los trabajadores a través de capacitación constante, el desarrollo personal y logro de los objetivos.					
	11. Existe una comunicación efectiva entre los colaboradores y los usuarios.					
	12. Considera usted que se desarrollan relaciones cordiales entre los trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.					
CONTROL	13. Existen lineamientos para la evaluación y control de la gestión administrativa.					
	14. Considera usted que en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo se emplean adecuadamente medidas de control interno.					
	15. El monitoreo y supervisión de las operaciones de la gestión administrativa que se realiza dentro de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo es adecuado?					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

EDAD	SEXO		MODALIDAD DE CONTRATO				ANTIGÜEDAD EN EL TRABAJO			
	1	2	1	2	3	4	1	2	3	4
	1. Femenino	2. Masculino	1. D.L. 276	2. D.L. 1057	3. D.L. 728		1. > a 1año	2. 1 a 2 años	3. 2 a 3 años	

INSTRUCCIONES:

1. A continuación, se presentan 24 ítems, lea con atención cada uno de ellos. Responda cada ítem marcando con un aspa (X) la opción de respuesta que mejor describa su situación.
2. Recuerde que las respuestas son opiniones basadas en SU experiencia de trabajo, por lo tanto, NO HAY RESPUESTAS CORRECTAS O INCORRECTAS.
3. No debe quedar ningún ítem sin ser respondido
4. Responda con sinceridad, este cuestionario de encuesta es estrictamente confidencial y con fines académicos.

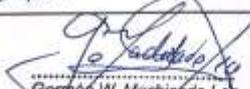
DIMENSIONES	ÍTEMS	RESPUESTAS				
		Nunca	Casi Nunca	Algunas	Casi siempre	Siempre
		1	2	3	4	5
Condiciones físicas y/o materiales	1. Considera que la organización física de oficinas en Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua facilita la realización de las actividades laborales.					
	2. Los ambientes de trabajo de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua son seguros (no representan riesgos para la salud)					
	3. Las condiciones ambientales de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación...) facilitan la actividad laboral.					
	4. Las instalaciones del Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua (superficie, dotación de mobiliario, equipos técnicos) facilitan el trabajo en la institución.					
	5. Las herramientas informáticas que se utiliza el Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua están bien adaptadas a las necesidades de la institución para cumplir con los objetivos y metas.					
	6. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua proporciona material necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales.					
Beneficios laborales y/o remunerativos	7. Considera que el sueldo establecido por el Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua es aceptable de acuerdo a las labores que realizan.					
	8. El sueldo y las prestaciones del Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua satisfacen las necesidades del trabajador y de su familia.					
	9. El sueldo que percibe le permite cubrir sus expectativas económicas.					

	10. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua ofrece beneficios laborales.					
	11. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua promueve oportunidades de ascenso de acuerdo al desempeño laboral.					
	12. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua reconoce el esfuerzo realizado, mediante beneficios laborales y/o remunerativos.					
Desarrollo personal	13. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua promueve la capacitación personal					
	14. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua permite el desarrollo profesional de su personal.					
	15. Los trabajadores del Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua se sienten realizados haciendo su trabajo.					
	16. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua se preocupa por mantener el nivel de motivación de sus trabajadores.					
	17. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua promueve la participación de sus trabajadores en la toma de decisiones.					
	18. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua promueve la participación de los trabajadores en cargos directivos.					
Desempeño de tareas	19. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua promueve el cumplimiento y respeto de las normas establecidas.					
	20. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua publica y pone a disposición en su portal web los documentos de gestión.					
	21. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua presenta la información necesaria para que los trabajadores dispongan de ella para realizar su trabajo eficientemente.					
	22. El Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua establece organiza adecuadamente a sus trabajadores para un mejor desempeño de las tareas.					
	23. La incidencia laboral dlos servidores en el Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua beneficia la calidad del trabajo.					
	24. Considera que hay una incidencia laboral cordial en el Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua.					

GRACIAS POR SU COLABORACIÓN

Anexo 05-A. Ficha de validación 01 de instrumentos

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Determinar la madurez que existe entre Satisfacción Laboral		
Aplicado a la Muestra	53 trabajadores		
Nombres y Apellidos del Experto	Germán Machado Lea	DNI N°	00514934
Título Profesional	Lic. Administración	Celular	952996021
Dirección Domiciliaria	San Antonio Urbs Enrique López Albarjón 072-N 1-6		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA	 Germán W. Machado Lea DOCTOR EN EDUCACIÓN DNI. 00514934 N° Reg. 052-051537	Lugar y Fecha:	Mogucua, 24 Noviembre 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Satisfacción Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la madurez que existe entre Gestión Administrativa		
Aplicado a la Muestra	53 trabajadores		
Nombres y Apellidos del Experto	Germán Machado Lea	DNI N°	00514934
Título Profesional	Lic. Administración	Celular	952996021
Dirección Domiciliaria	Distrito San Antonio Urbs Enrique López Albarjón 072-N 1-6		
Grado Académico	Doctor		
FIRMA	 Germán W. Machado Lea DOCTOR EN EDUCACIÓN DNI. 00514934 N° Reg. 052-051537	Lugar y Fecha:	Mogucua 14 Noviembre 2021

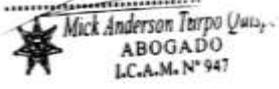
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Gestión Administrativa		
Objetivo del Instrumento	Determinar la incidencia que existe entre Satisfacción Laboral		
Aplicado a la Muestra	53 trabajadores		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan Luis Morón Pinto	DNI N°	04403542
Título Profesional	Magister - Abogado	Celular	949337313
Dirección Domiciliaria	Calle Libertad 324		
Grado Académico	Magister		
FIRMA	<p>GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE</p>  <p>..... MGR. ABG. JUAN LUIS MORON PINTO Especialista (e) Área de Personal</p>	Lugar y Fecha:	Moquegua, Dic 2021

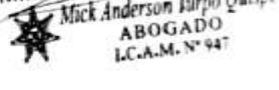
FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Satisfacción Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar la incidencia que existe entre Gestión Administrativa		
Aplicado a la Muestra	53 trabajadores		
Nombres y Apellidos del Experto	Juan Luis Morón Pinto	DNI N°	04403542
Título Profesional	Magister - Abogado	Celular	949337313
Dirección Domiciliaria	Calle Libertad 324		
Grado Académico	Magister		
FIRMA	<p>GOBIERNO REGIONAL DE MOQUEGUA PROYECTO ESPECIAL REGIONAL PASTO GRANDE</p>  <p>..... MGR. ABG. JUAN LUIS MORON PINTO Especialista (e) Área de Personal</p>	Lugar y Fecha:	Moquegua, Dic. 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Satisfacción Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar las condiciones que existe entre Trabajadores Laborales		
Aplicado a la Muestra	53 Trabajadores		
Nombres y Apellidos del Experto	Mick Anderson Turpo Quipe	DNI N°	47460024
Título Profesional	Abogado	Celular	965039164
Dirección Domiciliaria	Av. Honorio Lario Urquiza B-6		
Grado Académico	Maestro en Derechos Constitucionales		
FIRMA	 	Lugar y Fecha:	Poqueja, Dic. 2021

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO:

Nombre del Instrumento	Satisfacción Laboral		
Objetivo del Instrumento	Determinar las condiciones que existe entre Trabajadores Laborales		
Aplicado a la Muestra	53 Trabajadores		
Nombres y Apellidos del Experto	Mick Anderson Turpo Quipe	DNI N°	47460024
Título Profesional	Abogado	Celular	965039164
Dirección Domiciliaria	Av. Honorio Lario Urquiza B-6		
Grado Académico	Maestro en Derechos Constitucionales		
FIRMA	 	Lugar y Fecha:	Poqueja, Dic 2021

Anexo 06 Tablas de dimensiones de variables.

Tabla 12: Dimensiones de la variable 1 Gestión Administrativa

Categoría	Planificación	Organización	Dirección	Control	Frecuencia	%
Nunca	1	3	6	6	4	7.5%
Casi Nunca	9	18	13	13	13	25.0%
Algunas	18	14	21	21	19	34.9%
Casi Siempre	14	14	10	10	12	22.6%
Siempre	11	4	3	3	5	9.9%
Total	53	53	53	53	53	100.0%

Respecto a los resultados las percepciones sobre las dimensiones de la variable 1: Gestión Administrativa, en la tabla 3 e ilustración 1, los trabajadores en su mayoría 34.9% indican que es de “Algunas”, mientras que para el 25.0% es de “Casi nunca” y contrariamente en ello, el 7.5% refiere que es de “Nunca”, sin embargo, la tendencia en general es negativa.

Ilustración 1. Dimensiones de la variable 1 Gestión Administrativa

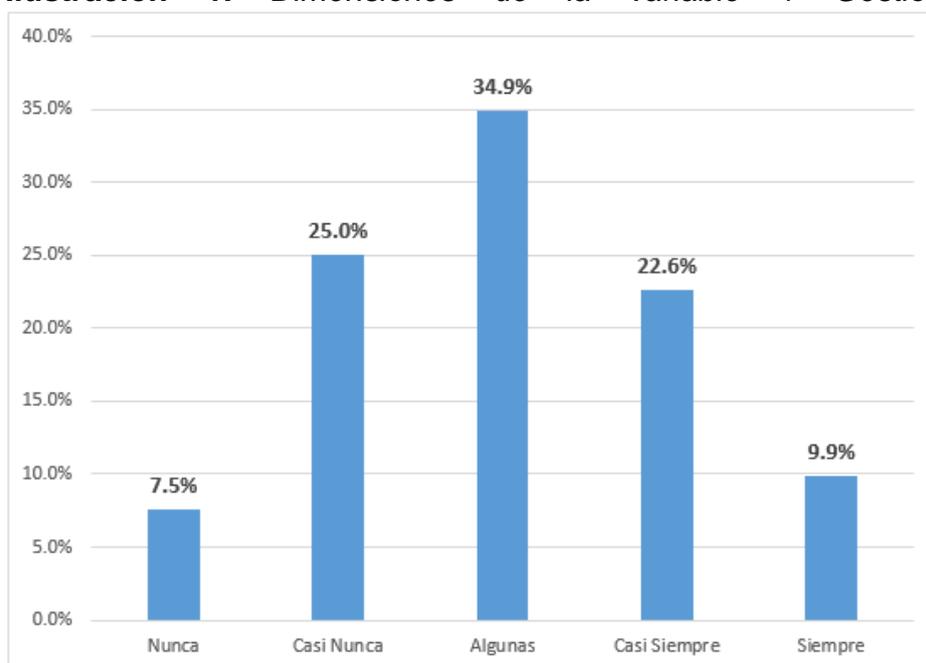
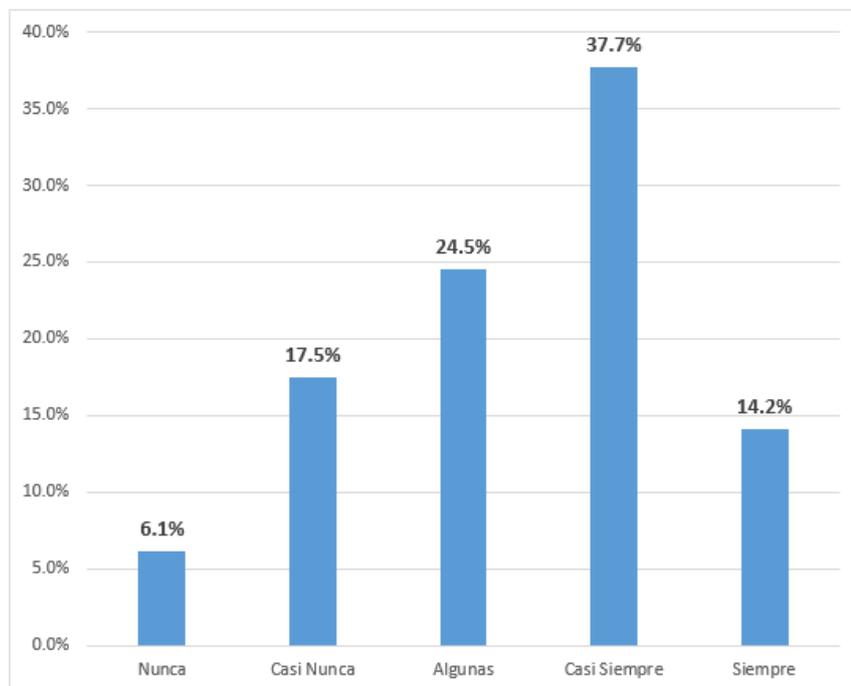


Tabla 13: Dimensiones de la variable 2 Satisfacción Laboral

Categoría	Condiciones físicas y/o materiales	Beneficios laborales y/o remunerativos	Desarrollo Personal	Desempeño de Tareas	Frecuencia	%
Nunca	2	3	4	4	3	6.1%
Casi Nunca	9	6	11	11	9	17.5%
Algunas	11	7	17	17	13	24.5%
Casi Siempre	26	20	17	17	20	37.7%
Siempre	5	17	4	4	8	14.2%
Total	53	53	53	53	53	100.0%

Respecto a los resultados las percepciones sobre las dimensiones de la variable 2: Satisfacción Laboral, en la tabla 4 e ilustración 2, los trabajadores en su mayoría 37.7% indican que es de “Casi Siempre”, mientras que para el 24.5% es de “Algunas” y contrariamente en ello, el 6.1% refiere que es de “Nunca”, sin embargo, la tendencia en general es positiva.

Ilustración 2. Dimensiones de la variable 2 Satisfacción Laboral



ANEXO 7: Base de datos recolectados y ordenados

Cuestionario N° 01: Gestión Administrativa

Cuestionario 01 Gestión Administrativa.sav [Carpeta de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	NecUsu	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	BueSer	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	ConMts	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	EtePla	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	TamAct	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	SatUsu	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	Fundo	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	ClOg	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	MotUsu	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	MotCap	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	ComEfe	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	RelCor	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	EvaCon	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	ContInt	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	MonSup	Número	1	0		{1, Nunca}...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

Cuestionario 01 Gestión Administrativa.sav [Carpeta de datos] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Vista: 15 de 15 variables

	NecUsu	BueSer	ConMts	EtePla	TamAct	SatUsu	Fundo	ClOg	MotUsu	MotCap	ComEfe	RelCor	EvaCon	ContInt	MonSup
1	5	5	4	3	2	5	3	2	2	5	3	3	2	5	2
2	4	2	2	3	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4
5	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
6	3	2	5	3	2	3	5	2	2	3	5	5	2	3	5
7	2	5	2	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4
8	3	2	3	6	3	2	6	3	3	2	6	6	3	2	6
9	5	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2
10	3	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1
11	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1
12	3	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5
13	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1
14	5	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2
15	2	2	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
16	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
17	4	2	5	4	4	5	1	2	4	5	5	5	4	1	5
18	4	4	4	5	2	4	3	5	2	4	3	3	2	4	3
19	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2
20	2	2	1	3	1	3	4	2	1	3	4	4	1	3	4
21	3	3	5	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2
22	2	2	2	6	5	4	1	1	5	4	6	5	5	4	5
23	5	5	4	5	2	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3

Vista de datos Vista de variables

Prueba Piloto 1

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	
Alfa de Cronbach		N de elementos
,930	,928	15

Questionario 01 Gestión Administrativa (Documento2) - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Edición Ver Datos Transformar Presentar Formato Analizar Diagrama directo Gráficos Librerías Ventana Ayuda

Resultados

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Fiabilidad
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Advertencia
 - Escala: Cuestionario 01: Gestión Administrativa
 - Fiabilidad
 - Resumen de Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos

Escala: Cuestionario 01: Gestión Administrativa

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidos	%
	26	100,0
Excluidos ^a	0	,0
Total	26	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
Alfa de Cronbach	,928	15

Estadísticos de los elementos

	Media	Desviación típica	N
NECUse	2,32	1,083	26
SueSer	3,89	1,296	26
ComEli	2,34	1,280	26
EstPla	3,31	1,350	26
TanAct	2,27	1,201	26
SatAju	3,15	1,287	26

Questionario 01 Gestión Administrativa (Documento2) - IBM SPSS Statistics Viewer

Archivo Edición Ver Datos Transformar Presentar Formato Analizar Diagrama directo Gráficos Librerías Ventana Ayuda

Resultados

- Log
- Análisis de fiabilidad
 - Fiabilidad
 - Notas
 - Conjunto de datos
 - Advertencia
 - Escala: Cuestionario 01: Gestión Administrativa
 - Fiabilidad
 - Resumen de Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos
 - Estadísticos

Estadísticos de resumen de los elementos

	Media	Mínimo	Máximo	Rango	Máximo en el	Varianza	N de elementos
Medias de los elementos	2,879	2,115	3,200	1,192	1,504	,174	15
Varianzas de los elementos	1,720	1,104	2,055	,862	1,723	,059	15

Estadísticos total elementos

	Media de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-total corregida	Correlación múltiple si se elimina el elemento	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
NECUse	48,27	180,520	,174		,927
SueSer	48,19	189,402	,427		,932
ComEli	48,23	182,005	,288		,924
EstPla	39,88	170,106	,711		,924
TanAct	48,92	170,554	,268		,923
SatAju	48,04	168,319	,776		,923
Fuente	48,04	164,919	,814		,921
CR0ng	41,06	183,434	,324		,925
MotAju	48,92	170,554	,268		,923
MotCap	48,04	168,319	,776		,923
ComEli	48,04	164,919	,814		,921
ResCor	48,04	164,919	,814		,921
EvaCoe	48,92	170,554	,268		,923
ComEli	48,04	168,319	,776		,923
MotEli	48,04	164,919	,814		,921

Estadísticos de la escala

Cuestionario N° 02: Satisfacción Laboral

Cuestionario 02 Satisfacción Laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	ActLab	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
2	AmbTra	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
3	ConAmb	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
4	InsDir	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
5	HerInf	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
6	MatObj	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
7	SueAce	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
8	SuePre	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
9	SueExp	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
10	BenLab	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
11	OpaAsc	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
12	RecEst	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
13	CapPer	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
14	DesPro	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
15	SieRea	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
16	MotTra	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
17	ProDec	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
18	ProCar	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
19	ProHor	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
20	PorWeb	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
21	TraEli	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
22	OrgAde	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
23	CalTra	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada
24	RelLab	Numérico	1	0		[1, Nunca]...	Ninguna	8	Derecha	Nominal	Entrada

Vista de datos Vista de variables

Cuestionario 02 Satisfacción Laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

Vistas: 24 de 24 variables

	ActLab	AmbTra	ConAmb	InsDir	HerInf	MatObj	SueAce	SuePre	SueExp	BenLab	OpaAsc	RecEst	CapPer	DesPro	SieRea	M
1	5	5	4	3	2	5	3	2	2	5	3	3	2	5	3	
2	4	2	2	3	2	2	5	2	2	2	5	5	2	2	5	
3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	
4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	
5	2	1	1	1	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	
6	3	2	5	3	2	3	5	2	2	3	5	5	2	3	5	
7	2	5	2	4	2	4	4	5	2	4	4	4	2	4	4	
8	3	2	3	6	3	2	5	3	3	2	5	5	3	2	5	
9	2	4	2	1	2	4	2	2	2	4	2	2	2	4	2	
10	5	2	3	3	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	
11	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	
12	5	5	3	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	
13	2	2	2	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	1	
14	5	3	3	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	
15	2	2	2	5	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
16	3	3	2	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	
17	4	2	6	4	4	5	5	2	4	5	6	5	4	5	5	
18	4	4	4	5	2	4	3	5	2	4	3	3	2	4	3	
19	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	
20	2	2	1	3	1	3	4	2	1	3	4	4	1	3	4	
21	5	5	5	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	
22	2	2	2	5	5	4	5	1	5	4	5	5	5	4	5	
23	5	5	4	5	2	3	3	1	2	2	3	3	2	2	3	

Vista de datos Vista de variables

Prueba Piloto 2

Estadísticos de fiabilidad

	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	
Alfa de Cronbach	,964	,963
		N de elementos 24

Escala: Cuestionario 02: Satisfacción Laboral

Resumen del procesamiento de los casos

Casos	Válidas ^a	N	%
	26	100,0	
	0	,0	
Total	26	100,0	

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en los elementos tipificados	N de elementos
,964	,963	24

Estadísticos de los elementos

	Medio	Desviación típica	N
ActLab	2,92	1,069	26
AmóTra	3,00	1,206	26
ConAmb	2,86	1,280	26
InsDe	3,31	1,300	26
HerInf	2,27	1,251	26
MóDij	3,15	1,267	26

Estadísticos total elemento

	Medio de la escala si se elimina el elemento	Varianza de la escala si se elimina el elemento	Correlación elemento-escala cronbach	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si se elimina el elemento
ActLab	64,95	539,079	,143		,967
AmóTra	64,89	522,106	,400		,985
ConAmb	64,92	526,234	,395		,986
InsDe	64,58	502,494	,714		,982
HerInf	65,62	500,806	,907		,981
MóDij	64,73	500,765	,794		,982
SueAce	64,73	491,725	,948		,981
SuePhi	65,11	523,545	,373		,985
SueEpi	65,62	500,806	,907		,981
BenLab	64,73	500,765	,794		,982
OpnAdc	64,73	491,725	,948		,981
RecEsp	64,73	491,725	,948		,981
CapPer	65,62	500,806	,907		,981
OpnPro	64,73	500,765	,794		,982
SuePhi	64,73	491,725	,948		,981
MóTra	65,11	523,545	,373		,985
ProDec	65,62	500,806	,907		,981
ProCar	64,73	500,765	,794		,982
ProNor	64,73	491,725	,948		,981
ProWeb	65,62	500,806	,907		,981
TrabA	64,73	500,765	,794		,982
OrgAdo	64,73	491,725	,948		,981
CapTra	64,73	491,725	,948		,981
ActLab	65,62	500,806	,907		,981