

**Gestión directiva y satisfacción laboral de los
trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David
Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.**

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública.

AUTOR:

Br. Willy Gastello Mathews

ASESOR:

Mg. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN:

Ciencias empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Dirección

LIMA - PERÚ

2019

DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL / LA BACHILLER (ES): **GASTELLO MATHEWS, WILLY**

Para obtener el Grado Académico de *Maestro en Gestión Pública*, ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN DIRECTIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DEL AEROPUERTO ALFÉREZ FAP DAVID FIGUEROA FERNANDINI DE HUÁNUCO, 2018

Fecha: 28 de enero de 2019

Hora: 2:30 p.m.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dr. Yolvi Ocaña Fernandez

Firma: 

SECRETARIO: Dra. Karen Del Pilar Zevallos Delgado

Firma: 

VOCAL: Mg. Santiago Gallarday Morales

Firma: 

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:



Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:

.....
.....
.....
.....

Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

- Aplicar Apa
.....
.....

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.

Dedicatoria

A mi querida madre, por su ternura, amor y confianza que siempre ha inyectado en mí. Sus palabras siempre han sido de aliento y comprensión.

Agradecimiento

A Dios y nuestro Señor Jesucristo por darnos todo el amor incondicional.

A mis padres por su apoyo constante.

Declaratoria de autenticidad

Yo Willy Gastello Mathews, con DNI N° 09635561, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo, con la Tesis Titulada: Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018; a efecto de cumplir con las disposiciones vigentes consideradas en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que toda la documentación que acompaño es veraz y auténtica.

1. La tesis es de mi autoría.
2. He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
3. La tesis no ha sido plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para optar algún grado académico previo o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad.

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 de la Universidad César Vallejo

Lima, diciembre de 2018.



Br. Willy Gastello Mathews.

DNI: 09635561

Presentación

Señores miembros del Jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo presento ante ustedes la tesis titulada “Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018”, la misma que someto a vuestra consideración y espero cumplir con los requisitos de aprobación para obtener el grado de Magister en Gestión Pública.

La gestión directiva de quienes lideran una organización se ha convertido en la base para el éxito o fracaso, debido que el directivo es quien motiva a los trabajadores y es quien lleva las riendas de la empresa. Dependiendo del estilo de liderazgo que se aplique, los trabajadores se sentirán motivados para alcanzar los objetivos propuestos por la organización. En tal sentido, el objetivo de la presente investigación es: Determinar la relación existente entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. Esta investigación consta de 8 capítulos, los cuales se detallan a continuación: en el capítulo I, se aborda la problemática actual en la organización, seguidamente se exponen los estudios realizados previamente por otros autores y también se desarrolla la teoría que sustentan las variables. La problemática se formula en una pregunta, que a su vez se vuelven en objetivos e hipótesis. En el segundo capítulo, se presenta la metodología empleada en el estudio y se operacionalizan las variables, también se define la población y muestra. También se menciona la técnica y el instrumento que se van a emplear en el recojo de información. El tercer capítulo, se procesan e interpretan los resultados de la investigación. En el cuarto capítulo, se realiza la discusión, comparando resultados del estudio con los antecedentes citados. El quinto capítulo, presenta las conclusiones del estudio. El sexto capítulo, se hacen recomendaciones en base a los problemas encontrados. El séptimo capítulo, se citan las referencias bibliográficas consultadas. Y en el octavo capítulo, se presentan los anexos.

Br. Willy Gastello Mathews.

Índice de contenido

	Pág.
Hoja de jurado	i
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice de contenido	vii
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
I. Introducción	13
1.1 Realidad problemática	14
1.2 Trabajos previos	14
1.3 Teorías relacionadas a gestión directiva y satisfacción laboral	17
1.3.1 Variable 1. Gestión directiva	17
1.3.2 Variable 2. Satisfacción laboral	23
1.4 Formulación del problema	26
1.4.1 Problema principal	26
1.4.2 Problemas específicos	26
1.5 Justificación del estudio	26
1.5.1 Justificación teórica	26
1.5.2 Justificación práctica	26
1.5.3 Justificación metodológica	27
1.5.4 Justificación social	27
1.6 Hipótesis	27
1.6.1 Hipótesis general	27
1.6.2 Hipótesis específicas	27
1.7 Objetivos	28
1.7.1 Objetivo general	28

1.7.2	Objetivos específicos	28
II.	Método	29
2.1	Diseño de la investigación	30
2.2	Variables, operacionalización	31
2.3	Población y muestra	33
2.4	Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	34
2.5	Métodos de análisis de datos	36
2.6	Aspectos éticos	37
III.	Resultados	38
3.1	Resultados descriptivos	39
3.1.1	Gestión directiva	39
3.1.2	Satisfacción laboral	40
3.1.3	Valores obtenidos de las variables gestión directiva y satisfacción laboral	41
3.2	Resultados correlacionales	49
IV.	Discusión	52
V.	Conclusiones	55
VI.	Recomendaciones	57
VII.	Referencias bibliográficas	59
VIII.	Anexos	63
Anexo A.	Matriz de consistencia	64
Anexo B.	Instrumento de variable gestión directiva	66
Anexo C.	Instrumento de variable gestión laboral	68
Anexo D.	Validez	70
Anexo E.	Base de datos	82
Anexo F.	Datos para prueba de confiabilidad	83
Anexo G.	Artículo científico	85

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Operacionalización de la variable gestión directiva	32
Tabla 2 Operacionalización de la variable Satisfacción laboral	33
Tabla 3 Resultados del juicio de expertos	35
Tabla 4 Coeficiente de Alfa de Cronbach	35
Tabla 5 Coeficiente de confiabilidad	36
Tabla 6 Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman	37
Tabla 7 Medidas de frecuencia de la variable gestión directiva	39
Tabla 8 Medidas de frecuencia de la variable satisfacción laboral	40
Tabla 9 Medidas de frecuencia de la dimensión planeación	41
Tabla 10 Medidas de frecuencia de la dimensión organización	42
Tabla 11 Medidas de frecuencia de la dimensión dirección	43
Tabla 12 Medidas de frecuencia de la dimensión control	44
Tabla 13 Medidas de frecuencia de la dimensión interna	45
Tabla 14 Medidas de frecuencia de la dimensión externa	46
Tabla 15 Medidas de frecuencia del género de los trabajadores	47
Tabla 16 Medidas de frecuencia del área de trabajo de los empleados	48
Tabla 17 Significancia y correlación entre la gestión directiva y satisfacción laboral	49
Tabla 18 Significancia y correlación entre la gestión directiva y la dimensión interna	50
Tabla 19 Significancia y correlación entre la gestión directiva y la dimensión externa	56

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Gráfico de barras de la variable gestión directiva	39
Figura 2 Gráfico de barras de la variable satisfacción laboral	40
Figura 3 Gráfico de barras de la dimensión planeación	41
Figura 4 Gráfico de barras de la dimensión organización	42
Figura 5 Gráfico de barras de la dimensión dirección	43
Figura 6 Gráfico de barras de la dimensión control	44
Figura 7 Gráfico de barras de la dimensión factores intrínsecos	45
Figura 8 Gráfico de barras de la dimensión factores extrínsecos	46
Figura 9 Gráfico de barras del género de los trabajadores	47
Figura 10 Gráfico de barras del área de trabajo de los empleados	48

Resumen

La investigación titulada “Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. La población estuvo conformada por 16 trabajadores del Aeropuerto de Huánuco, la muestra también estuvo constituida por los 16 trabajadores.

El tipo de investigación fue básica descriptiva comparativa, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de 49 preguntas con respuestas escala de Lickert, las cuales brindaron información importante acerca de la variable en estudio en sus cuatro dimensiones que posteriormente se tabularon y se presentaron en tablas y gráficos para ser interpretados.

Finalmente, esta investigación llega a la conclusión que existe relación entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral debido a que se obtuvo rho de Spearman = 0,762 señalando que hay una relación significativa, con un nivel de correlación alta, asimismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,001$, lo cual indica que es menor a $\alpha = 0,05$; ello señala que la relación es significativa.

Palabras clave: Gestión directiva, Satisfacción laboral, Aeropuerto de Huánuco.

Abstract

The research entitled "Managerial Management and job satisfaction of Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco Airport, 2018", whose objective was to determine the relationship between managerial management and job satisfaction of Alférez FAP Airport workers David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. The population consisted of 16 workers from the Huánuco Airport, the sample was also made up of the 16 workers.

The type of research was basic descriptive and comparative, non-experimental, correlational and cross-sectional design. For the collection of information, the survey technique was used by means of a questionnaire of 49 questions with scale answers from Lickert, which provided important information about the variable under study in its four dimensions that were later tabulated and presented in tables and graphics to be interpreted.

Finally, this research concludes that there is a relationship between management directive variables and job satisfaction due to Spearman's $\rho = 0.762$, indicating that there is a significant relationship, with a high level of correlation, and a level of significance was obtained. of $p = 0.001$, which indicates that it is less than $\alpha = 0.05$; This indicates that the relationship is significant.

Keywords: Management, Labor Satisfaction, Huánuco Airport.

I. Introducción

1.1 Realidad problemática

La gestión directiva en una organización es el factor de éxito de las mismas. En la actualidad se observa que muchas empresas tienen éxito y otras fracasan, en unas se aprecia la satisfacción de los trabajadores mientras que en otras parece ser que trabajar en ese ambiente es una tortura que finalmente se aprecian en los resultados obtenidos por la organización, logros alcanzados en una y fracasos o metas cumplidas parcialmente en otras.

Actualmente existen muchas prácticas, tendencias y herramientas empresariales que han contribuido a la mejora de la gestión directiva, entendiéndose esta como el liderazgo que ejerce el directivo. De esta manera, el directivo puede influenciar en sus subordinados a través de su gestión y dependiendo de ella los resultados que alcanzará serán los óptimos o perjudiciales para la organización.

La organización donde se realiza el estudio es un ente estatal en el que laboran 16 empleados, quienes están bajo el mando de un administrador. En este estudio se pretende identificar la influencia de la gestión directiva del administrador sobre la satisfacción de los empleados.

Teniendo en cuenta que la influencia de los directivos es preponderante para alcanzar los resultados, se pretende medir que tan positiva es la gestión de la actual administración. De ser lo contrario ocasionaría un clima laboral donde el trabajador se sienta insatisfecho y complicado alcanzar los objetivos trazados por la organización.

Es por ello que la gestión actual de esta organización aeronáutica en la ciudad de Huánuco, debe aplicar estrategias de dirección que contribuyan al trabajo en equipo, desarrollo de valores, eficiencia y eficacia para obtener la satisfacción de los empleados pero también contribuir al logro de objetivo de la organización.

1.2 Trabajo previos

Los antecedentes que se analizaron aquí son todos aquellos que están relacionados con las variables de esta investigación y que son de origen internacional y nacional.

1.2.1 Trabajo previos internacionales

Chiang, Gómez y Salazar (2014), hacen un estudio sobre la *Satisfacción laboral y estilo de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación de Chile*. El autor se planteó como propósito establecer el nivel de asociación entre la variable independiente y al dependiente de la organización en estudio. La metodología empleada fue empírico transversal, descriptivo y correlacional. Las autoras concluyen: Ambas variables presentan correlación significativa pero en niveles bajos o moderados.

Gandarillas, Vásquez, Márquez, Santamaría, Garaña y Santibañez (2014), presentan un estudio sobre *Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores de un hospital de tercer nivel*. La investigación del autor tuvo como finalidad fue medir el nivel de percepción de bienestar del trabajador del hospital en estudio. Empleó como método la investigación descriptiva, analítica y transeccional. Los autores concluyen: Existen tres diferencias para la satisfacción laboral la cual es en promedio de nivel neutro en cuan al aspecto laboral, edad y estado civil.

Alcon (2014), en su estudio denominada *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Muicipio Tinaquillo, Estado Cojedes*. El autor profundizó en el propósito de especificar las características de las capacidades directivas y cómo estas determinan la satisfacción de los trabajadores en el centro laboral. El método de estudio empleado fue descriptiva, con diseño no experimental. Las conclusiones a las que llegó la autora fueron las siguientes: Se encontró que el ambiente donde los docentes realizan su actividad diaria no es apropiado para ejecutar una labor productiva. La gerencia no maneja estrategias para solucionar conflictos. Así también no reconoce el trabajo de los empleados y tampoco tiene una buena relación con ellos, aspectos que van en deterioro del desempeño laboral. Se registra debilidades en el desempeño del cargo directivo, en cuanto al alcance de objetivos y administración de recursos. También se registró que las relaciones con sus subordinados es escasa, manteniendo una comunicación limitada, se evidencia características autocráticas y tampoco fomenta el trabajo en equipo.

1.2.2 Antecedentes nacionales

Palomares (2017), presenta una investigación de Maestría denominada *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016*. En cuanto al propósito de la investigación, esta fue identificar la asociación de la variable independiente y la variable dependiente en la organización en estudio. Así también la metodología empleada fue básica, experimental de alcance correlacional y transeccional. Se concluye: la variable independiente y la variable dependiente del estudio presentan un nivel de asociación positiva y alta la cual se evidencia en el Rho de Spearman el cual es de 0.843.

Cunya (2016), presenta la investigación denominada *Capacidad directiva y su relación con la gestión empresarial de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.S, año 2016*. El autor se propuso encontrar el grado de asociación de las variables tanto independiente como dependiente del estudio. La metodología empleada fue no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional. La conclusión a la que llegó el autor fue la asociación entre las variables en estudio es alta y significativa, debido a que si la capacidad directiva mejora en la organización también mejora en el mismo sentido la gestión empresarial.

Mamani (2014), en su investigación de pregrado denominada: *Los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de EGESUR, en el departamento de Tacna, período 2012 – 2013*. Esta tesis tuvo por objetivo encontrar asociación entre los factores que definen la motivación del trabajador y el dependiente desempeño laboral. Para este estudio el método fue no experimental y transeccional. La autora presenta las siguientes conclusiones: la remuneración percibida por los trabajadores en la empresa retribuyen sus esfuerzos laborales pero a su vez no cubren sus necesidades en su totalidad. Existe una comunicación y coordinación inadecuada en la empresa, esto es percibido notoriamente por los trabajadores, tampoco se fomenta el trabajo en equipo. Existe apoyo entre compañeros de trabajo, pero este no es de calidad porque no se plasma plenamente en las labores. Por otro lado, la empresa no aplica ningún tipo de estímulo para que el trabajador se sienta motivado al desarrollo y crecimiento personal. En la empresa los jefes no practican el reconocimiento de la labor de los

trabajadores por lo que estos se sienten desmotivados y que su trabajo no es importante, aspecto que influye en la competitividad y calidad de su trabajo. El personal trabaja solo para cumplir las metas sin percibir motivación para el cumplimiento, aspecto que es notorio por la falta de compromiso de los mismos y la aplicación de un liderazgo inadecuado en sus jefes.

1.3 Teorías relacionadas a gestión directiva y satisfacción laboral

Las teorías que se expondrán en este acápite están relacionadas a las variables de investigación, las cuales son gestión directiva y gestión laboral.

1.3.1 Gestión directiva

Cuando nos referimos a la gestión directiva estamos referencia a la gestión del administrador, gerente o directivo de la organización. En ese sentido, esta variable se desarrollará bajo ese contexto. Para ello, se definirá el término gestión para luego definir la gestión directiva, tomando en cuenta las definiciones de autores especialistas en el tema.

El término gestión viene del latín “gestus” que significa: “actitud, gesto, movimiento del cuerpo” (Huergo, s.f., p. 1). Sin embargo, ello aun no nos dice nada acerca de lo que realmente significa gestión, por lo que el significado sólo nos indica movimiento y actitudes vividas de personas de una cultura. Para complementar ello “gestus”, también deriva de otra palabra latina “gerere”, que a su vez tiene otros significado al parecer más completos. Para Huergo (s.f.), el significado es ejecutar una actividad, liderar un grupo o llevar adelante alguna acción con un propósito especial.

Entonces dados estos significados, el término gestión incluye una cantidad de acciones relacionadas al emprendimiento de algo que se hace con diligencia y por consiguiente es la consecución de algo. Es por ello que gestionar, hace referencia a la manera como una persona o grupo de personas se plantean objetivos que benefician a todos y generan sinergia entre ellos, siendo eficientes con los recursos disponibles en la organización (Huergos, s.f.).

La gestión de acuerdo a Merli (1997), es el grado en que una organización alcanza sus objetivos, de manera eficiente logrando resultados que le permiten obtener una posición ventajosa en el mediano y largo plazo. De acuerdo a este

autor, quien coincide también con Huergo, pues ambos afirman sobre el mismo término el cual implica uso eficiente de recursos para alcanzar un fin.

Finalmente, para la Universidad Politécnica de Valencia - UPV (s.f.), afirma que la gestión es una actividad de quienes dirigen una organización y de quienes se espera que realicen una labor eficiente y productiva. Sin embargo, este concepto sugiere que los directivos realicen la acción de hacer las cosas, pero en la realidad ellos solo dirigen y al aplicar el proceso administrativo deben conseguir resultados eficientes a través de otros. Es por ello que la UPV, termina afirmando que se entiende por gestión al proceso de administrar de manera eficiente los recursos y alcanzar objetivos organizacionales. En ese sentido, a la gestión se le asocia fuertemente al talento de quienes dirigen la institución o empresa para obtener resultados de una manera eficiente.

Es así, que podemos decir que la gestión directiva, es una función que realizan los directivos de una organización. Al respecto, Chiavenato (2009), anota por gestión directiva al proceso de administrar eficientemente los bienes de las diferentes categorías, es decir planificar actividades, organizarlas de manera que optimice recursos, también la capacidad para dirigir las actividades liderando el equipo de empleados y llevar el control bajo indicadores de los objetivos registrados y los recursos disponibles en la organización. En el concepto que antecede, el autor se refiere a la capacidad de los directivos de hacer uso del proceso administrativo para obtener resultados (objetivos), que se conviertan en beneficio económico para la empresa.

Así mismo; Koontz y Weinrich (2009), menciona que la gestión directiva es el proceso de alcanzar la sinergia entre los integrantes del equipo para lograr las metas institucionales. En este concepto, los autores miran la gestión directiva desde otro panorama y complementan que además es el proceso de integración del personal que permitirá finalmente conseguir las metas organizacionales.

Dimensiones de la gestión directiva.

De acuerdo a Chiavenato (2001), esta capacidad directiva lleva a cabo cuatro funciones básicas que son la de planificar, organizar, dirigir y controlar, aunque estas funciones parten de una secuencia lógica, en la realidad estas funciones no

responden a dicha secuencia sino que se emplean de acuerdo a las circunstancias que se presenten. Estas funciones que menciona Chiavenato, a las cuales también les llama proceso administrativo, se ha convertido en el proceso más importante que realiza todo administrador (Blandez, 2014, p. 3). Estos elementos del proceso administrativo se detallan a continuación:

Planeación. Se entiende por planeación aquella actividad que constituye el inicio del proceso administrativo, sin la presencia de esta función de los demás componentes del proceso administrativo, resultarían esfuerzos vanos porque la empresa no ha determinado los resultados que desea conseguir. Es por ello que Chiavenato (2001), afirma que la planeación es el proceso de identificar qué es lo que se propone la empresa, cómo lo va hacer, con quienes lo hará, dónde lo hará y otros aspectos que requieren detalle y estudio.

De acuerdo a los conceptos vertidos, en la planeación se fundamenta los posteriores elementos, dependiendo de esta la empresa puede alcanzar sus objetivos y cambiar su futuro, todo ello teniendo en cuenta los recursos que cuenta en ese momento.

Importancia de la planeación. Dentro de los aspectos que se consideran importantes se mencionan los siguientes: a) es la base para que el proceso administrativo tenga un fundamento adecuado; b) apoya a la empresa en el desarrollo de fortaleza para hacer frente a las amenazas del mercado; c) toma en cuenta los recursos de la empresa para plantearse objetivos; d) se enfoca a mejorar las condiciones de la empresa; e) estudia las posibilidades que ofrece el entorno; f) es una herramienta para el ejecutivo tome la mejor decisión frente a las alternativas que se presentan; g) ayuda a administrar mejor los recursos de la empresa; h) establece las bases para que se realice la organización, dirección y control eficiente (Chiavenato, 2001, p. 146).

Principios de planeación. De acuerdo a Chiavenato (2001), para poner en práctica la planeación se deben considerar los siguientes principios:

- **Objetividad y cuantificación.** La planeación se debe realizar con información real y precisa y no en base a datos subjetivos.

- **Factibilidad.** Los planes deben ser realizables y no en situaciones utópicas.
- **Flexibilidad.** La planeación debe ajustarse a las condiciones cambiantes del entorno, es por ello que debe adecuarse y contemplar aspectos de tolerancias.
- **Unidad.** Cada área de la empresa tiene un plan acorde a su condición, todos ellos deben cumplir una sola visión. No obstante haya diversidad entre ellos.

Elementos de la planeación. La planeación se desarrolla en base a elementos que le dan orden y secuencia lógica a los mismos. Chiavenato (2001), menciona dichos elementos:

- **Investigación.** La planeación antes de ponerse en práctica debe estar informada acerca de los elementos internos y exógenos a la empresa. En el primer caso los recursos y todos aquellos aspectos o factores que permiten a la organización mantenerse vigente y en el segundo caso, la competencia, clientes, proveedores, gobiernos y otros factores que afecten la planeación.
- **Los objetivos.** Los planes se traducen en objetivos, los cuales tienen que ver con actividades futuras y que van en cumplimiento de lo planeado.
- **Los pronósticos.** Se refiere a los planes que la empresa realiza considerando los supuestos o información que cuenta en el presente.
- **Las políticas.** Es el conjunto de lineamientos que ayudan a tomar decisiones en la empresa.
- **Los procedimientos.** Es la ruta que debe seguir la empresa de forma cronológica, indicando el inicio y fin de las actividades.
- **Los programas.** Es un documento que contiene el proceso que tienen las actividades y objetivos a cumplir.
- **Los presupuestos.** Son los programas valorizados en unidades monetarias de lo que se requiere para su cumplimiento.

Tipos de planeación. Se puede clasificar en tres: a) planeación estratégica; b) planeación táctica y c) planeación operativa.

- **Planeación estratégica.** De acuerdo a Chiavenato (2001, p. 116), la planeación estratégica es un proceso de definir cuál es la visión de la empresa, es decir a dónde quiere llegar, identificar para qué existe o cuál es su misión, también debe redactar los valores bajo los cuales se va a regir, los recursos necesarios que va a emplear y cómo va administrar dichos recursos para alcanzar objetivos a corto, mediano y largo plazo.
- **Planeación táctica.** Este tipo de planeación se ejecutan en el nivel medio de la organización, es decir a nivel de jefaturas de cada área o departamento y se establecen por lo general a corto y mediano plazo.
- **Planeación operativa.** De acuerdo a Corso (s.f.), la planeación operativa es una herramienta importante de gestión de la empresa que permite cristalizar los planes estratégicos y tácticos de la organización alcanzando las metas planteadas.

Organización. De acuerdo a Chiavenato (2001), la organización es un ente donde se ha identificado todos los niveles jerárquicos, cada uno con sus funciones y responsabilidad, también se definen especialidades que se agrupan en departamentos donde se realizan funciones y actividades similares, todo ello con el fin de hacer más rápido y menos costoso los procesos que se dan en una empresa.

De acuerdo a este concepto la organización pretende resolver el problema de quién debe hacer las cosas, a quien se le asigna las responsabilidad y consiguiente responsabilidad. Así también señalar las tareas y coordinaciones para poder alcanzar los objetivos. En tal sentido la organización implica realizar las siguientes actividades: a) diseñar las tareas y puestos en la organización; b) ubicar a las personas con habilidades específicas en puestos donde se desenvolverán de manera productiva; c) diseñar la estructura de la organización y d) empleo de métodos y procedimientos para organizar la empresa.

Principios de organización

- **Principio de división del trabajo.** Las actividades dentro de la organización se deben agrupar por tipos de trabajo que realizan para realizarlos más rápido, en el menor tiempo y por ende menos costoso.

- **Principio de jerarquía.** Es el principio según el cual el poder se distribuye dentro de la empresa para que sea ejercido en beneficio del cumplimiento de los objetivos.

Dirección. De acuerdo a Chiavenato (2001), la dirección es la parte dinámica del proceso administrar, aquí es donde se ejecuta todo lo planificado, se define el estilo de liderazgo a emplear, se delegan funciones y se motiva al trabajador para que todo vaya bien y se logre todo lo propuesto.

En ese sentido, la dirección consiste en dirigir el trabajo de los empleados y administrar sus competencias para alcanzar los resultados propuestos, ello implica: a) tener claro cómo se va a dirigir a las personas; b) definir el estilo de dirección a emplear; c) Transmitir a las persona el cambio que se requiere y d) determinar las estrategias que brinden soluciones aplicables y asertivas a los inconvenientes que se presente en la organización. Del mismo modo se tendrá en cuenta la toma de decisiones identificando la necesidad de tomar decisiones de acuerdo al contexto o circunstancias, las cuales pueden ser decisiones programadas o no programadas.

Control. De acuerdo a Chiavenato (2001), mediante el control se puede comparar a través de indicadores los resultados obtenidos con los objetivos propuestos, posterior a ello realizar las correcciones necesarias si es que es indispensable hacerlo.

Teniendo en cuenta que el control implicado lo planeado con lo alcanzado, pero este paso es en todo el proceso, se debe tener en cuenta: a) las actividades que se van a controlar y b) los indicadores con los cuales se medirán las diferencias entre lo planeado y lo conseguido en el proceso de implementación.

Principios de control

De acuerdo a Chiavenato (2001), teniendo en cuenta la óptica de la administración, las organizaciones privadas y públicas deben funcionar bajo ciertos estándares fijados por factores externos e internos, los cuales se traducen en indicadores.

Los principios de control se pueden mencionar en la siguiente lista.

- **Establecimiento de estándares.** Los estándares son los patrones o elementos de comparación sobre el cual se fundamentan las metas, muestra

la medida o la manera como deben hacerse las cosas (Chiavenato, 2001, p. 352).

- **Medición de resultados.** Se trata de la valoración de la ejecución de los resultados, estas están sujetas a determinadas unidades de medida las cuales son impuestas por los estándares. Para llevar a cabo este proceso se debe tener en cuenta la información referida al tema, los cuales deben ser fuentes confiables (Chiavenato, 2001, p. 353).
- **Comparación del desempeño con el estándar.** Se trata de comparar los resultados obtenidos con los estándares planteados, si hay diferencia es necesario analizar que pasó en el proceso, estas diferencias pueden ser negativas o positivas. En el primer caso se debe analizar porque no se llegó a la meta y en el segundo caso, que generó que se sobrepase las expectativas y registrar dichos eventos (Chiavenato, 2001, p. 354).
- **Corrección.** Suele darse después de la comparación, el administrador debe identificar si la diferencia se debe a una causa o un efecto. Después de ello es necesario pasar al siguiente paso que es la retroalimentación (Chiavenato, 2001, p. 354).
- **Retroalimentación.** Este proceso es importante porque aquí la organización aprende, la organización debe registrar las experiencias positivas que le haya sucedido en el proceso, pero también aquellas que no fueron favorables para no repetir tales experiencias e implementar las mejoras que se generaron del proceso y que no fueron contempladas (Chiavenato, 2001, p. 356).

1.3.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es lo que busca toda organización de sus trabajadores, para que ellos se sienten complacidos de trabajar y por ende hacer bien sus labores. Es por ello, que toda organización indistintamente del rubro al que pertenece debe considerar estrategias para que sus trabajadores se sientan satisfechos en el ambiente de trabajo.

Para Herzberg (citado por Pérez, 2015), la satisfacción se produce como efecto de la motivación, aspecto que ayuda a incrementar la satisfacción del trabajador, ella tiene poco efecto sobre la insatisfacción. Por el contrario la insatisfacción, se produce como efecto de los factores de higiene, cuya ausencia

produce la insatisfacción en el trabajador. Es por ello que Herzberg en 1959 plantea la teoría bifactorial, teoría de doble factor o teoría de la motivación e higiene (Pato, 2017).

Para Boada y Tous (1993, citado por Chiang, Gómez y Salazar, 2014), es el factor que indica el nivel de bienestar que experimenta el trabajador de una empresa, aspecto que ha servido de indicador para medir la calidad laboral en una organización.

Para Locke (1976, citado por Chiang, Gómez y Salazar, 2014), es un estado emocional que se torna adecuado cuando el trabajador se siente a gusto con la labor que realiza, sobre todo si esta es reconocida por la organización. De allí que también puede tornarse hostil, cuando las condiciones no son adecuadas para que el trabajador se sienta bien.

Así mismo Luego, Price y Muller (1986, citado por Chiang, Gómez y Salazar, 2014), afirman que el bienestar en el trabajo se expresa en la medida que los trabajadores se sientan plenos, complacidos y dichosos con lo que hacen. Esto es que se sientan conformes y reconocidos con las actividades que desempeñan.

También Medina (2018), afirma que el bienestar que experimenta el trabajador mide la aceptación que éste tiene con su entorno laboral, teniendo en cuenta las condiciones que la organización le otorga. Es decir que el trabajo que ejecuta es acorde con lo que esperaba hacer.

En los conceptos que anteceden, se trata de definir que la satisfacción laboral es un indicador de bienestar que la empresa debe tener en cuenta. Partiendo de ese concepto, las organizaciones deben reunir las condiciones para que el empleado lo experimente de manera positiva y se sienta a gusto de asistir al trabajo. Evitando o disminuyendo el nivel de ausentismo o insatisfacción en la labora que se les encomienda.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Herzberg (citado por Robbins, 1998,) presenta una teoría a mediados del siglo XX, la cual habla acerca de la motivación del trabajador para hallar la satisfacción en su centro laboral. En ella explica la relación del empleado y su centro laboral, la cual debe tornarse adecuada y placentera para que la organización alcance el éxito,

teniendo en cuenta que la productividad y la eficiencia de la organización dependen de la motivación de los trabajadores.

Herzberg hace un experimento con los trabajadores en las cuales le pide describir una situación en la que ellos sientan excepcionalmente bien o mal en su centro laboral. Este proceso lo realizó hasta en doce ocasiones, teniendo como resultado que las respuestas que daban con respecto al sentirse bien o mal eran totalmente distintas. De ello, se extrae dos tipos de dimensiones: intrínsecos y extrínsecos relacionados a la satisfacción laboral, las cuales se describen a continuación.

Dimensión interna . Este conjunto de factores Herzberg las asocia con la satisfacción del trabajador y las atribuye a los contenidos de sus puestos de trabajo. Estos factores son la sensación de bienestar que les produce realizar su actividad, la sensación que su trabajo es valorado por la organización y que su aporte ayuda a mejorar las condiciones de competitivas de la compañía. También se refiere a las oportunidades profesionales que se presentan en el trabajo, es decir a los ascensos, el desarrollo personal, las responsabilidades que se les asigna y que realizan con mucho empeño y responsabilidad, entre otros factores que contribuyen al bienestar personal del trabajador. Herzberg, mencionó que si estos factores se encuentran presente en la organización, el trabajador se sentirá motivado a conseguir más cosas, a ser productivo, aprecia su trabajo y su estadía en la compañía, todo promueve a que tenga un mejor desempeño laboral en la organización (Manso, 2002).

Dimensión externa. Herzberg, denomina a este conjunto de factores como de higiene y están asociadas a las experiencias negativas de los trabajadores. Le llamo higiénicos porque hizo una comparación y encontró una similitud con la higiene médica, disminuyendo, eliminando o previniendo cualquier problema salubre. Este conjunto de factores abarca temas como las políticas, el estilo de liderazgo de los jefes, la supervisión, las condiciones físicas o estructurales del centro de trabajo, las relaciones interpersonales entre trabajadores y jefes, los sueldos o remuneraciones de los trabajadores, las beneficios laborales obtenidos por los empleados, las prácticas administrativas, entre otros aspectos exógenos. Siguiendo la línea de

pensamiento de Herzberg, si estos factores se encuentran ausentes en una organización o se encuentran de manera parcial o se aplican de manera inapropiada, es poco probable que el trabajador consiga satisfacción y por el contrario se verá desmotivado de realizar sus labores. Si las condiciones son adecuadas, el trabajador disminuirá su insatisfacción e incluso hasta desaparecerá pero ello no contribuirá a conseguir una motivación adecuada en él (Manso, 2002).

1.4 Formulación del problema

1.4.1 Problema principal

¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018?

1.4.2 Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018?

Problema específico 2

¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018?

1.5 Justificación del estudio

1.5.1 Justificación teórica

Mediante la teoría esta investigación justifica los resultados obtenidos por la gestión directiva de la organización, teniendo en cuenta el proceso administrativo con todos los elementos que la conforman y que hace uso el directivo. Así también, identificar aquellos factores que motivan al trabajador y aquellos que le mantienen indiferentes a los objetivos organizacionales. Partiendo de ello se trata de encontrar el grado de asociación de las variables.

1.5.2 Justificación práctica

Teniendo en cuenta el objetivo general de esta investigación, el estudio identificará los factores intrínsecos y extrínsecos que motivan a los empleados de la organización en estudio. Esto permitirá al administrador de esta organización tener en cuenta qué aspectos son los que motivan a los trabajadores y crear estrategias para mantenerlos o mejorarlos. Así también identificar cuáles son aquellos factores que desmotivan a los empleados.

1.5.3 Justificación metodológica

La metodología empleada para este estudio es básica, porque o se agregó conocimiento nuevo a las teorías, al contrario lo que se hizo es confirmar los principios establecidos por la misma. Así también fue no experimental, porque en ningún momento se pretendió alterar los resultados encontrados, sólo se limitó a describir tal como se encontró en la realidad. También fue correlacional debido a que buscó el grado de asociación entre variables y finalmente fue transeccional porque el recojo de la información fue dado en un solo momento. Para tal propósito se realizó una encuesta a 16 trabajadores de la organización con preguntas específicas relacionadas a las variables de estudio.

1.5.4 Justificación social

Este estudio permitirá que las organizaciones comprendan la importancia de la gestión directiva que deben aplicar los directivos de una empresa y también la influencia que esta ejerce en la satisfacción laboral de los trabajadores.

1.6 Hipótesis

1.6.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

1.6.2 Hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Existe relación significativa entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Hipótesis específica 2

Existe relación significativa entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

1.7 Objetivos

1.7.1 Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

1.7.2 Objetivos específicos

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

II. Método

2.1 Diseño de la investigación

Fue no experimental, porque en ningún momento se pretendió alterar los resultados registrados. Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que los estudios no experimentales, una característica singular de no manipular de manera voluntaria las variables. Sin embargo, se procede a observar lo que se encuentra para analizarlos.

De corte transversal

El estudio es de corte transversal porque al obtener datos de la muestra se aplicó una encuesta, la cual recoge los datos en un solo momento. Es por ello que Hernández, Fernández y Baptista (2014), sostienen que el diseño transeccional es aquel que recoge información en un solo momento y que sirven para explicar la conducta de cada variable.

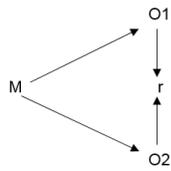
Fue no experimental ya que es el proceso por el cual no se manipula voluntaria e intencionalmente la variable independiente bajo ningún motivo con el objeto de ver la variación que experimentan la o las variables de compración (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Tipo de estudio:

De acuerdo a su contenido e intención, el estudio fue básico, debido a que su intención es profundizar teóricamente la variable en estudio. Según Tam, Vera y Oliveros (2008) la investigación básica, mejora el conocimiento existente, más que aportar con resultados que beneficien a la sociedad. El beneficio que aporta es a largo plazo en el aspecto socio económico (p. 146).

Así también Hipotético deductivo porque se partió de la observación del fenómeno de estudio, se crearon hipótesis para explicar dicho fenómeno, y luego se verifican estas hipótesis a través del razonamiento deductivo diferenciando los hallazgos con la experiencia o la realidad (Popper, 2008). Del mismo modo, es descriptivo comparativo y correlacional, para Hernández, Fernández y Baptista (2010), se trata de identificar el grado de relación o asociación entre variables. En tal sentido, la investigación se realizó con la intención precisamente de hallar ese nivel de asociación que presentan ambas variables.

Diagrama de correlación:



Dónde: M = Muestra.

O1= Observación de la variable 1 “Gestión directiva”.

O2= Observación de la variable 2 “Satisfacción laboral”.

r = Correlación entre variables.

2.2 Variables, Operacionalización

2.2.1 Gestión directiva

Definición conceptual

Chiavenato (2009), anota por gestión directiva al proceso de administrar eficientemente los bienes de las diferentes categorías, es decir planificar actividades, organizarlas de manera que optimice recursos, también la capacidad para dirigir las actividades liderando el equipo de empleados y llevar el control bajo indicadores de los objetivos registrados y los recursos disponibles en la organización.

Definición operacional

La gestión directiva es la capacidad que tienen quienes dirigen una organización teniendo en cuenta las dimensiones siguientes: planificación, organización, dirección y control, con la finalidad de alcanzar resultados óptimos. Estas dimensiones fueron evaluadas con un instrumento con escala de Likert y niveles: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

2.2.2 Satisfacción laboral

Definición conceptual

Para Frederick Irving Herzberg (citado por Pérez, 2015), la satisfacción se produce como efecto de la motivación, aspecto que ayuda a incrementar la satisfacción del trabajador, ella tiene poco efecto sobre la insatisfacción.

Definición operacional

Es el sentimiento que experimenta un empleado cuando la empresa le proporciona todas las condiciones laborales y remunerativas dentro de un ambiente cálido y gratificante para el trabajador. Estas condiciones son medidas a través de dos dimensiones: internas y externas, las cuales fueron evaluadas con un instrumento con escala de Likert y niveles: Totalmente de acuerdo, de acuerdo, ni de acuerdo ni en desacuerdo, en desacuerdo y totalmente en desacuerdo.

2.2.3 Operacionalización de las variables

Tabla 1

Operacionalización de la variable gestión directiva

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Nivel y rango
Gestión directiva	Planeación	Continuidad de planes.		Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (19- 43) Medio (44 - 70) Alto (71 - 95)
		Participación.	1,2,3,4,5,		
		Políticas.	6,7		
		Procedimientos.			
		Programa.			
		Presupuesto.			
		Plan estratégico.			
	Organización	Objetivos.			
		Especialización.	8,9,10,11,		
		Responsabilidad.	12		
		Control.			
	Dirección	Coordinación.			
		Estilo de liderazgo.			
Coherencia.		13,14,15,			
Control	Supervisión.	16			
	Solución de conflictos.				
	Indicadores de control.				
	Control oportuno.	17,18,19			
	Costos del control.				

Tabla 2

Operacionalización de la variable Satisfacción laboral

Variables	Dimensiones	Indicadores	Items	Escala de medición y valores	Nivel y rango
Satisfacción laboral	Interna	Logros.		Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (30- 69) Medio (70 -110) Alto (111 - 150)
		Reconocimiento.			
		Responsabilidad.	20,21,22,23,24,		
		Independencia laboral.	25,26,27,28,29,30, 31.		
		Políticas.			
		Supervisión.			
		Interrelación.			
	Externa	Salario.	32,33,34,35,36,37,		
		Entorno físico.	38,39,40,41,42,43,		
		Seguridad en el trabajo.	44,45,46,47,48,49, 50,51,52.		

2.3 Población y muestra

2.3.1 Población

Para Hernández, Fernández y Baptista (2010), se refiere a la cantidad de personas que reúnen características comunes y que concuerdan con las delimitadas por el investigador. (p. 175).

Se identificó una población de 16 trabajadores en el área de estudio.

2.3.2 Muestra

Es la cantidad de individuos extraídos de una población y que son representativos porque reúnen la cantidad mínima y todas las características de una población (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

La cantidad de empleados encuestados fue de 16, tomando a la totalidad como una muestra poblacional.

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

Es considerada por diversos autores como un diseño o método; la encuesta es una investigación no experimental transversal o transeccional descriptiva o correlacional-causal, ello depende del propósito del investigador (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

2.4.1 Instrumento

Se refiere a un valotario conformado por interrogantes que llevan en su contenido la expresión que se requiere obtener para su posterior análisis (Hernández, Fernández y Baptista, 2010).

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de Gestión directiva

Autor : Chiavenato (2001)

Administración : Individual

Duración : 20 minutos

Aplicación : empleados de la compañía.

Descripción

El instrumento consta de 19 ítems estructurado en cuatro dimensiones (1) Planeación, (2) Organización (3) Dirección y (4) Control, consta de una escala de 5 niveles: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5).

Ficha Técnica

Nombre : Cuestionario de satisfacción laboral

Autor : Nuria Medina (2018)

Administración : Individual

Duración : 20 minutos

Aplicación : Trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco.

Descripción

El instrumento consta de 33 ítems estructurado en dos dimensiones (1) Factores intrínsecos y (2) Factores extrínsecos, consta de una escala de 5 niveles: Totalmente en desacuerdo (1); En desacuerdo (2); Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3); De acuerdo (4); Totalmente de acuerdo (5).

2.4.2 Validez

Es un proceso que se realiza para identificar si realmente el instrumento medirá lo que se desea medir (Hernández, Fernández y Baptista, 2014). Para este caso se realizó una validez de contenido donde los expertos valoraron lo referente a pertinencia, relevancia y claridad del cuestionario.

Tabla 3

Resultados del juicio de expertos para los instrumentos de evaluación

Expertos	Opinión
Mg. Santiago A. Gallarday Morales	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Carlos Alberto Fabián Falcón	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Felipe Juvenal Ramírez Ortiz	Hay suficiencia y es aplicable

2.4.3 Confiabilidad

La confiabilidad para Hernández, et al (2014), se refiere al nivel de coherencia, claridad y pertinencia que tiene el cuestionario.

Para este caso el instrumento se sometió al análisis del estadístico Alpha de Crombach, para ello, se tomó una muestra de 10 Trabajadores del Aeropuerto de Tingo María.

El coeficiente de Cronbach muestra una tabla planteada por Hernández, Fernández y Baptista (2003), para registrar los resultados hallados.

Tabla 4

Coefficiente de Alfa de Cronbach

Coefficiente	Relación
0.00 a +/- 0.20	Despreciable
0.20 a 0.40	Bajo o ligera
0.40 a 0.60	Moderada
0.60 a 0.80	Marcada
0.80 a 1.00	Muy alta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista.

Tabla 5

Coeficiente de fiabilidad

Variables	Alfa de Crombach	Nº de elementos
Cuestionario de Gestión directiva	0.924	10
Cuestionario de Satisfacción Laboral	0.838	10

Nota: La fuente se obtuvo de los resultados de la encuesta piloto

Interpretación.

El cuestionario para la variable “Gestión directiva”, el alfa de Crombach tuvo un valor de 0,924 y para la variable “Satisfacción laboral”, el Alfa de Crombach fue de 0.838, la Tabla 5 nos indica que ambos valores presenta un nivel muy alto.

2.5 Métodos de análisis de datos**2.5.1 Análisis descriptivos**

El procedimiento de este tipo de análisis, se realizó teniendo en cuenta el orden en el proceso de tabulación de las encuestas, las cuales se ingresaron a una hoja de Excel de acuerdo a las respuestas y categorías. Posteriormente, se trasladaron estos resultados que aún son considerados datos al programa SPSS de la versión 24. En este programa se utilizaron las herramientas que brinda para clasificar, ordenar y posteriormente analizar todos los datos, presentándolos en tablas de frecuencia con valores absolutos y porcentuales, los cuales sirvieron como material para confeccionar los gráficos de barras y burbujas. Aspecto que sirvió para poder visualizar y analizar con mayor detenimiento y facilidad.

2.5.2 Análisis inferencial.

Para comprobar las hipótesis se utilizó la estadística inferencial, mediante el estadístico de correlación Rho de Spearman, con la intención de hallar el grado de asociación o relación entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral. Para poder aplicar esta prueba fue necesario procesar los datos obtenidos de la encuesta, previamente tabulados en el programa Excel, en el programa estadístico SPSS de la versión 24, el cual arrojó los valores respectivos para poder determinar si existe relación entre las variables de estudio.

Tabla 6

Tabla de interpretación del coeficiente de correlación de Spearman según Bisquerra

Valores	Interpretación
De -0,91 a -1	Correlación muy alta
De -0,71 a -0,90	Correlación alta
De -0,41 a -0,70	Correlación moderada
De -0,21 a -0,40	Correlación baja
De 0 a -0,20	Correlación prácticamente nula
De 0 a 0,20	Correlación prácticamente nula
De 0,21 a 0,40	Correlación baja
De 0,41 a 0,70	Correlación moderada
De 0,71 a 0,90	Correlación alta
De 0,01 a 1	Correlación muy alta

Fuente. Bisquerra (2009)

2.6 Aspectos éticos

Se desarrolló respetando las consideraciones éticas que ello requiere, como la veracidad de la información, la originalidad del trabajo y el anonimato de los informantes.

III. Resultados

3.1 Resultados descriptivos

3.1.1 Gestión directiva

Tabla 7

Medidas de frecuencia de la variable gestión directiva

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Bajo	5	31%
	Medio	11	69%
	Total	16	100%

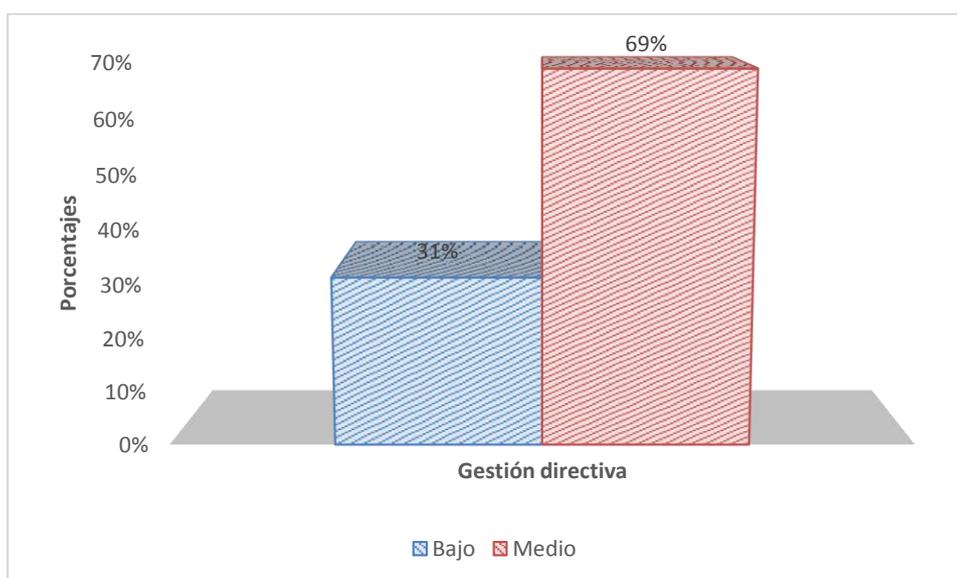


Figura 1. Gráfico de barras de la variable gestión directiva

Interpretación.

De acuerdo a las respuestas de los trabajadores del Aeropuerto de Huánuco, se tiene que el 69% percibe que la gestión directiva tiene un nivel medio y el 31% tiene nivel bajo.

3.1.2 Satisfacción laboral

Tabla 8

Medidas de frecuencia de la variable satisfacción laboral

Válido	Alto	Frecuencia	Porcentaje
		16	100.0%
Total		16	100.0 %



Figura 2. Gráfico de barras de la variable satisfacción laboral

Interpretación.

La totalidad de los trabajadores percibe que la satisfacción laboral en el aeropuerto es 100% de nivel alto.

3.1.3 Valores obtenidos de las variables gestión directiva y satisfacción laboral

Tabla 9

Medidas de frecuencia de la dimensión planeación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	3	19%
	Alto	13	81%
	Total	16	100%

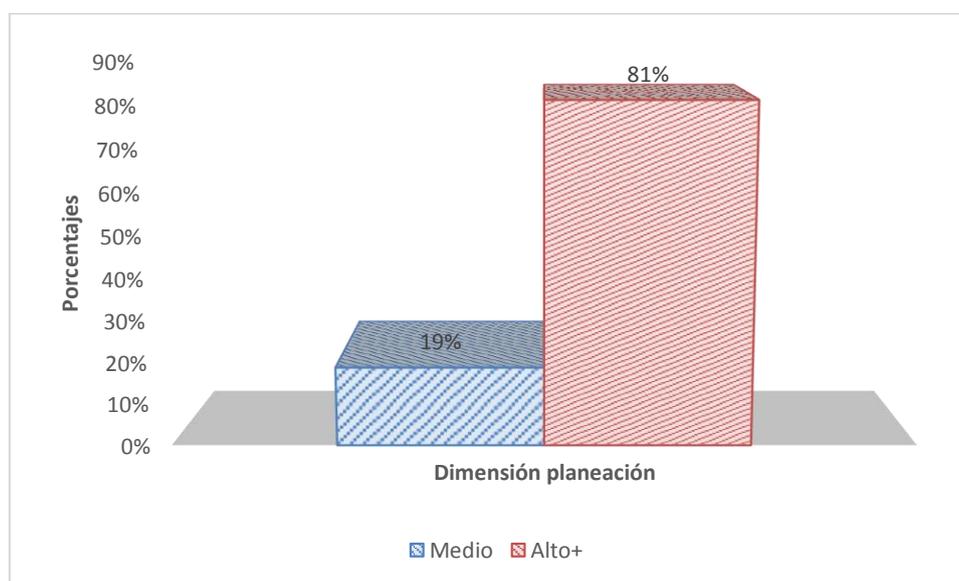


Figura 3. Gráfico de barras de la dimensión planeación

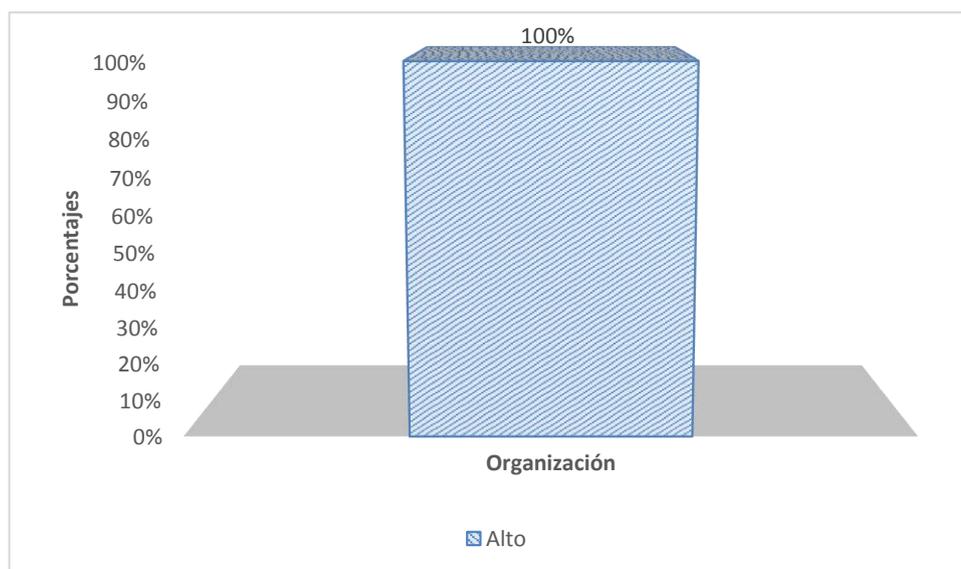
Interpretación

La planeación que se realiza en la organización es percibida como de nivel medio en un 19% y como nivel alto en 81%.

Tabla 10

Medidas de frecuencia de la dimensión organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Alto	16	100%

*Figura 4. Gráfico de barras de la dimensión organización*

Interpretación

El 100% de los trabajadores de la encuesta percibe acerca de todo lo realizado en cuanto a la organización está en un nivel alto.

Tabla 11

Medidas de frecuencia de la dimensión dirección

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	2	12.5%
	Alto	14	87.5%
	Total	16	100.0%

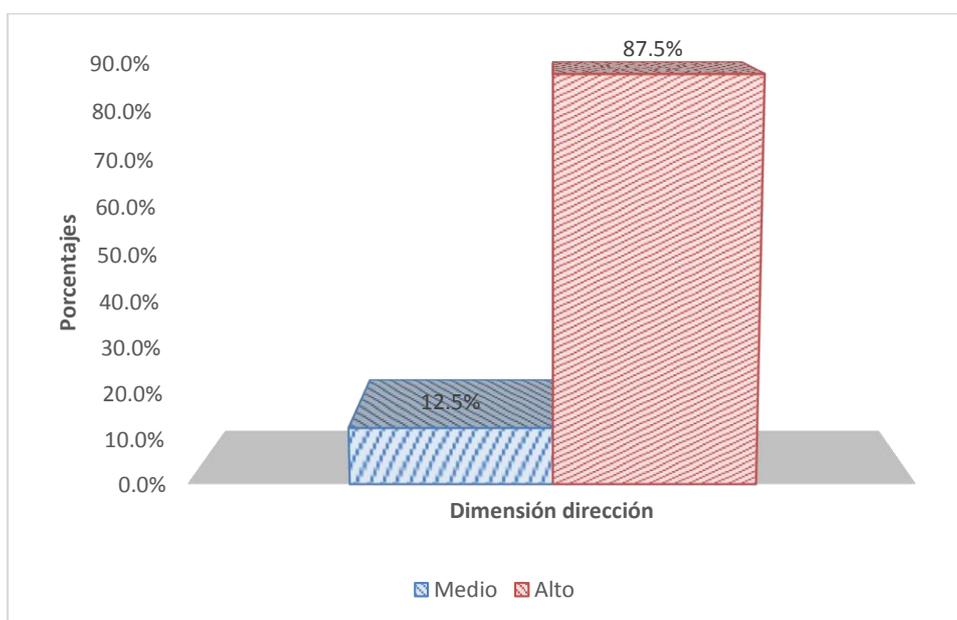


Figura 5. Gráfico de barras de la dimensión dirección

Interpretación

El 87.5% de los trabajadores de la encuesta percibe que la dimensión dirección de la variable gestión de calidad es de nivel alto y le 12.5% perciben que es de nivel medio.

Tabla 12

Medidas de frecuencia de la dimensión control

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	4.0	25.0%
	Alto	12.0	75.0%
	Total	16.0	100.0%

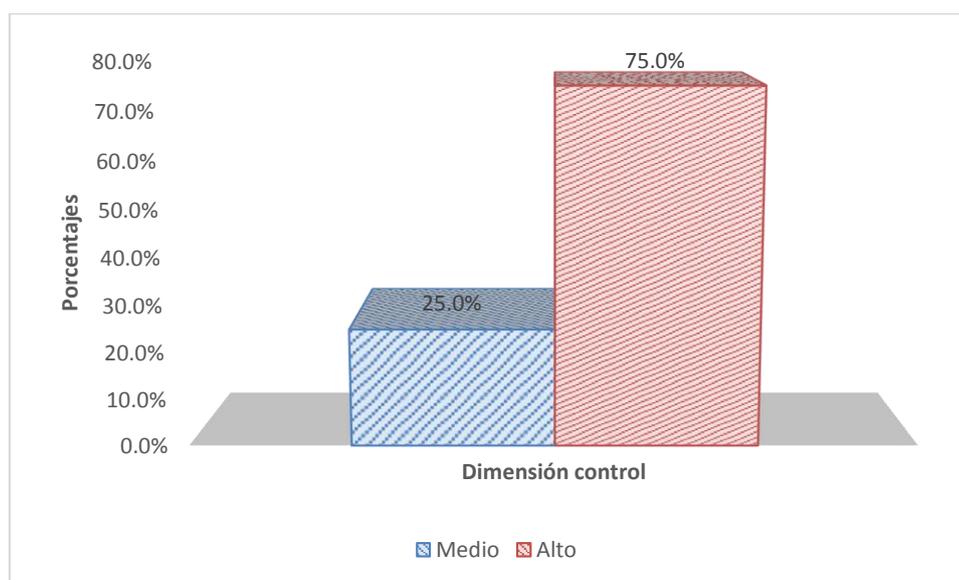


Figura 6. Gráfico de barras de la dimensión control

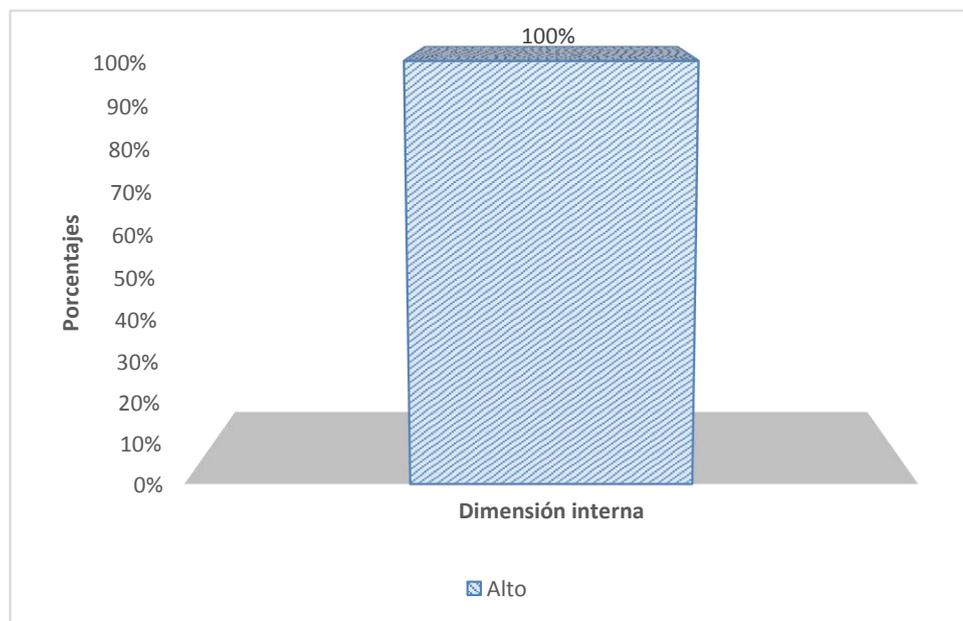
Interpretación

El 75% de los trabajadores de la encuesta percibe que la dimensión control de la variable gestión de calidad se está realizando de manera adecuada es por ello que lo califica en el nivel alto. Sin embargo, el 25% de ellos no percibe de buena manera el control que realiza la dirección por eso lo califica de nivel medio.

Tabla 13

Medidas de frecuencia de la dimensión interna

Válido	Alto	Frecuencia	Porcentaje
	Alto	16	100%

*Figura 7. Gráfico de barras de la dimensión factores intrínsecos*

Interpretación

El 100% de los trabajadores perciben que los factores intrínsecos de la dimensión satisfacción laboral es de nivel alto.

Tabla 14

Medidas de frecuencia de la dimensión externo

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Medio	1	6.3%
	Alto	15	93.8%
	Total	16	100.0%

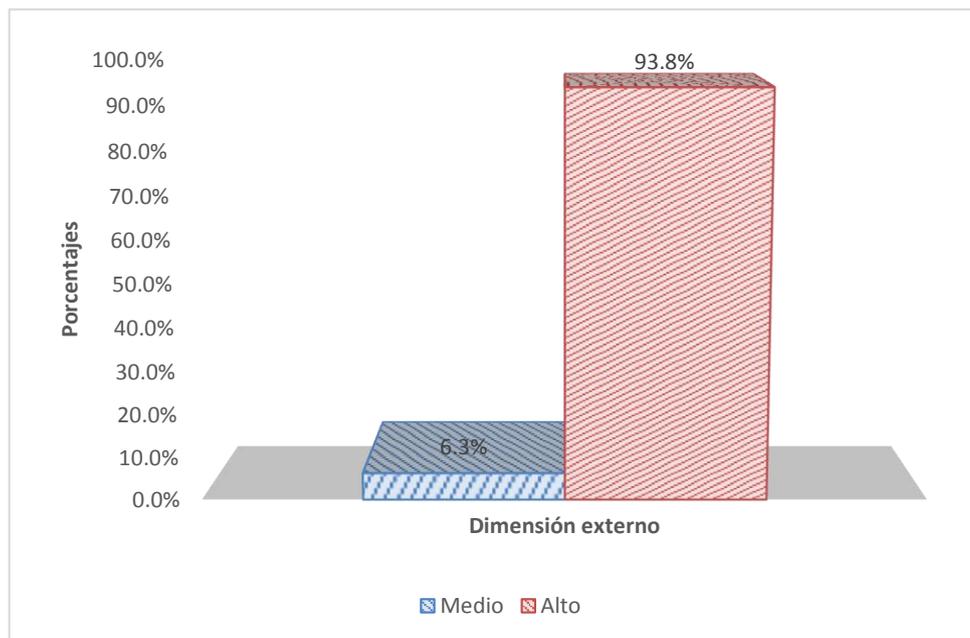


Figura 8. Gráfico de barras de la dimensión externo

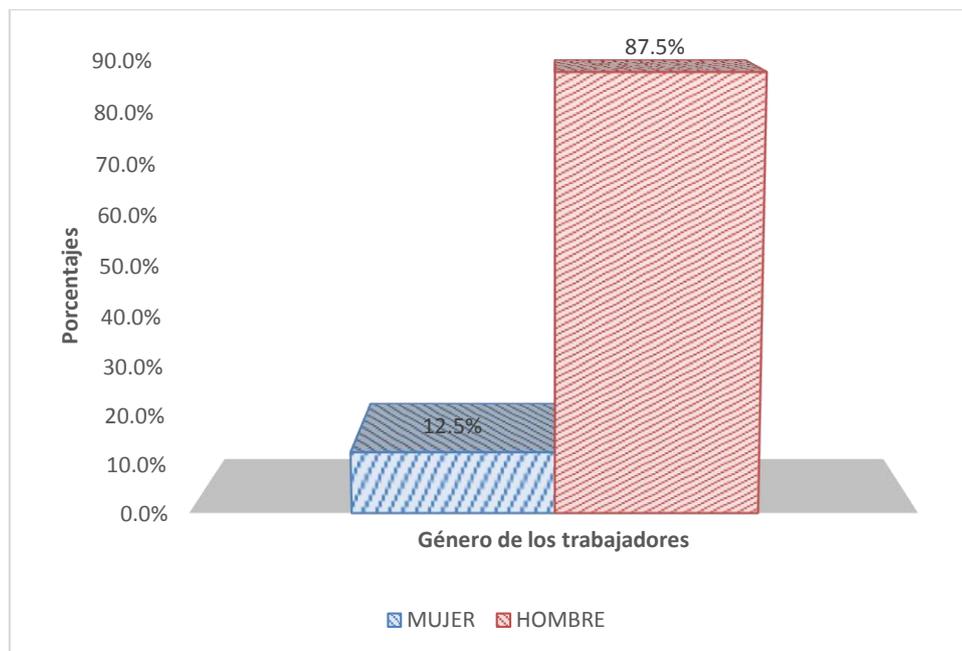
Interpretación

El 93.8% de los trabajadores perciben que los factores extrínsecos de la dimensión satisfacción laboral es de nivel alto y el 6.3% corresponden al nivel medio.

Tabla 15

Medidas de frecuencia del género de los trabajadores

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	MUJER	2	12.5%
	HOMBRE	14	87.5%
	Total	16	100.0%

*Figura 9. Gráfico de barras del género de los trabajadores*

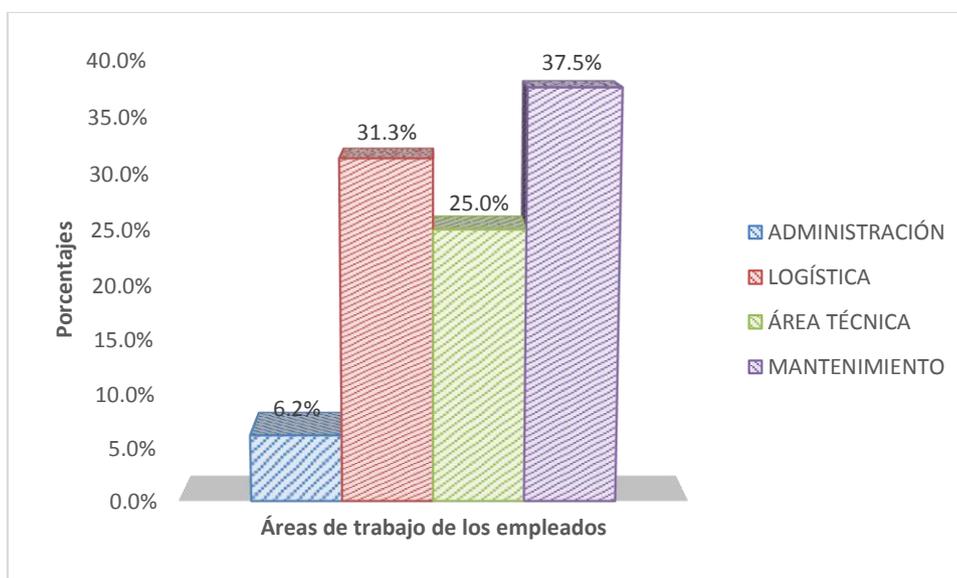
Interpretación

El 87.5% de los trabajadores son de género masculino y 12.5% son de género femenino.

Tabla 16

Medidas de frecuencia del área de trabajo de los empleados

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	ADMINISTRACIÓN	1	6.2%
	LOGÍSTICA	5	31.3%
	ÁREA TÉCNICA	4	25.0%
	MANTENIMIENTO	6	37.5%
	Total	16	100.0%

*Figura 10.* Gráfico de barras del área de trabajo de los empleados

Interpretación

El 6.2% de los trabajadores pertenecen al área de administración, 31.3% son de logística, 25% son del área técnica y 37.5% son del área de mantenimiento.

3.2 Resultados correlacionales

Hipótesis general

Ho No existe relación significativa entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Ha Existe relación significativa entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Tabla 17

Significancia y correlación entre la gestión directiva y satisfacción laboral

			Gestión directiva	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coeficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,002
		N	16	16
Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	.
		N	16	16

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

Fuente: Software SPSS24

Interpretación

El valor de $p = 0.002$, éste indicador es inferior a $\alpha = 0.05$. este valor nos indica que se acepta la hipótesis alterna del investigador. Por tanto se concluye que existe un asociación significativa entre gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores. Del mismo modo, la correlación Rho de Spearman registró un valor de 0.704, cuya interpretación de acuerdo a la tabla 6 es alta.

Hipótesis específica 1

Hø No existe relación significativa entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Ha Existe relación significativa entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Tabla 18

Significancia y correlación entre la gestión directiva y dimensión interna

			Gestión directiva	Dimensión interna
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,651**
		Sig. (bilateral)	.	,006
		N	16	16
Rho de Spearman	Dimensión interna	Coefficiente de correlación	,651**	1,000
		Sig. (bilateral)	,006	.
		N	16	16

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

Fuente: Software SPSS24

Interpretación

La Rho de Spearman, según indica la Tabla 19, el nivel de significancia de $p = 0.006$, si compara con el $\alpha = 0.05$; se aprecia que es menor a éste, por tanto permite aceptar la hipótesis del investigador. De ello se concluye que existe una asociación entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores. Es decir, si la gestión que utiliza el administrador de la organización en estudio emplea las herramientas y estrategias adecuadas, entonces crea un ambiente donde los trabajadores se sienten a gusto de trabajar en su centro laboral. Del mismo modo, la correlación de Rho de Spearman dio como resultado la cifra de 0.651, cuya interpretación de acuerdo a la tabla 6 de Rho de Spearman es moderada.

Hipótesis específica 2

H₀ No existe relación significativa entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Ha Existe relación significativa entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

Tabla 19

Significancia y correlación entre la gestión directiva y dimensión externa

			Gestión directiva	Dimensión externa
Rho de Spearman	Gestión directiva	Coefficiente de correlación	1,000	,619*
		Sig. (bilateral)	.	,011
		N	16	16
Spearman	Dimensión externa	Coefficiente de correlación	,619*	1,000
		Sig. (bilateral)	,011	.
		N	16	16

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Fuente: Software SPSS24

Interpretación

Según la Rho de Spearman, el valor de $p = 0.011$, el cual es inferior a $\alpha = 0.05$. Aspecto que permite aceptar la hipótesis alterna del investigador. De acuerdo a ello, se determina que existe asociación significativa entre gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores. Es decir, para una mejor gestión aplicando los factores extrínsecos adecuados, el trabajador se sentirá conforme con el trabajo que realiza. Del mismo modo, el coeficiente de correlación Rho de Spearman fue 0.619, cuya interpretación de acuerdo a la tabla 6 de Rho de Spearman es moderada.

IV. Discusión

Discusión

Teniendo en cuenta el objetivo general de esta investigación y de acuerdo a los resultados descriptivos se registró que los trabajadores aprueban la gestión actual del directivo en un nivel medio de 69% y en cuanto a la variable satisfacción laboral, el nivel es alto en un porcentaje del 100%. Así también al comparar las dos variables se halló asociación entre ambas variables en un nivel medio - alto del 68.8%. Para hallar la correlación se empleó la prueba Rho de Spearman obteniendo $p = 0.002$, resultado inferior a $\alpha = 0.05$; resultado que permitió que prevalezca la hipótesis del investigador. Por lo que se concluye que existe asociación entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores. Esta relación de acuerdo a Chiavenato (2001), es normal debido a que el líder o directivo puede motivar a los trabajadores haciendo uso de los factores extrínsecos e intrínsecos y obtener un nivel de compromiso elevado. Chiang, Gómez y Salazar (2014), también registra en su investigación el mismo resultado de asociación entre las variables satisfacción laboral y estilos de liderazgo pero en niveles bajos o moderados. Palomares (2017), presenta una investigación a la que llega a una conclusión parecida y donde afirma en base a los resultados hallados una importante asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Rodríguez (2017), también muestra un resultado parecido pero con un "p" valor menor y Rho de Spearman de 0.456, concluyendo que existe asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de su estudio.

Con respecto a la relación entre la gestión directiva y la dimensión interna de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto. Se tiene que los resultados de la comparación entre la gestión directiva y la dimensión interna tienen un nivel medio - alto del 68.8%. Se halló la correlación con la prueba de Rho de Spearman cuyo resultado de $p = 0.006$, el cual es menor que $\alpha = 0.05$, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador. La que afirma que existe relación significativa entre la variable gestión directiva y la dimensión interna de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. La cual tiene una correlación moderada de 0.651. Al contrario de las conclusiones obtenidas por Alcon (2014), quien manifiesta

en su investigación que en cuanto a las habilidades técnicas del gerente, éste no conoce mucho acerca del tema, las relaciones con sus subordinados es escasa, manteniendo una comunicación limitada, se evidencia características autocráticas y tampoco fomenta el trabajo en equipo, refiriéndose a la dimensión interna.

Con respecto a la relación entre la gestión directiva y la dimensión externa de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. Los resultados descriptivos de la variable gestión directiva y la dimensión externa nos señala que existe un nivel medio – bajo en un 100%. Sin embargo, la prueba de Rho de Spearman es más precisa e indica que el valor de $p = 0.011$, siendo menor que $\alpha = 0.05$ por tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna del investigador. Por lo que se afirma que existe relación significativa entre la variable gestión directiva y la dimensión externa de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. Sin embargo Mamani (2014), presenta un resultado diferente y contrario al manifestar que la remuneración percibida por los trabajadores en la empresa retribuyen sus esfuerzos laborales pero a su vez no cubren sus necesidades en su totalidad. Existe una comunicación y coordinación inadecuada en la empresa, esto es percibido notoriamente por los trabajadores, tampoco se fomenta el trabajo en equipo. Existe apoyo entre compañeros de trabajo, pero este no es de calidad porque no se plasma plenamente en las labores. Por otro lado, la empresa no aplica ningún tipo de estímulo para que el trabajador se sienta motivado al desarrollo y crecimiento personal. En la empresa los jefes no practican el reconocimiento de la labor de los trabajadores por lo que estos se sienten desmotivados y que su trabajo no es importante, aspecto que influye en la competitividad y calidad de su trabajo, todo ello refiriéndose a los factores extrínsecos.

V. Conclusiones

- Primera.** Se concluye que existe relación entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral, debido a que los empleados del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco aprueban la gestión actual del administrador y lo mismo afirman con respecto a la satisfacción laboral.
- Segunda.** Se concluye que existe relación significativa entre la variable gestión directiva y la dimensión interna de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, debido a que los trabajadores consideran que las condiciones laborales son adecuadas para ellos.
- Tercera.** Se concluye que existe relación significativa entre la variable gestión directiva y la dimensión externa de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, debido a que los trabajadores consideran que las condiciones externas son adecuadas.

VI. Recomendaciones.

Primera. El directivo debe seguir motivando a sus trabajadores con actividades de camaradería donde puedan compartir pareceres y otros temas distintos al de la jornada laboral.

Segunda. Motivar a los trabajadores por medio cumplimiento de metas.

Tercera. Mejorar las condiciones laborales con respecto a lugar de trabajo y otras concesiones no relacionadas al aspecto remunerativo que hagan que el trabajador se a gusto y motivado a alcanzar las metas organizacionales.

VII. Referencias bibliográficas

- Alcon, N. (2014). *Habilidades gerenciales y la satisfacción laboral de los docentes de las escuelas básicas del sector Caño Nuevo del Municipio Tinaquillo, Estado Cojedes*. Tesis de Maestría (En línea). Universidad de Carabobo. Venezuela. Recuperado de <http://mriuc.bc.uc.edu.ve/bitstream/handle/123456789/941/nalcon.pdf>
- Blandez (2014). *Proceso administrativo* (En línea). México. Editorial Digital UNID. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?id=TYHDCwAAQBAJ>
- Cano, C. (2017). *La administración y el proceso administrativo* (En línea). Universidad de Bogotá Jorge Tadeo Lozano. Colombia. Recuperado de <http://www.eumed.net/libros/img/portadas/1665.pdf>
- Corvo, T. (s.f.). *Planeación operativa: características, importancia y ejemplo* (En línea). Recuperado de <https://www.lifeder.com/planeacion-operativa/>
- Cunya, S. (2016). *Capacidad directiva y su relación con la gestión empresarial de la Empresa de Transportes y Servicios Generales Mi Perú S.S, año 2016*. Tesis de Maestría (En línea). Universidad César Vallejo. Piura, Perú. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/7939/cunya_rs.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Chiang, M.; Gómez, N.; y Salazar, C. (2014). *Satisfacción laboral y estilo de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación de Chile* (En línea). Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Vol. 30 N° 52. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52/v30n52a07.pdf>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso Administrativo*. Tercera Edición. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Chiavenato, I. (2009). *Comportamiento organizacional*. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.
- Gandarillas, M.; Vásquez, L.; Márquez, H.; Santamaría, E.; Garaña, O.; y Santibañez, M. (2014). *Satisfacción laboral y apoyo social en trabajadores de un hospital de tercer nivel* (En línea). Med Segur Trab (Internet) 2014; 60

- (234) 64-89. Recuperado de <http://scielo.isciii.es/pdf/mesetra/v60n234/original5.pdf>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2010). *Metodología de la investigación*. 5° Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2014). *Metodología de la investigación*. 6° Edición. Editorial Mc Graw Hill. México.
- Mamani, E. (2014). *Los factores intrínsecos y el desempeño laboral de los trabajadores de EGESUR, en el departamento de Tacna, período 2012 – 2013*. Tesis de pregrado (En línea). Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann – Tacna. Recuperado de http://repositorio.unjbg.edu.pe/bitstream/handle/UNJBG/2521/366_2014_mamani_caso_ed_fcje_ciencias_administrativas.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Manso, J. (2002). El legado de Frederick Irving Herzberg. *Revista Universidad EAFIT*. N° 128. Medellín, Colombia. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Medina, N. (2018). *Gestión de equipos eficaces: influir y motivar*. (En línea). Editorial CEP. Madrid. España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8468195936>
- Merli, G. (1997). *La gestión eficaz* (En línea). Díaz de Santos Editores. Madrid, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8479782900>
- Palomares, V. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016*. Tesis de Maestría (En línea). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de file:///C:/Users/HALION/Downloads/Palomares_AVB.pdf
- Pato, S. (2017). *Habilidades de dirección de equipos*. Editorial CEP. Madrid, España. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=8468185248>
- Pérez, A. (2015, junio, 22). La teoría de Motivación-Higiene de Herzberg. *CEOLEVEL*. Recuperado de <http://www.ceolevel.com/herzberg>

- Robbins, S. (1998). *Fundamentos de comportamiento organizacional*. 5° Edición (en línea). PRENTICE HALL. México. Recuperado de <https://books.google.com.pe/books?isbn=970170181X>
- Tam, J., Vera, G. y Oliveros, R. (2008). *Tipos, métodos y estrategias de investigación*. Pensamiento y acción.

VIII. Anexos

Anexo A. Matriz de consistencia

Gestión directiva den la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.						
Problema General	Objetivo general	Hipótesis general	Variables 1	Gestión directiva		
			Dimensiones	Items	Escala	Nivel y rango
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018?</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018?</p>	<p>Determinar la relación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.</p> <p>Determinar la relación entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.</p>	<p>Existe la relación significativa entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.</p> <p>Hipótesis específicos</p> <p>Existe la relación entre la gestión directiva y los factores intrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.</p> <p>Existe la relación entre la gestión directiva y los factores extrínsecos de la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.</p>	Planeación	1 - 7	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (19- 43) Medio (44 -70) Alto (71 - 95)
			Organización	8 - 12		
			Dirección	13 - 16		
			Control	17 - 19		
			Variable 2			
		Dimensiones	Items	Escala	Nivel y rango	
		Dimensión interna	20 - 31	Totalmente en desacuerdo (1) En desacuerdo (2) Ni de acuerdo ni en desacuerdo (3) De acuerdo (4) Totalmente de acuerdo (5)	Bajo (30- 69) Medio (70 - 110) Alto (111 - 150)	
		Dimensión externa	32 - 49			

Nivel - diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Nivel:</p> <p>Básica en la medida que “está reservada a contribuir un cuerpo organizado de conocimientos científicos. Se preocupa por acumular información de la realidad para incrementar el conocimiento teórico científico, encaminado al descubrimiento de principios y leyes” (Valderrama, 2013, p. 164).</p> <p>Diseño:</p> <p>No Experimental ya que es el proceso por el cual “la investigación que se realiza sin manipular deliberadamente variables. Es decir, se trata de estudios donde no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández et al., 2010, p. 149), y en la medida que se recolectó los datos en un solo momento es transversal (Valderrama, 2013, p. 179) y correlacional en tanto se pretende determinar la relación entre las variables de estudio (Sánchez y Reyes, 2015).</p> <p>Método:</p> <p>Hipotético deductivo porque se partió de la observación del fenómeno de estudio, se crearon hipótesis para explicar dicho fenómeno, y luego se verifican estas hipótesis a través del razonamiento deductivo diferenciando los hallazgos con la experiencia o la realidad (Popper, 2008).</p>	<p>Población:</p> <p>Según Carrasco (2009), población es “el conjunto de todos los elementos (unidades de análisis) que pertenecen al ámbito espacial donde se realiza el trabajo de investigación”. (p. 237).</p> <p>En el presente estudio, la población estará conformada por 16 trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco.</p> <p>Tamaño de muestra:</p> <p>Muestra es “una parte o fragmento representativo de la población, cuyas características esenciales son las de ser objetiva y reflejo fiel de ella” (Carrasco, 2009, p. 237).</p> <p>La muestra estará conformada por 16 trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco.</p>	<p>Variable 1: Gestión directiva</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Chiavenato Año: 2001 Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco. Forma de Administración: personal</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Autor: Nuria Medina Año : 2018 Ámbito de Aplicación: Trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco. Forma de Administración: Personal</p>	<p>DESCRIPTIVA:</p> <p>Se presenta los resultados en tablas y figuras que describen la realidad en estudio</p> <p>INFERENCIAL:</p> <p>En tanto se tiene hipótesis y se va a inferir los resultados para una población mayor</p>

Anexo B. Instrumento de l variable gestión directiva

Encuesta acerca de gestión directiva y su influencia con la satisfacción laboral en el Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco.

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información objetiva en relación a la gestión directiva y su influencia con la satisfacción laboral en el Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco; le agradecemos tenga a bien responder las preguntas del cuestionario según sea su caso ya que de esta manera nos ayudará evidenciar aspectos de las variables ya mencionadas.

La información que nos brinda tiene un carácter válido y confidencial.

Marca con un aspa el recuadro que consideres pertinente de acuerdo a la pregunta, La encuesta es anónima.

Escala Valorativa		Categoría	Valor numérico
	TD	Totalmente en desacuerdo	1
	ED	En desacuerdo	2
	NA ND	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	DA	De acuerdo	4
	TA	Totalmente de acuerdo	5

Variable independiente= Gestión directiva						
	Planeación	T D	ED	NA ND	DA	T A
1	Los planes de la empresa tienen continuidad.					
2	Participan los trabajadores en los planes de la organización.					
3	La empresa cuenta con políticas en la organización.					
4	La empresa cuenta con procedimientos de trabajo establecidos en cada área.					
5	La empresa desarrolla actividades para cumplir los objetivos.					
6	Existe un presupuesto asignado a las actividades.					
7	La empresa cuenta con un plan estratégico.					

Organización						
8	Las actividades que realiza la empresa están relacionadas con los objetivos organizacionales					
9	Los trabajadores son especialistas en lo que hacen					
10	La responsabilidad es un factor que es notorio en los trabajadores					
11	El control que realiza la administración es adecuado					
12	Existe coordinación fluida entre las áreas de la organización					
Dirección						
13	Mi jefe aplica un estilo de liderazgo adecuado					
14	Existe coherencia entre los objetivos y la administración.					
15	Existe una supervisión permanente en la organización.					
16	Se solucionan los diversos conflictos que surgen en la organización.					
Control						
17	Existen indicadores de control para el cumplimiento de los planes.					
18	El control que realiza la organización es oportuno para realizar las medidas correctivas					
19	Los costos de realizar el control en la organización es muy alto					

Anexo C. Instrumento de la variable satisfacción laboral

Encuesta acerca de gestión directiva y su influencia con la satisfacción laboral en el Aeropuerto Alférez FAP David Figuroa Fernandini de Huánuco.

Estimado trabajador, el presente cuestionario tiene como objetivo recaudar información objetiva en relación a la gestión directiva y su influencia con la satisfacción laboral en el Aeropuerto Alférez FAP David Figuroa Fernandini de Huánuco; le agradecemos tenga a bien responder las preguntas del cuestionario según sea su caso ya que de esta manera nos ayudará evidenciar aspectos de las variables ya mencionadas.

La información que nos brinda tiene un carácter válido y confidencial.

Marca con un aspa el recuadro que consideres pertinente de acuerdo a la pregunta, La encuesta es anónima.

Escala Valorativa		Categoría	Valor numérico
	TD	Totalmente en desacuerdo	1
	ED	En desacuerdo	2
	NA ND	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	3
	DA	De acuerdo	4
	TA	Totalmente de acuerdo	5

Variable dependiente: Satisfacción laboral		S	CS	AV	CN	N
Factores intrínsecos						
1	Busca maximizar los logros en la calidad de procesos, considerando los Criterios de su desarrollo personal.					
2	Considera que tiene libertad para elegir el propio método de trabajo					
3	Cree usted que su jefe inmediato dirige el trabajo en grupo estimulando una competencia justa hacia el logro de una meta compartida.					
4	Recibe usted el reconocimiento formal por el desempeño de su trabajo, buscando una mejora continua para la empresa.					
5	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor, brindando el estímulo para mis labores futuras					
6	Considero que mi labor en la organización es importante.					
7	Se siente bien con los nuevos retos en el trabajo.					
8	Hago diferentes tareas en mi trabajo.					

9	Me puedo desempeñar muy bien en otras áreas diferentes a las mías.					
10	Me siento motivado para seguir progresando					
11	Cuando trabajo las horas se pasan muy rápido.					
12	Me siento muy a gusto con mi trabajo.					
	Factores extrínsecos					
13	Conozco las políticas de la organización.					
14	Usted percibe que se fomenta adecuadamente el intercambio de ideas sin que existan elementos negativos que interfieran en el proceso de comunicación					
15	Las políticas en la organización son adecuadas					
16	La supervisión en el trabajo es adecuado					
17	El administrador aplica un liderazgo participativo.					
18	El liderazgo del administrador motiva al cumplimiento de las metas.					
19	Relaciones entre la dirección y trabajadores de la empresa es adecuada					
20	Cree usted, que existe una adecuada comunicación, entre jefes y subordinados, con el sólido objetivo del logro de las metas.					
21	En la organización se promueve el trabajo en equipo.					
22	La remuneración que percibe, retribuye el esfuerzo que realiza para la empresa					
23	Usted cree que la remuneración percibida es suficiente para cubrir sus necesidades					
24	Mi remuneración incluye todos los beneficios sociales.					
25	Existe una adecuada iluminación en el área donde trabajo.					
26	Existen las condiciones de seguridad en el área donde trabajo.					
27	Puedo movilizarme con facilidad en el área asignada a mi trabajo.					
28	Existen procedimientos sobre quejas en el trabajo.					
29	Las reglas en el trabajo son claras y justas.					
30	Todos los procedimientos del trabajo se encuentran en el MOF					

Anexo D: Validez



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Planificación							
1	Los planes de la empresa tienen continuidad	X		X		X		
2	Participan los trabajadores en los planes de la organización	X		X		X		
3	La empresa cuenta con políticas en la organización	X		X		X		
4	La empresa cuenta con procedimientos de trabajo establecidos en cada área.	X		X		X		
5	La empresa desarrolla actividades para cumplir los objetivos.	X		X		X		
6	Existe un presupuesto asignado a las actividades.	X		X		X		
7	La empresa cuenta con un plan estratégico.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las actividades que realiza la empresa están relacionadas con los objetivos organizacionales	X		X		X		
9	Los trabajadores son especialistas en lo que hacen	X		X		X		
10	La responsabilidad es un factor que es notorio en los trabajadores	X		X		X		
11	El control que realiza la administración es adecuado	X		X		X		
12	Existe coordinación fluida entre las áreas de la organización	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3. Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe aplica un estilo de liderazgo adecuado	X		X		X		
14	Existe coherencia entre los objetivos y la administración.	X		X		X		
15	Existe una supervisión permanente en la organización.	X		X		X		
16	Se solucionan los diversos conflictos que surgen en la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4. Control							
17	Existen indicadores de control para el cumplimiento de los planes.	X		X		X		
18	El control que realiza la organización es oportuno para realizar las medidas correctivas	X		X		X		
19	Los costos de realizar el control en la organización es muy alto	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Gallarday Morales Santiago Aquiles **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: Maestro en educación: Docencia e investigación universitaria

Octubre de 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Santiago Aquiles Gallarday Morales

Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Factores intrínsecos							
1	Busca maximizar los logros en la calidad de procesos, considerando los Criterios de su desarrollo personal.	X		X		X		
2	Considera que tiene libertad para elegir el propio método de trabajo	X		X		X		
3	Cree usted que su jefe inmediato dirige el trabajo en grupo estimulando una competencia justa hacia el logro de una meta compartida.	X		X		X		
4	Recibe usted el reconocimiento formal por el desempeño de su trabajo, buscando una mejora continua para la empresa.	X		X		X		
5	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor, brindando el estímulo para mis labores futuras	X		X		X		
6	Considero que mi labor en la organización es importante.	X		X		X		
7	Se siente bien con los nuevos retos en el trabajo.	X		X		X		
8	Hago diferentes tareas en mi trabajo.	X		X		X		
9	Me puedo desempeñar muy bien en otras áreas diferentes a las mías.	X		X		X		
10	Me siento motivado para seguir progresando	X		X		X		
11	Cuando trabajo las horas se pasan muy rápido.	X		X		X		
12	Me siento muy a gusto con mi trabajo.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2. Factores extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conozco las políticas de la organización.	X		X		X		
14	Usted percibe que se fomenta adecuadamente el intercambio de ideas sin que existan elementos negativos que interfieran en el proceso de comunicación	X		X		X		
15	Las políticas en la organización son adecuadas	X		X		X		
16	La supervisión en el trabajo es adecuado	X		X		X		
17	El administrador aplica un liderazgo participativo.	X		X		X		
18	El liderazgo del administrador motiva al cumplimiento de las metas.	X		X		X		
19	Relaciones entre la dirección y trabajadores de la empresa es adecuada	X		X		X		
20	Cree usted, que existe una adecuada comunicación, entre jefes y subordinados, con el sólido objetivo del logro de las metas.	X		X		X		
21	En la organización se promueve el trabajo en equipo.	X		X		X		

22	La remuneración que percibe, retribuye el esfuerzo que realiza para la empresa	X		X		X		
23	Usted cree que la remuneración percibida es suficiente para cubrir sus necesidades	X		X		X		
24	Mi remuneración incluye todos los beneficios sociales.	X		X		X		
25	Existe una adecuada iluminación en el área donde trabajo.	X		X		X		
26	Existen las condiciones de seguridad en el área donde trabajo.	X		X		X		
27	Puedo movilizarme con facilidad en el área asignada a mi trabajo.	X		X		X		
28	Existen procedimientos sobre quejas en el trabajo.	X		X		X		
29	Las reglas en el trabajo son claras y justas.	X		X		X		
30	Todos los procedimientos del trabajo se encuentran en el MOF	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: **Gallarday Morales Santiago Aquiles** **DNI: 25514954**

Especialidad del validador: **Maestro en educación: Docencia e investigación universitaria**

Octubre de 2018

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

.....
Santiago Aquiles Gallarday Morales

Validador

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Factores intrínsecos							
1	Busca maximizar los logros en la calidad de procesos, considerando los Criterios de su desarrollo personal.	✓		✓		✓		
2	Considera que tiene libertad para elegir el propio método de trabajo	✓		✓		✓		
3	Cree usted que su jefe inmediato dirige el trabajo en grupo estimulando una competencia justa hacia el logro de una meta compartida.	✓		✓		✓		
4	Recibe usted el reconocimiento formal por el desempeño de su trabajo, buscando una mejora continua para la empresa.	✓		✓		✓		
5	Mis compañeros de trabajo me elogian cuando realizo bien mi labor, brindando el estímulo para mis labores futuras	✓		✓		✓		
6	Considero que mi labor en la organización es importante.	✓		✓		✓		
7	Se siente bien con los nuevos retos en el trabajo.	✓		✓		✓		
8	Hago diferentes tareas en mi trabajo.	✓		✓		✓		
9	Me puedo desempeñar muy bien en otras áreas diferentes a las mías.	✓		✓		✓		
10	Me siento motivado para seguir progresando	✓		✓		✓		
11	Cuando trabajo las horas se pasan muy rápido.	✓		✓		✓		
12	Me siento muy a gusto con mi trabajo.	✓		✓		✓		
	DIMENSIÓN 2. Factores extrínsecos	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Conozco las políticas de la organización.							
14	Usted percibe que se fomenta adecuadamente el intercambio de ideas sin que existan elementos negativos que interfieran en el proceso de comunicación	✓		✓		✓		
15	Las políticas en la organización son adecuadas	✓		✓		✓		
16	La supervisión en el trabajo es adecuado	✓		✓		✓		
17	El administrador aplica un liderazgo participativo.	✓		✓		✓		
18	El liderazgo del administrador motiva al cumplimiento de las metas.	✓		✓		✓		
19	Relaciones entre la dirección y trabajadores de la empresa es adecuada	✓		✓		✓		
20	Cree usted, que existe una adecuada comunicación, entre jefes y subordinados, con el sólido objetivo del logro de las metas.	✓		✓		✓		
21	En la organización se promueve el trabajo en equipo.	✓		✓		✓		
22	La remuneración que percibe, retribuye el esfuerzo que realiza para la empresa	✓		✓		✓		
23	Usted cree que la remuneración percibida es suficiente para cubrir sus necesidades	✓		✓		✓		
24	Mi remuneración incluye todos los beneficios sociales.	✓		✓		✓		

25	Existe una adecuada iluminación en el área donde trabajo.	✓		✓		✓	
26	Existen las condiciones de seguridad en el área donde trabajo.	✓		✓		✓	
27	Puedo movilizarme con facilidad en el área asignada a mi trabajo.	✓		✓		✓	
28	Existen procedimientos sobre quejas en el trabajo.	✓		✓		✓	
29	Las reglas en el trabajo son claras y justas.	✓		✓		✓	
30	Todos los procedimientos del trabajo se encuentran en el MOF	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si existe la suficiencia en el instrument

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Victoria Esther Valenzuela de Jimire DNI: 08722349

Especialidad del validador: Investigadora y Docente Universitaria

9 de 10 del 2018

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


VICTORIA VALENZUELA A.
 MAGISTER
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
 UNIVERSITARIA
 Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE GESTIÓN DIRECTIVA

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1. Planificación							
1	Los planes de la empresa tienen continuidad	/		/		/		
2	Participan los trabajadores en los planes de la organización	/		/		/		
3	La empresa cuenta con políticas en la organización	/		/		/		
4	La empresa cuenta con procedimientos de trabajo establecidos en cada área.	/		/		/		
5	La empresa desarrolla actividades para cumplir los objetivos.	/		/		/		
6	Existe un presupuesto asignado a las actividades.	/		/		/		
7	La empresa cuenta con un plan estratégico.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2. Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
8	Las actividades que realiza la empresa están relacionadas con los objetivos organizacionales	/		/		/		
9	Los trabajadores son especialistas en lo que hacen	/		/		/		
10	La responsabilidad es un factor que es notorio en los trabajadores	/		/		/		
11	El control que realiza la administración es adecuado	/		/		/		
12	Existe coordinación fluida entre las áreas de la organización	/		/		/		
	DIMENSIÓN 3. Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Mi jefe aplica un estilo de liderazgo adecuado	/		/		/		
14	Existe coherencia entre los objetivos y la administración.	/		/		/		
15	Existe una supervisión permanente en la organización.	/		/		/		
16	Se solucionan los diversos conflictos que surgen en la organización.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4. Control							
17	Existen indicadores de control para el cumplimiento de los planes.	/		/		/		
18	El control que realiza la organización es oportuno para realizar las medidas correctivas	/		/		/		
19	Los costos de realizar el control en la organización es muy alto	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si se observa suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Victoria Esther Valenzuela Arceaga de Jiménez DNI: 08722349
 Especialidad del validador: Investigador y Docencia Universitaria

- ¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

9 de 10 del 2018

VICTORIA VALENZUELA A.
 MAGISTER
 INVESTIGACIÓN Y DOCENCIA
 UNIVERSITARIA
 Firma del Experto Informante.

Anexo F: Datos para prueba de confiabilidad.

BASE DE DATOS																				
ENCUESTA	Planeación							Organización					Dirección				Control			TOTAL
	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	
Persona 1	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	84
Persona 2	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	4	4	3	4	5	3	5	4	4	72
Persona 3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	72
Persona 4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	61
Persona 5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	83
Persona 6	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	83
Persona 7	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	91
Persona 8	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	2	61
Persona 9	4	4	4	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	72
Persona 10	4	3	3	5	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	75
ESTADÍSTICOS																				
VARIANZA	1.2	1	1.4	1.4	0.2	0.5	0.2	0.4	0.3	0.4	0.3	0.2	0.3	0.4	0.2	0.5	0.6	0.6	1	

K	19.000
Σvi	11.020
Vt	88.240
Sección1	1.056
Sección 2	0.875
Absoluto S2	0.875
α	0.925

BASE DE DATOS																																
ENCUESTA	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	I27	I28	I29	I30	TOTAL	
Persona 1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5	3	5	4	2	2	5	5	4	5	5	5	130	
Persona 2	3	4	2	3	4	3	4	3	3	4	5	3	5	5	4	2	4	2	3	4	4	4	3	5	5	4	5	3	4	5	112	
Persona 3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	116	
Persona 4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	3	4	5	115	
Persona 5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	3	4	4	5	4	4	4	5	133	
Persona 6	4	4	5	5	5	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	132	
Persona 7	3	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	132	
Persona 8	3	2	4	3	3	4	4	3	4	4	5	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	5	5	4	5	3	3	4	5	5	114	
Persona 9	3	4	4	3	4	5	5	4	5	5	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	112
Persona 10	4	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	3	2	4	5	5	5	4	4	3	132
BASE DE DATOS																																
VARIANZA	0.6	1.2	0.6	0.8	0.3	0.5	0.2	0.3	0.4	0.2	0.8	0.4	0.3	0.6	0.2	0.7	0.2	1	0.8	0.5	0.6	0.3	0.6	1	0.7	0.2	0.5	0.5	0.6	0.4	0.5	

K	30.000
Σvi	15.720
Vt	82.760
Sección1	1.034
Sección 2	0.810
Absoluto S2	0.810
α	0.838

Anexo G: Artículo científico

Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018

Br. Willy Gastello Mathews

willygastello@gmail.com

Resumen

La investigación titulada “Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018”, cuyo objetivo fue determinar la relación entre la gestión directiva y la satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. La población estuvo conformada por 16 trabajadores del Aeropuerto de Huánuco, la muestra también estuvo constituida por los 16 trabajadores.

El tipo de investigación fue básica descriptiva comparativa, de diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Para el recojo de la información se empleó la técnica de la encuesta mediante un cuestionario de 49 preguntas con respuestas escala de Lickert, las cuales brindaron información importante acerca de la variable en estudio en sus cuatro dimensiones que posteriormente se tabularon y se presentaron en tablas y gráficos para ser interpretados.

Finalmente, esta investigación llega a la conclusión que existe relación entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral debido a que se obtuvo rho de Spearman = 0,762 señalando que hay una relación significativa, con un nivel de correlación alta, asimismo se obtuvo un nivel de significancia de $p = 0,001$, lo cual indica que es menor a $\alpha = 0,05$; ello señala que la relación es significativa.

Palabras clave: Gestión directiva, Satisfacción laboral, Aeropuerto de Huánuco.

Abstract

The research entitled "Managerial Management and job satisfaction of Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco Airport, 2018", whose objective was to determine the relationship between managerial management and job satisfaction of Alférez FAP Airport workers David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018. The

population consisted of 16 workers from the Huánuco Airport, the sample was also made up of the 16 workers.

The type of research was basic descriptive and comparative, non-experimental, correlational and cross-sectional design. For the collection of information, the survey technique was used by means of a questionnaire of 49 questions with scale answers from Lickert, which provided important information about the variable under study in its four dimensions that were later tabulated and presented in tables and graphics to be interpreted.

Finally, this research concludes that there is a relationship between management directive variables and job satisfaction due to Spearman's $\rho = 0.762$, indicating that there is a significant relationship, with a high level of correlation, and a level of significance was obtained. of $p = 0.001$, which indicates that it is less than $\alpha = 0.05$; This indicates that the relationship is significant.

Keywords: Management, Labor Satisfaction, Huánuco Airport.

INTRODUCCIÓN

La gestión directiva en una organización es el factor de éxito de las mismas. En la actualidad se observa que muchas empresas tienen éxito y otras fracasan, en unas se aprecia la satisfacción de los trabajadores mientras que en otras parece ser que trabajar en ese ambiente es una tortura que finalmente se aprecian en los resultados obtenidos por la organización, logros alcanzados en una y fracasos o metas cumplidas parcialmente en otras.

Actualmente existen muchas prácticas, tendencias y herramientas empresariales que han contribuido a la mejora de la gestión directiva, entendiéndose esta como el liderazgo que ejerce el directivo. De esta manera, el directivo puede influenciar en sus subordinados a través de su gestión y dependiendo de ella los resultados que alcanzará serán los óptimos o perjudiciales para la organización.

La organización donde se realiza el estudio es un ente estatal en el que laboran 16 empleados, quienes están bajo el mando de un administrador. En este estudio se pretende identificar la influencia de la gestión directiva del administrador sobre la satisfacción de los empleados.

Teniendo en cuenta que la influencia de los directivos es preponderante para alcanzar los resultados, se pretende medir que tan positiva es la gestión de la actual administración. De ser lo contrario ocasionaría un clima laboral donde el trabajador se sienta insatisfecho y complicado alcanzar los objetivos trazados por la organización.

Es por ello que la gestión actual de esta organización aeronáutica en la ciudad de Huánuco, debe aplicar estrategias de dirección que contribuyan al trabajo en equipo, desarrollo de valores, eficiencia y eficacia para obtener la satisfacción de los empleados pero también contribuir al logro de objetivo de la organización.

METODOLOGÍA

En cuanto al diseño de la investigación, es no experimental porque las variables de investigación no fueron manipuladas. El enfoque es cuantitativo, empleando variables de tipo cualitativos ordinales. En cuanto al alcance es correlacional y de acuerdo al recojo de datos, esta investigación es transversal porque la información se recogió en un solo momento.

La población estuvo compuesta por 16 trabajadores de las áreas administrativas y técnicas. Del mismo modo, la muestra fue el 100% de la población.

En cuanto a las técnicas, el instrumento que se aplicó en esta tesis fue el cuestionario, de la modalidad Likert y se aplicó a todos los trabajadores del aeropuerto que Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco. Para esta investigación se formuló 52 preguntas, de las cuales 19 estuvieron relacionadas a la variable gestión directiva y 34 relacionadas a la variable satisfacción laboral, en cada pregunta se aplicó la escala de Lickert. En cuanto al análisis de los datos se empleó para tal efecto el programa estadístico SPSS versión 24, esta herramienta permitió obtener resultados importante para su interpretación. Posteriormente estos resultados se tradujeron mediante tablas y figuras que muestran los valores de las frecuencias y porcentajes, las cuales permitirán realizar un análisis e interpretación de resultados teniendo como base el marco teórico.

RESULTADOS

El valor de $p = 0.002$, éste indicador es inferior a $\alpha = 0.05$. este valor nos indica que se acepta la hipótesis alterna del investigador. Por tanto se concluye que existe un asociación significativa entre gestión directiva y satisfacción laboral de los

trabajadores. Del mismo modo, la correlación Rho de Spearman registró un valor de 0.704, cuya interpretación de acuerdo a la tabla 6 es alta.

En cuanto a las demás hipótesis secundarias se tiene que la mayoría fueron aceptadas por estar con resultados por debajo del $\alpha = 0.05$ y con correlaciones moderadas.

DISCUSIÓN

Teniendo en cuenta el objetivo general de esta investigación y de acuerdo a los resultados descriptivos se registró que los trabajadores aprueban la gestión actual del directivo en un nivel medio de 69% y en cuanto a la variable satisfacción laboral, el nivel es alto en un porcentaje del 100%. Así también al comparar las dos variables se halló asociación entre ambas variables en un nivel medio - alto del 68.8%. Para hallar la correlación se empleó la prueba Rho de Spearman obteniendo $p = 0.002$, resultado inferior a $\alpha = 0.05$; resultado que permitió que prevalezca la hipótesis del investigador. Por lo que se concluye que existe asociación entre las variables gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores. Esta relación de acuerdo a Chiavenato (2001), es normal debido a que el líder o directivo puede motivar a los trabajadores haciendo uso de los factores extrínsecos e intrínsecos y obtener un nivel de compromiso elevado. Chiang, Gómez y Salazar (2014), también registra en su investigación el mismo resultado de asociación entre las variables satisfacción laboral y estilos de liderazgo pero en niveles bajos o moderados. Palomares (2017), presenta una investigación a la que llega a una conclusión parecida y donde afirma en base a los resultados hallados una importante asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Rodríguez (2017), también muestra un resultado parecido pero con un “p” valor menor y Rho de Spearman de 0.456, concluyendo que existe asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la organización de su estudio.

CONCLUSIONES

Primera. La conclusión general a la que llega esta investigación es que existe asociación entre gestión directiva y satisfacción laboral, ello se afirma porque la rho de Spearman fue de 0,704, valor que indica un alto nivel de correlación. Asimismo el $p = 0,002$, valor inferior a $\alpha = 0,05$; indicando que hay una relación significativa.

Segunda. Rho de Spearman cuyo valor fue de 0,65, permite concluir que existe asociación significativa de nivel de correlación moderado. Asimismo, la $p = 0,006$, es inferior $\alpha = 0,05$; indicando una relación significativa.

Tercera. Rho de Spearman fue de 0,619, valor que permite concluir que hay asociación significativa, con un nivel de correlación alta. Asimismo, la $p = 0,011$, es inferior $\alpha = 0,05$; indicando una relación significativa.

REFERENCIAS

Chiang, M.; Gómez, N.; y Salazar, C. (2014). Satisfacción laboral y estilo de liderazgo en instituciones públicas y privadas de educación de Chile (En línea). Cuadernos de Administración. Universidad del Valle. Vol. 30 N° 52. Recuperado de <http://www.scielo.org.co/pdf/cuadm/v30n52/v30n52a07.pdf>

Chiavenato, I. (2001). Administración. Proceso Administrativo. Tercera Edición. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

Chiavenato, I. (2009). Comportamiento organizacional. Bogotá: Mac Graw Hill. Interamericana, S.A.

Palomares, V. (2017). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016. Tesis de Maestría (En línea). Universidad César Vallejo. Lima, Perú. Recuperado de file:///C:/Users/HALION/Downloads/Palomares_AVB.pdf



Acta de Aprobación de originalidad de tesis

Yo, Santiago Aquiles Gallarday Morales, docente de la Escuela de Posgrado de la UCV y revisor del trabajo académico titulado: **Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018**, del estudiante **Willy Gastello Mathews**, y habiendo sido capacitado e instruido en el uso de la herramienta Turnitin, he constatado lo siguiente:

Que el citado trabajo académico tiene un índice de similitud constato 22% verificable en el reporte de originalidad del programa turnitin, grado de coincidencia mínimo que convierte el trabajo en aceptable y no constituye plagio, en tanto cumple con todas las normas del uso de citas y referencias establecidas por la universidad César Vallejo.

Lima 19 de Enero del 2019



Santiago Aquiles Gallarday Morales

DNI: 25514954

Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alférez FAP David Figueroa Fernandini de Huánuco, 2018.

TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública.

AUTOR:

Bf. Willy Gastello Mathews

ASESOR:

Mg. Santiago A. Gallarday Morales

Resumen de coincidencias

22 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

- 1 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet 10 % >
- 2 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 5 % >
- 3 www.kinkaa.it Fuente de Internet 3 % >
- 4 Entregado a Universida... Trabajo del estudiante 1 % >
- 5 repositorio.usil.edu.pe Fuente de Internet 1 % >
- 6 mriuc.bc.uc.edu.ve <1 % >



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Willy Gastello Mathews

INFORME TITULADO:

Gestión directiva y satisfacción laboral de los trabajadores del Aeropuerto Alpeyres FAP David Figueron Ferrandini de Huánuco, 2018.

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestría en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA:

28 de enero de 2019

NOTA O MENCIÓN:

Aprobado por unanimidad



[Handwritten Signature]

FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

Gastello Mathews Willy
D.N.I. : *09635561*
Domicilio : *Av. Alfredo Mendrola 6821 Torre S - 901*
Teléfono : Fijo : Móvil *994394600*
E-mail : *willygastello@gmail.com*

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :
Escuela :
Carrera :
Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Grado : *Maestro*

Mención : *Gestión Pública*

Doctorado

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

Gastello Mathews Willy

Título de la tesis:

*Gestión directiva y satisfacción laboral de los
trabajadores del Aeropuerto Alfredo FAP David Figueira Fernández
de Huánuco, 2018.*

Año de publicación : *2019*

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN ELECTRÓNICA:

A través del presente documento,

Si autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

No autorizo a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Gastello

Fecha :

30/04/19