



ESCUELA DE POSTGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión Administrativa y satisfacción laboral de los
docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional
del Centro del Perú 2018- II**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE
MAESTRO EN GESTION PÚBLICA**

AUTOR:

Br. Socualaya Acosta Juan Alberto

ASESOR:

Dr. Carlos Alberto Suárez Reynoso

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Gestión y Calidad Educativa

PERÚ-2018

JURADOS

Dr. Peralta Villanes Arturo Alfredo

PRESIDENTE

Dr. Huamancaja Espinoza, Moisés

SECRETARIO

Dr. Suarez Reynoso Carlos Alberto

VOCAL

DEDICATORIA

Al recuerdo de mi Madre, que

es luminaria en mi camino

Juan Alberto

AGRADECIMIENTO

Al Dr. Cesar Acuña Peralta, por brindar la oportunidad de superarse a los profesionales del sector público y privado.

A los docentes de Post-grado de la Universidad Cesar Vallejo sede Huancayo, por compartir su experiencia profesional y fortalecer nuestra capacidad profesional.

Al asesor Dr. Suarez Reynoso Carlos Alberto por su incondicional apoyo y orientación en el desarrollo de mi investigación, desde los inicios hasta el final de ésta.

Al Decano de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro y a los docentes por formar parte de la presente investigación.

EL AUTOR

Declaratoria de autenticidad

Yo, estudiante de la Escuela de Post-grado, Maestría en Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo sede Huancayo, en calidad de autor de la tesis titulada “Gestión Administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú” declaro lo siguiente:

He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Que conforme a sus necesidades del proyecto se fue adaptando a la tesis.

La tesis no ha sido publicada ni presentada anteriormente para la obtención de algún grado o título profesional (autoplagiada).

Los datos presentados en los resultados son reales, los cuales fueron proporcionados por los integrantes de la muestra en el contexto geográfico establecido.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a los autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente la idea de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad Cesar Vallejo.

Por lo tanto, la presente investigación es auténtica e inédita, lo cual quedara debidamente registrada en la Universidad Cesar Vallejo.

Br. Juan Alberto Socualaya Acosta

DNI: 19835545

Presentación

Señores miembros del Jurado

Presento a vuestra consideración el presente trabajo de investigación titulado Gestión Administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018.

La presente investigación es de tipo descriptivo-correlacional y tiene como objetivo determinar la relación entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, Está estructurada en siete capítulos. En el primero se expone la introducción donde se encuentra la realidad problemática, los trabajos previos, las teorías relacionadas al tema, la formulación del problema, la justificación del estudio, la hipótesis y los objetivos de la investigación. En el capítulo dos se expone el marco metodológico que está compuesto por el diseño de investigación, las variables ,la operacionalización, la población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad, lo métodos de análisis de datos y los aspectos éticos. En el capítulo tres se presenta el resultado descriptivo y el tratamiento de hipótesis. El cuarto capítulo está dedicado a la discusión, el quinto capítulo a las conclusiones, sexto las recomendaciones, en el sexto capítulo se fundamenta las recomendaciones, en el séptimo se desarrollan las propuestas. Finalmente se presenta los anexos correspondientes.

Esperando señores miembros del Jurado que nuestro trabajo sirva de referencia para estudios posteriores y se ajuste a las exigencias establecidas por vuestra Universidad y merezca su aprobación.

El autor

Índice de contenidos

Contenido	pág.
Carátula	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
RESUMEN	xii
ABSTRAC	xiii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1 Realidad problemática	12
1.2 Trabajos previos	13
1.3 Teorías relacionados al tema	16
1.4 Formulación del problema	22
1.5 Justificación del estudio	23
1.6 Hipótesis	24
1.7 Objetivos	25
II. MARCO METODOLOGICO	26
2.1 Diseño de investigación	26
2.2 Variables, operacionalización	27
2.3 Población y muestra	29
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos y Confiabilidad	30
III.RESULTADOS	32
IV. DISCUSIÓN	64
V. CONCLUSIONES	71

VI. RECOMENDACIONES	74
VII. REFERENCIAS	75
VIII. ANEXOS	78

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Resultado de las gestión administrativa de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	30
Tabla 2 Resultados de la planificación de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	31
Tabla 3 Resultados de la organización de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	31
Tabla 4 Resultado de la dirección de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	33
Tabla 5 Resultado del control de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	34
Tabla 6 Resultado de la variable satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	36
Tabla 7 Resultado de la satisfacción con la organización de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	37
Tabla 8 Resultado de la satisfacción con la relaciones Humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	38
Tabla 9 Resultado de la satisfacción con la remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	39
Tabla 10 Resultado de la satisfacción laboral con la supervisión y control de los docentes de Ingeniería Civil de la UNCP	41
Tabla 11 Resultado de la satisfacción laboral con el desarrollo profesional de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	42
Tabla 12 Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativo y la satisfacción laboral de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	43
Tabla 13 Grado de correlación y nivel de significación entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes	

de Ing. Civil de la UNCP	44
Tabla 14 Grado de correlación y nivel de significación entre las relaciones humanas y la satisfacción laboral de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	48
Tabla 15 Grado de correlación y nivel de significación entre la remuneración y la satisfacción laboral de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	50
Tabla 16 Grado de correlación y nivel de significación entre el control y supervisión y la satisfacción laboral de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	54
Tabla 17 Grado de correlación y nivel de significación entre el desarrollo profesional y la satisfacción laboral de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	59

Índice de figuras

	Pág.
Figura 1 Nivel porcentual de la gestión administrativa de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	32
Figura 2 Nivel porcentual de la planificación de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	33
Figura 3 Nivel porcentual de la organización de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	34
Figura 4 Nivel porcentual de la dirección de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	35
Figura 5 Nivel porcentual de control y supervisión de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	36
Figura 6 Nivel porcentual de la satisfacción laboral de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	37
Figura 7 Nivel porcentual de la satisfacción laboral con la organización de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	37
Figura 8 Nivel porcentual de la satisfacción laboral con las relaciones humanas de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	40
Figura 9 Nivel porcentual de la satisfacción laboral con la remuneración de los docentes de Ing. Civil de la UNCP	41
Figura 10 Nivel porcentual de la satisfacción laboral con la supervisión y control de los docentes d Ing. Civil de la UNCP	43

Resumen

La presente investigación tiene como variables de estudio la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú correspondiente al año 2018.

Mediante el estudio del método científico, el enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 25 docentes que representa el 100% , a quienes se le aplicó una encuesta utilizando dos escalas ,de gestión administrativa y satisfacción laboral.

En la investigación se encontró que la gestión administrativa se relaciona en forma directa y significativa con la satisfacción laboral encontrándose una correlación alta de rho de Spearman $r_s = 0.897$.

El estudio además brinda que la gestión administrativa se relacione de manera directa con la satisfacción laboral de: las promociones y remuneraciones, control y supervisión, con el desarrollo profesional. Finalmente, se recomienda a los miembros del consejo de Facultad promover a los docentes en función a su especialización, capacidad y desempeño.

Palabras claves : Gestión Administrativa, satisfacción laboral.

ABSTRACT

This research aims to study the administrative management and the labor satisfaction of the teachers of Civil Engineering of the National University of Central of Peru, corresponding to the year 2018.

Through the study of the scientific method, the approach was a quantitative research, descriptive correlational type, non-experimental design and cross-section. The population consisted of 25 teachers representing the one hundred percent, to whom a survey was applied using two scales: of administrative management and job satisfaction.

In the research also provides that administrative management is relates to job satisfaction in a direct and meaningful way, with a high Spearman's rho $r_s = 0.897$ correlation.

The research also provides that administrative management is related directly to the job satisfaction of: promotions and compensation, control and supervision, and professional development.

Finally, it's recommended that the members of the Faculty Council must promote the teachers according to their specialization, capability and performance.

Keywords: Administrative Management, job satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

1.1 Realidad problemática

La Gestión administrativa de las universidades públicas y privadas a nivel internacional tiene el problema de contar con mecanismos adecuados para gestionar un buen servicio educativo de calidad; que necesariamente se relaciona con la mejora intrínseca y extrínseca de la satisfacción laboral de los docentes universitarios.

Actualmente se evidencia que en los Estados Unidos y los países europeos los docentes universitarios muestran alto grado de satisfacción laboral con respecto a los docentes universitarios de los países eurostáticos, que no necesariamente pasa por tener los mejores puestos de trabajo; sino porque los docentes de occidente valoran más los niveles de satisfacción mediante su compromiso institucional; mientras que los docentes del este valoran las emociones negativas.

En lo que corresponde a nuestro continente, debido al auge económico en Chile y Perú, no es suficiente para tener una buena gestión administrativa, pues según los estudios realizados se rebela que en Brasil se encuentra los mayores niveles de satisfacción laboral del docente universitario; debiéndose ello a la exigencia con que se mide el trabajo del docente.

En el Perú el problema de la gestión administrativa universitaria, es encontrar nuevos modelos de gestión acordes a la modernidad que permitan conjugar la problemática económica del país con la asignación de recursos presupuestarios de tal manera que el docente universitario se sienta mejorado intrínsecamente y extrínsecamente su satisfacción laboral.

En nuestra Capital de la República, la satisfacción laboral del docente

universitario de las universidades privadas es más alto que la satisfacción laboral de los docentes de las universidades estatales, esto se da en las dimensiones de: independencia, libertad de cátedra, línea de carrera, compensación económica, condiciones de trabajo, calidad de relaciones interpersonales, capacidad y perfeccionamiento; notándose que en la dimensión de seguridad en el puesto no existe diferencias.

En nuestra localidad, se perciben ciertas carencias en la gestión administrativa, existiendo cierto descontento en muchos docentes universitarios de diversas universidades locales; relacionados con su satisfacción laboral.

Nuestra investigación parte de la problemática que existe entre la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad del centro del Perú. Sobre este considerando se plantea los objetivos e hipótesis correspondientes, se orienta a describir y analizar las variables para verificar su relación; haciendo uso de metodologías e instrumentos.

1.2 Trabajos previos

Hernández (2016) en su investigación titulada *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Octubre – Noviembre 2016*; tesis para optar el grado de Master en la Universidad Nacional de Nicaragua . Su estudio fue descriptivo de corte transversal mediante un cuestionario anónimo participando dieciocho docentes que representan el 81.1%del total de la población, llegó a la conclusión de acuerdo al análisis de los resultados, que los factores relacionados con la actividad docente proporcionan mayor satisfacción, mientras que las actividades de investigación generan altos niveles de insatisfacción.

Hinojosa (2010) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*, para optar el grado de Doctor en Gestión y Políticas Educativas, en la Universidad de Playa Ancha –Chile llegó a las siguientes conclusiones:

El clima organizacional es muy importante en el éxito de las organizaciones, el ambiente interno de las organizaciones incide en el comportamiento de los trabajadores y por consiguiente en la productividad de cualquier organización. Una de las dimensiones muy importante del clima organizacional es la satisfacción laboral, conforme el personal se siente satisfecho en su trabajo; en forma directa será su entrega al desempeño de su trabajo, lo cual contribuye al mejoramiento de su organización.

Para ésta investigación se encuestó a 80 profesores siendo la investigación de tipo explorativo, descriptivo y transversal.

León (2017) en su tesis titulada *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos – 2017*, sustentó en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle para optar el grado de Maestro en la especialidad de Ciencias de la Educación, haciendo uso del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo- correlacional, de diseño no experimental con una muestra de 57 docentes que representa el 90% de la población total, llegando a la conclusión que la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos se relacionan significativamente.

Ventura (2012) en su investigación con título *“Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo en cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07-Lima; sustentó en la Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado académico de Magister en Gestión Educativa. El trabajo de su investigación fue de corte empírico, cualitativo con carácter inductivo. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: El 65% de los docentes*

encuestados en dicha institución manifestaron estar totalmente satisfechos con su trabajo como docente, mientras que el 28% expresó insatisfacción laboral debido a la ausencia de reconocimiento social, no reconocen económicamente los trabajos por los cargos asumidos, incluso maltrato por las entidades educativas superiores.

En su estudio el autor determinó que los docentes en dichas instituciones educativas carecen en: mejoras en el nivel académico y remunerativo, relaciones interpersonales positivas, actualización docente, apoyo para aplicar y desarrollar técnicas de trabajo, motivación, un ambiente de trabajo confortable y de buenas condiciones en el entorno físico. Los docentes se ven sobrecargados académicamente afectando incluso su salud, vida personal y familiar. También el investigador llegó a la conclusión que la edad, género, tiempo de servicio en la institución no son dimensiones de la satisfacción laboral.

Rojas y Valerio (2016) en su investigación con título *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquia Chilca-Huancayo*, sustentó en la Universidad Nacional del Centro del Perú para obtener el grado de Licenciado. En su trabajo aplicó el método científico con diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La población encuestada estuvo constituida por 35 docentes de dicha Institución Educativa, haciendo uso de las escalas de clima organizacional y satisfacción laboral.

Los investigadores llegaron a la conclusión:

Que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la IEP Antioquía. Obteniéndose en las relaciones interpersonales, estilo de dirección, recompensa, disponibilidad de recursos, estructura política, un promedio del Rho de Spearman de 0.56 que significa un alto nivel de significancia.

Ordoñez (2016), en la tesis *Gestión educativa y satisfacción profesional en*

institutos de educación superior tecnológicos públicos de la Región Junín, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El investigador utilizó el método descriptivo con un diseño correlacional y las escalas de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, encuestándose a 240 docentes entre nombrados y contratados, estableciendo la relación directa entre gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de los institutos tecnológicos de la Región Junín. En ésta investigación se excluyó al personal administrativo con el fin de evitar algún sesgo que pudiera alterar la estadística de estudio.

1.3 Teorías relacionados al tema

Bases teóricas de la Gestión Administrativa

Chiavenato (2012) nos dice que:

La gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Por lo tanto la gestión administrativa es un conjunto de acciones mediante los cuales el jefe desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de todas las fases del proceso de gestión (p. 14).

Los principios o característica general de la administración de acuerdo al autor son .planear, organizar, dirigir y controlar.

El principio de planear consiste en sustituir las improvisaciones por la ciencia de la planeación del método del trabajo. Se debe establecer metas y un camino adecuado para alcanzarlas.

El principio de organizar es un proceso ordenado de distribución del trabajo entre los miembros de una organización, aunar esfuerzos y crear la estructura adecuada de acuerdo a los objetivos de una unidad

administrativa

El principio de dirigir es seleccionar a los trabajadores de acuerdo a su capacidad y perfeccionarlos en concordancia con el método planeado.

El principio de control es un proceso de verificación, el trabajo ejecutado debe controlarse de acuerdo a lo planificado.

Característica de la administración

La primera característica de la administración es universal porque tiene incidencia en todos los actos de las personas. La segunda característica es interdisciplinario, porque se formó con el aporte y participación de otras ciencias así como a la tecnología que la necesita en su desarrollo. La tercera característica es sistémico porque es un parte de todo un megasistema. La cuarta característica es interpersonal, mientras exista un ser humano habrá un administrador porque nació con el hombre. Por último la administración es un arte porque es considerado como virtud, fuerza, armonía, nobleza. Es técnica porque hace uso de la tecnología y es utilia administración porque optimiza, resuelve problemas prácticos.

La administración moderna tiene un significado mundial que no tiene fronteras que lo limitan, es una herramienta necesaria en el desarrollo de un país, es el motor principal del progreso y del desarrollo.

En la sociedad moderna la administraciones importante porque es un medio a través del cual se optimiza la eficacia (realizar un objetivo) y eficiencia (consecución de los fines deseados) para el logro de los objetivos, es clave en la solución de los problemas de la sociedad y mejorar la calidad de vida de sus habitantes.

En forma general todas las empresas emprendedoras necesitan tomar decisiones (planeación), concertar actividades con todos sus integrantes (organización), cumplir los objetivos trazados (dirección).Y teniendo los objetivos y estrategias establecidos (planes), tareas bajo responsabilidades (organización), con el personal entrenado y motivado (dirección); es necesario que exista una evaluación si todo marcha según lo planeado,

asegurarse que los objetivos están siendo cumplidos (control).

Salazar, Mejía y Abbout (2013,) definen que “la gestión administrativa permite determinar y alcanzar los objetivos planteados mediante la utilización de recursos, esto a través del cumplimiento administrativo, lo cual no es más que planear, organizar, ejecutar“. (p.5)

Podemos expresar que gestión administrativa es organizar correctamente los recursos disponibles que permitan alcanzar los objetivos institucionales. El proceso administrativo consiste de cuatro etapas o funciones básicas que son: la planificación, organización, dirección y control. Este proceso se da en forma interrelacionada y al mismo tiempo.

Características de la gestión administrativa

La característica de la gestión administrativa es motivar y coordinar con las personas para alcanzar metas individuales y colectivas. Analiza las políticas comerciales, las decisiones de la empresa para la toma de decisiones en las inversiones precios de productos desde el punto de vista administrativo. Optimiza los trabajos de gestión, logrando un trabajo fácil y eficaz.

Toda empresa depende de su correcta administración para el logro de sus fines y objetivos; pues de su buena o mala administración depende el éxito o fracaso de la organización.

Tipos de la gestión administrativa

Para fortalecer el gerenciamiento y promover una organización eficiente y efectiva, es necesario clasificarlo para una estable plataforma administrativa.

De acuerdo a Salazar, Mejía y Abbout (2013), los tipos de gestión son clasificados de la siguiente manera:

El primer tipo es la gestión tecnológica; que se ocupa de identificar, planear, ejecutar y controlar los recursos a futuro, mientras que la segunda

es la gestión de proyecto y conocimiento que permite organizar administrar, y proporcionar valor a una empresa. El segundo tipo es la gestión del ambiente que contribuye al manejo del sistema ambiental en base al desarrollo sostenible .La gestión estratégica es el tercer tipo, que consiste en trabajar con otros sistemas de gestión en un proceso de promover la eficiencia y eficacia.

El cuarto tipo de gestión es la financiera que se enfoca de sacar el mayor provecho a los recursos disponibles; y el quinto tipo es la gestión gerencial que es el conjunto de actividades para la obtención de ventajas competitivas Por último es la gestión administrativa que consiste en planificar, controlar, .organizar y dirigir

Elementos de la gestión administrativa

Los elementos clave en toda gestión se basan en la definición de procesos claramente establecidos. Además debe establecerse acciones del día a día para el cumplimiento de los objetivos de la institución.

En toda gestión se debe tener tres perspectivas: Estrategia:(visión, misión y objetivos), Táctica de negocios (Definir productos, competidores, promoción, etc.) y Plan Operacional: tarea específicas, explícitas y metas de corto plazo (p.7).

Restricciones de la Gestión administrativa

Las restricciones de la Gestión Administrativa es un conjunto de procesos lógicos de causa y efecto y así encontrar maneras de mejorar.

Al respecto los autores mencionan:

Son las estrategias y políticas definidas e implantadas por la dirección, se basa en las siguientes ideas:

La meta de cualquier empresa con fines de lucro es ganar dinero en forma sostenida, caso contrario algo lo impide: sus restricciones.

En toda empresa existen pocas restricciones que le impiden ganar más dinero.

Restricción no es sinónimo de recurso escaso. La única manera de mejorar es identificar y eliminar las restricciones en forma sistemática (p.70).

Barreras de la gestión administrativa

En toda gestión se debe identificar los factores que desalienta no impiden la planificación y las barreras que dificultan su ejecución.

Al respecto el autor indica que:

Son aquellas que se originan en las estructuras organizacionales, como el desconocimiento de la misión y visión de la empresa, falta de compromiso de los empleados con el objeto social de la empresa, contratación de mano de obra no calificada, mala atención al público, evasión de impuestos, falta de planeación y falta de control mediante inventarios, funciones, etc.

Bases teóricas de la Satisfacción laboral

Para García (2010) citando a Robbins (1998,) sostiene que:

La satisfacción laboral es el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de la actitud de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral, de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente (p.3).

Las clases de satisfacción laboral pueden ser intrínsecos relacionada con la tarea que se desarrolla, como el interés, la dificultad, el deseo de aprender, la autonomía. Extrínsecos porque la satisfacción laboral está ligada al lugar donde se desarrolla la tarea, con el salario, seguridad en el

trabajo, reconocimiento, relación con los compañeros; interacción entre el personal y las características del ambiente.

Hackman y Oldham sostienen que:

La satisfacción laboral depende de ciertas características que todo trabajo debe promover; la identidad de las tareas, la práctica de una diversidad de habilidades, la responsabilidad en la ejecución de las tareas, la independencia, empoderación en el trabajo y la retroalimentación

Los autores sostienen citando a Hellriegel y Slocum, que las dimensiones de la satisfacción laboral son:

La primera dimensión es la satisfacción laboral con las compensaciones que consiste en premiar el esfuerzo y mérito. La segunda dimensión es la satisfacción laboral con la seguridad que garantiza la permanencia en el trabajo. La tercera dimensión es la satisfacción laboral con el clima organizacional que consiste en tener autonomía, identidad, trabajo en equipo. La cuarta dimensión es la satisfacción laboral con la evaluación que significa valorar el esfuerzo. Por último la satisfacción laboral con el desarrollo profesional que significa tener alto grado de motivación intrínseca y extrínseca.

1.4 Formulación del Problema

Problema general

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018?

Problemas específicos

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de promoción, remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de control, supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018?

¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018?

1.5 Justificación del estudio

Conveniencia

Es conveniente esta información porque permite a las autoridades universitarias, si lo estiman necesario; asumir políticas orientadas a comprender y mejorar la administración conveniente de sus funciones importantes de docencia, investigación y extensión educativa centrándose en la contrata, nombramiento y promoción del desarrollo de los docentes.

Relevancia social

Un docente satisfecho laboralmente, se siente empoderado para alcanzar los objetivos de la educación, base fundamental de la sostenibilidad nacional para lograr el aprendizaje y crear una sociedad basada en el

conocimiento, los valores y la ética.

Implicancias prácticas

Esta investigación es importante para las autoridades universitarias, porque permite identificar las dimensiones mencionadas en líneas arriba y relacionar con la satisfacción laboral del docente.

La información de esta investigación tiene datos reales que puede ser empleado en un diagnostico a futuro y establecer estrategias adecuadas para el buen servicio profesional del docente universitario.

Valor teórico

Este trabajo de investigación trata sobre la relación de las variables gestión administrativa y satisfacción laboral; considerándose como una fuente de información para posteriores trabajos de investigación en el ámbito administrativo. Permite determinar y lograr objetivos manifestados mediante el uso de seres humanos y de otros recursos.

Utilidad metodológica

Esta investigación se justifica metodológicamente porque determina la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, empleándose los métodos, Procedimientos, técnicas e instrumentos necesarios para obtener la información necesaria y contrastar con las hipótesis planteadas.

1.6 Hipótesis

Hipótesis general

Existe una relación directa entre el la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad

Nacional del Centro del Perú -2018.

Hipótesis específica

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción de producción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

1.7 Objetivos

Objetivo general

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Objetivos específicos

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del control, supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Determinar es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

II. MÉTODO

2.1 Diseño de la investigación

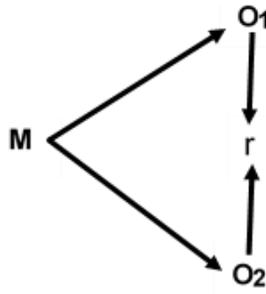
La investigación es no experimental; se observa el fenómeno en su contexto natural sin manipular ninguna variable, para luego evaluarlo y establecer la consistencia fundamental: relacionar las variables que son objeto de estudio.

Desarrolla el diseño transversal descriptivo, porque busca la incidencia y los valores en que se manifiesta en un momento determinado.

Según Oseda et al. (2015):

Este diseño se caracteriza porque en una muestra específica, se miden dos variables de estudio, luego estas se comparan estadísticamente (correlacionan) mediante un coeficiente de relación (p. 103).El esquema

es:



Donde:

M: Muestra

O₁: Observación de la variable 1

O₂: Observación de la variable 2

r: Relación entre las dos variables

La unidad de investigación está constituida por los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018.

2.2 Operacionalización de variables

Tabla 1:

Operacionalización de la variable Gestión Administrativa

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Conjunto de acciones mediante los cuales el directivo desarrolla su actividad a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo Chiavenato (2012 p.14)	Gestión es desarrollo, crecimiento, desempeño uso de recursos y logro de objetivos. La administración, es la ciencia, técnica arte proceso, sistema y es paradigma que se desarrolla en toda organización, entidad, institución o empresa	Planificación	Toma de decisiones	<u>ORDINAL</u> Siempre A veces Nunca
				Elaboración de planes	
				Logro de metas	
				Ejecución de estrategias	
			Organización	Estructura	
				Diseño organizacional	
				Tecnología, recursos humanos	
			Dirección	Comportamiento organizacional	
				Equipo de trabajo, liderazgo	
				Motivación	
Control	Evaluaciones, desempeño real, estándares				
	Medidas de control administrativo				

Tabla 2:

Operacionalización de la variable satisfacción laboral

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción laboral	La satisfacción laboral es un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. Robbins y Judge (2013 p.74)	La satisfacción laboral son sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven en su trabajo.	Con la organización	Ejecución directivas del vicerrectorado	<u>ORDINAL</u> Siempre A veces Nunca
				Convoca concursos docentes	
				Designan jefatura de comisiones	
				Se identifica con misión y visión	
			Con las relaciones humanas	Trato de igualdad	
				Empatía entre el personal	
				Coordinación de jefaturas	
			Con la remuneración y las promociones	Solidaridad	
				Ascensos meritorios	
				Conformidad con la remuneración	
			Con la supervisión y el control	Crecimiento, justicia	
				Relación con superiores	
				Encuesta docente	
			Con el desarrollo profesional	Avance silábico	
				Condición económica	
				Estatus social	
Reconocimiento social					
				Motivación personal	

2.3 población y muestra

Población:

Según Sánchez (1996) “Una poblaciones el conjunto de todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos” (p. 11).

Es decir que los elementos de una población tienen una característica común, o también es el total de todas las unidades de análisis.

Muestra Censal:

De acuerdo a Arias (2006) la muestra “es la parte de la población que se selecciona, de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la cual se efectuaran la medición de las variables objeto del estudio” (p.83).

Para la presente investigación la población estuvo conformada por 24 docentes de la Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, durante el año 2018.

2.4 Técnica se instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Gestión administrativa

Cuestionario de medición de la gestión administrativa

Nombre del instrumento	: Cuestionario sobre gestión administrativa
Aplicación	: Docentes Ingeniería Civil UNCP
Autor	: Juan Socualaya Acosta
Año	: 2018
Tipo de aplicación	Colectivo
Objetivo	Determinar el nivel de gestión administrativa
Lugar de aplicación	: Universidad Nacional del Centro del Perú
Descripción del instrumento	: El cuestionario desarrollado para la presente investigación consta de 16 ítems agrupados de acuerdo a sus dimensiones con sus respectivos indicadores.

Satisfacción laboral

Cuestionario de medición de la satisfacción laboral

Nombre del instrumento : cuestionario sobre satisfacción laboral
Aplicación : docentes Ingeniería Civil UNCP
Autor : Juan Socualaya Acosta
Año : 2018
Tipo de Aplicación : Colectivo
Objetivo : Determinar el nivel de satisfacción laboral
Lugar de aplicación : universidad Nacional del Centro del Perú
Descripción del instrumento: El cuestionario desarrollado para la presente investigación consta de 20 ítems agrupados de acuerdo a su dimensión respectiva.

Validación y confiabilidad del instrumento

La validación se realizó con el juicio de experto,

Experto	Grado	Criterio
Carlos Suarez Reynoso	Doctor	Aplicable

La confiabilidad se realizó con el alfa de cronbach utilizando el programa SPSS versión 23

De la variable Gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,839	16

La variable satisfacción laboral.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,804	20

Observando los resultados se tiene que en ambos instrumentos la confiabilidad es alta.

Baremos

Nivel	
Buena	3848
Regular	27 - 37
Deficiente	16 - 26

Nivel	
Buena	46 - 60
Regular	33 - 45
Deficiente	20 - 32

Nivel	
Buena	1012
Regular	7 - 9
Deficiente	4 - 6

III. RESULTADOS

Tabla N°1

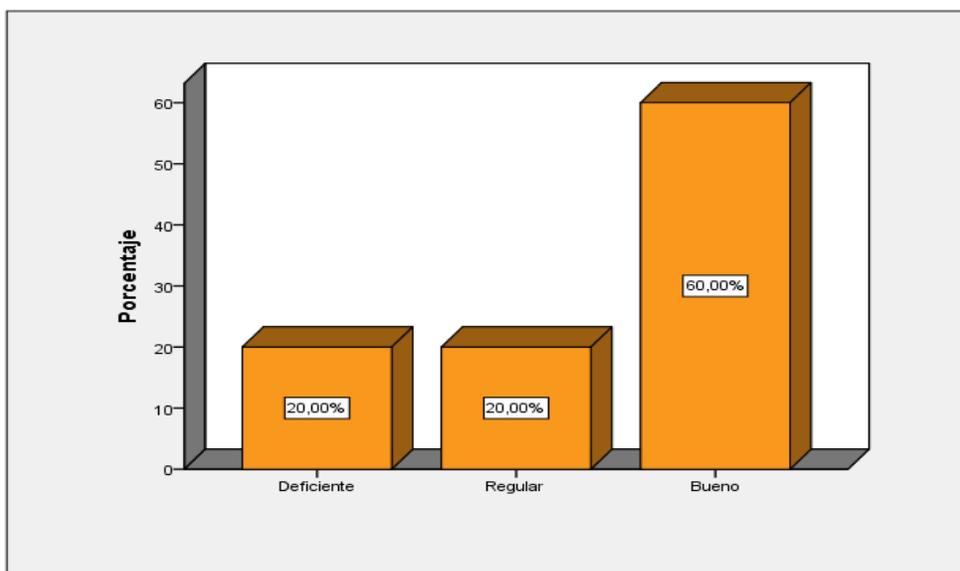
Resultados de la gestión administrativa de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	5	20,0
Regular	5	20,0
Bueno	15	60,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre la gestión administrativa

Gráfico N°1

Resultados de la gestión administrativa de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.



Fuente: Tabla N°1

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 5 docentes de ingeniería civil que representa el 20% de la muestra consideran deficiente la gestión administrativa, son 5 docentes que representa el 20% de la muestra que consideran regular, son 15 docentes que representa el 60% de la muestra consideran buena la gestión administrativa en la facultad de ingeniería civil.

Tabla N°2

Resultados de la dimensión planificación de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

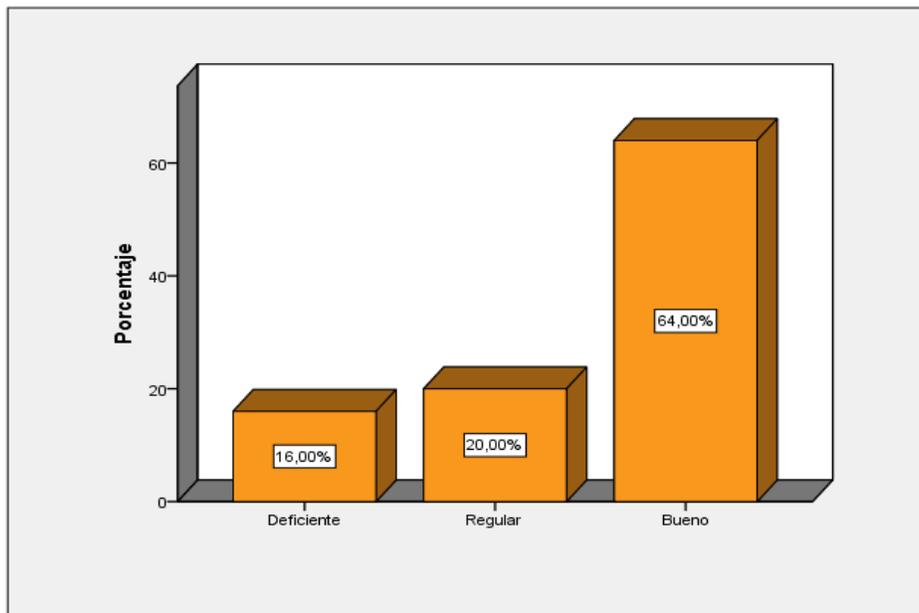
	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	4	16,0
Regular	5	20,0
Buena	16	64,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre la planificación

Gráfico N°2

Resultados de la dimensión planificación de los docentes de Ingeniería Civil de la

Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.



Fuente: Tabla N° 2

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 4 docentes de ingeniería civil que representa el 16% de la muestra consideran deficiente la planificación, son 5 docentes que representa el 20% de la muestra que consideran regular, son 16 docentes que representa el 64% de la muestra consideran buena la planificación administrativa en la facultad de ingeniería civil.

Tabla N°3

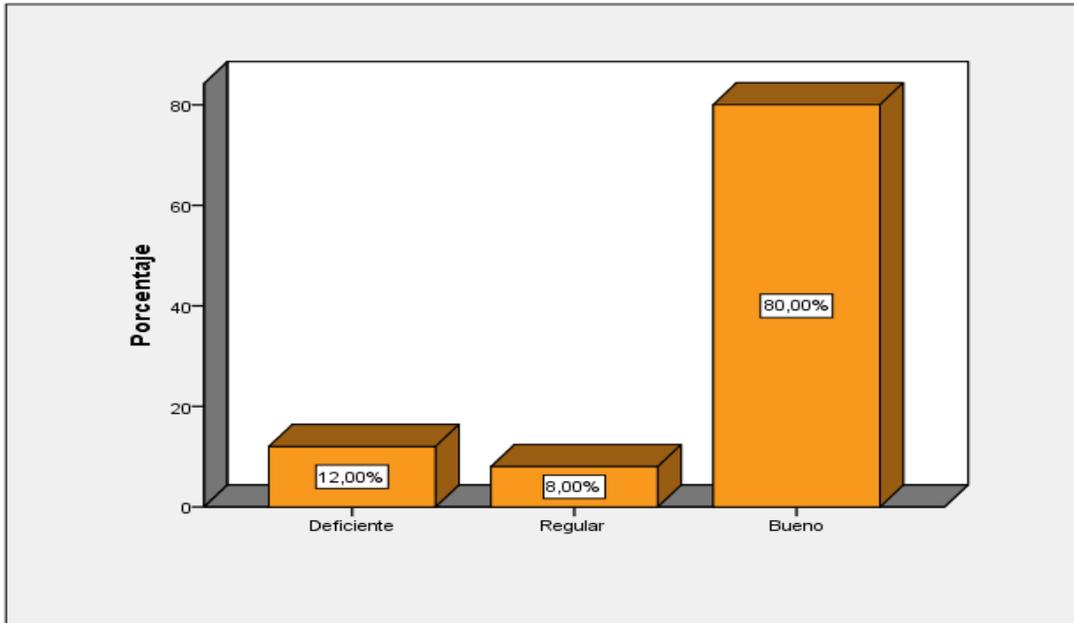
Resultados de la dimensión organización de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	12,0
Regular	2	8,0
Bueno	20	80,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre la organización

Gráfico N°3

Resultados de la dimensión organización de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.



Fuente: Tabla N°3

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes de ingeniería civil que representa el 12% de la muestra consideran deficiente la organización, son 2 docentes que representa el 8% de la muestra que consideran regular, son 20 docentes que representa el 80% de la muestra consideran buena la organización administrativa en la facultad de ingeniería civil.

Tabla N°4

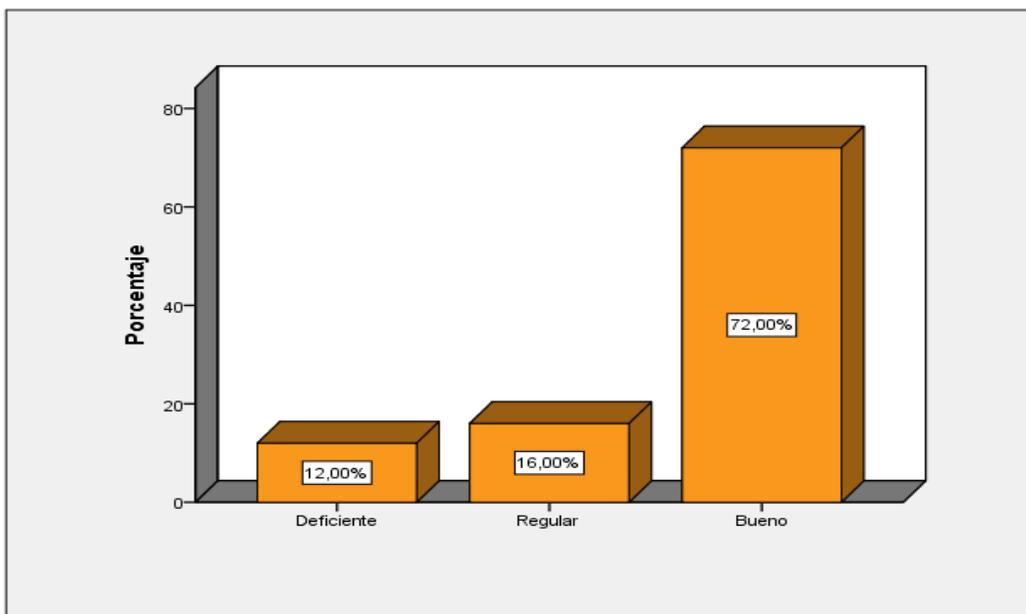
Resultados de la dimensión dirección de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	3	12,0
Regular	4	16,0
Bueno	18	72,0
Total	25	100,0

Fuente: cuestionario sobre la planificación

Gráfico N° 4

Resultados de la dimensión dirección de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.



Fuente: Tabla N°4

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docentes de ingeniería civil que representa el 12% de la muestra consideran deficiente la dirección, son 4 docentes que representa el 16% de la muestra que consideran regular, son 18

docentes que representa el 72% de la muestra consideran buena la dirección administrativa en la facultad de ingeniería civil

Tabla N° 5

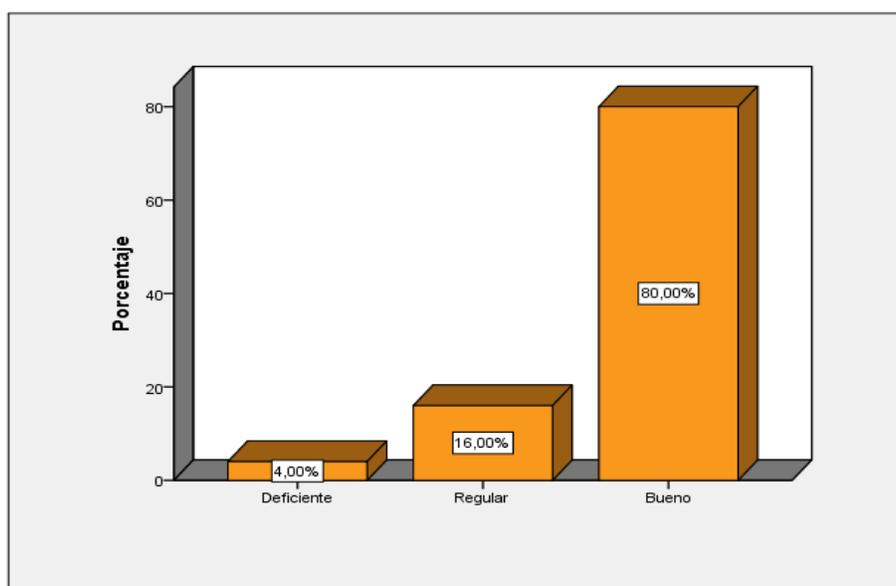
Resultados de la dimensión control de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	1	4,0
Regular	4	16,0
Bueno	20	80,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre el control

Tabla N°5

Resultados de la dimensión control de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.



Fuente: Tabla N°5

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 1 docente de ingeniería civil que representa el 4% de la muestra consideran deficiente el control, son 4 docentes que representa el 16% de la muestra que consideran regular, son 20 docentes que

representa el 80% de la muestra consideran buena el control administrativo en la facultad de ingeniería civil

Tabla N° 6

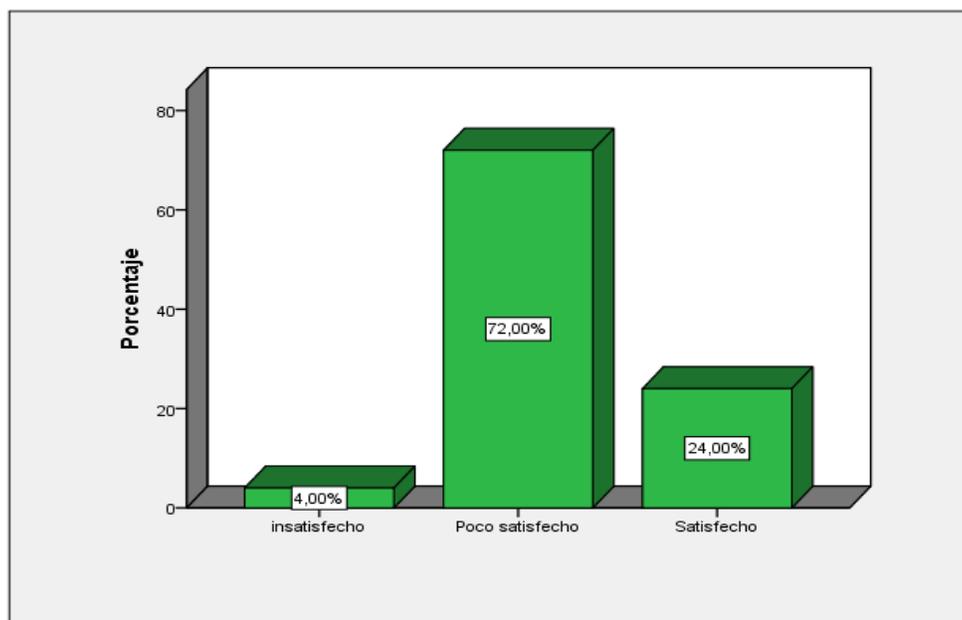
Resultados de la variable satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	1	4,0
Poco satisfecho	18	72,0
Satisfecho	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Gráfico N° 6

Resultados de la variable satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.



Fuente: Tabla N°6

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 1 docente de ingeniería civil que representa el 4% de la muestra consideran estar insatisfechos, son 18 docentes que representa el 72% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 6 docentes que representa el 24% de la muestra consideran estar satisfechos en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil.

Tabla N° 7

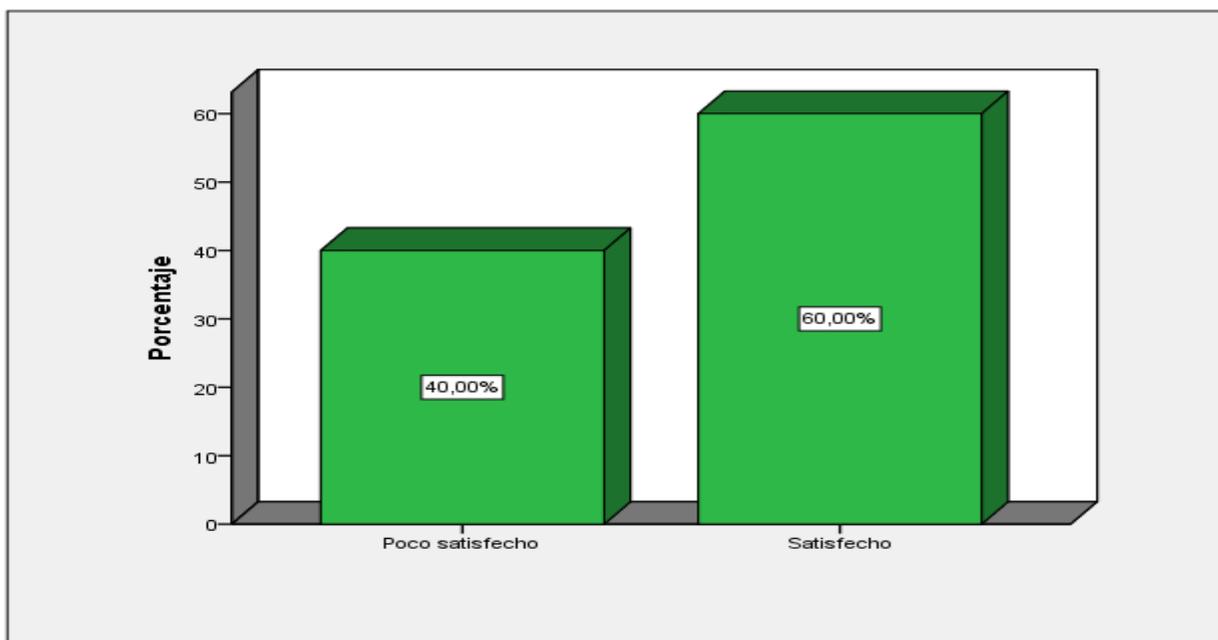
Resultados de la dimensión satisfacción con la organización de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

	Frecuencia	Porcentaje
Poco satisfecho	10	40,0
Satisfecho	15	60,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre satisfacción con la organización

Gráfico N° 7

Resultados de la dimensión satisfacción con la organización de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018



Fuente: Tabla N°7

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 10 docente de ingeniería civil que representa el 40% de la muestra consideran estar insatisfechos con la organización de los docentes, son 15 docentes que representa el 60% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, y ninguno se considera estar insatisfecho con la organización por los docentes de la facultad de ingeniería civil.

Tabla N° 8

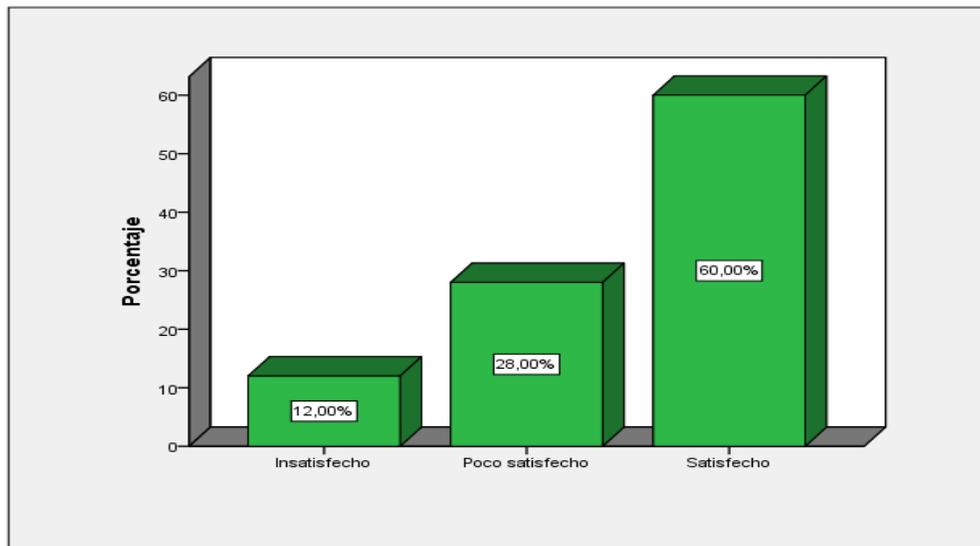
Resultados de la dimensión satisfacción con las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	3	12,0
Poco satisfecho	7	28,0
Satisfecho	15	60,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre satisfacción con las relaciones humanas

Gráfico N° 8

Resultados de la dimensión satisfacción con las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018



Fuente Tabla N°8

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 3 docente de ingeniería civil que representa el 12% de la muestra consideran estar insatisfechos con las relaciones humanas, son 7 docentes que representa el 28% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 15 docentes que representa el 60% de la muestra consideran estar satisfechos con las relaciones humanas en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Tabla N° 9

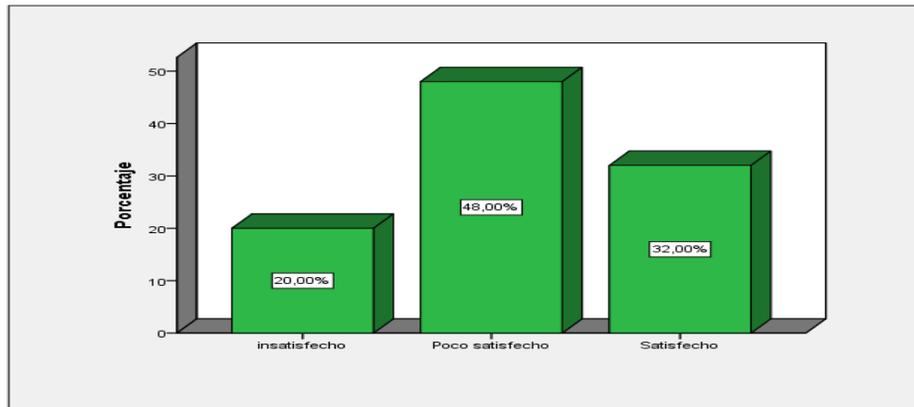
Resultados de la dimensión satisfacción con la remuneración y las promociones de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

	Frecuencia	Porcentaje
insatisfecho	5	20,0
Poco satisfecho	12	48,0
Satisfecho	8	32,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario sobre satisfacción con la remuneración y las promociones

Gráfico N° 9

Resultados de la dimensión satisfacción con la remuneración y las promociones de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018



Fuente: Tabla N°9

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 5 docente de ingeniería civil que representa el 20% de la muestra consideran estar insatisfechos con las con la remuneración y las promociones son 12 docentes que representa el 48% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 8 docentes que representa el 32% de la muestra consideran estar satisfechos con la remuneración y las promociones en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Tabla N° 10

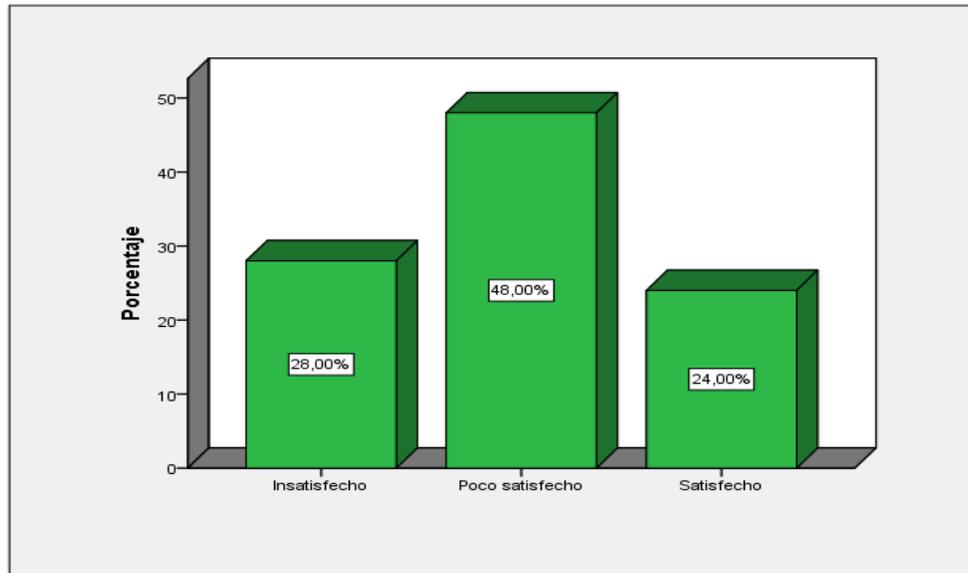
Resultados de la dimensión satisfacción con la supervisión y control de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	7	28,0
Poco satisfecho	12	48,0
Satisfecho	6	24,0
Total	25	100,0

Fuente: Cuestionario con la supervisión y el control

Gráfico N° 10

Resultados de la dimensión satisfacción con la supervisión y control de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018



Fuente: Tabla N°10

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 7 docente de ingeniería civil que representa el 28% de la muestra consideran estar insatisfechos con la supervisión y control, son 12 docentes que representa el 48% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 6 docentes que representa el 24% de la muestra consideran estar satisfechos con la supervisión y control en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

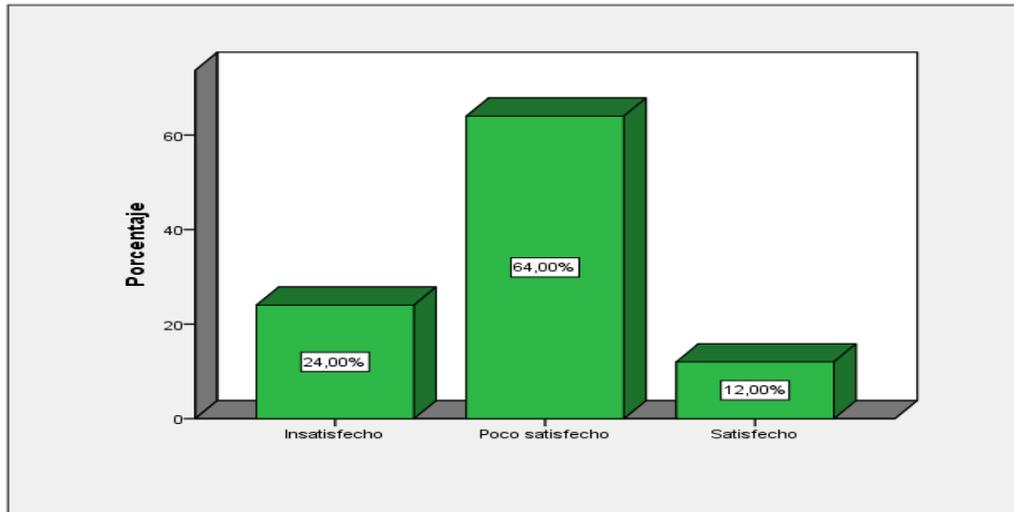
Tabla N° 11

Resultados de la dimensión satisfacción con el desarrollo de la profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	6	24,0
Poco satisfecho	16	64,0
Satisfecho	3	12,0
Total	25	100,0

Fuente: Satisfacción con el desarrollo profesional

Resultados de la dimensión satisfacción con el desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018



Fuente: Tabla N°11

Interpretación

De la tabla y el gráfico se observa que son 6 docente de ingeniería civil que representa el 24% de la muestra consideran estar insatisfechos con el desarrollo de la profesionalidad, son 16 docentes que representa el 64% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 3 docentes que representa el 12% de la muestra consideran estar satisfechos con el desarrollo de la profesionalidad en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

CONTRASTACION DE HIPOTESIS

Hipótesis general

Hipótesis nula. Ho

No existe una relación significativa entre el la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Hipótesis nula. Ho

Si existe una relación significativa entre el la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad

Nacional del Centro del Perú -2018.

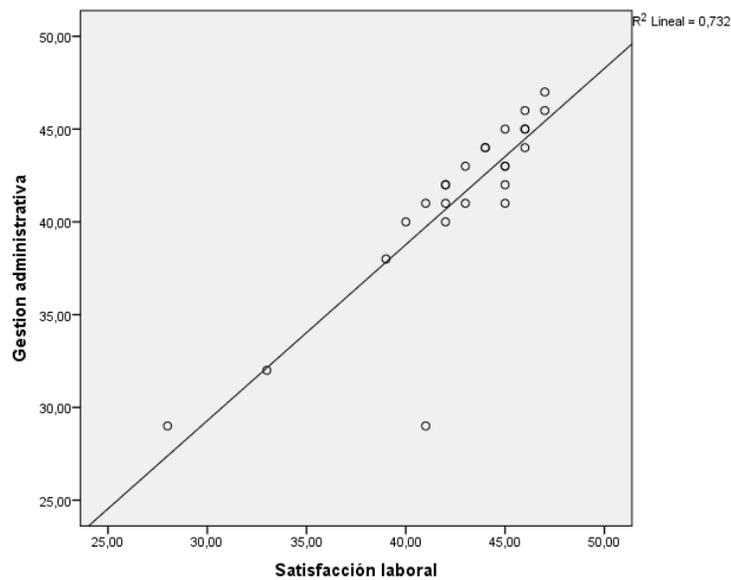
Tabla 12

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Correlaciones

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,897**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	25	25
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,897**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	25	25

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



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.897$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación entre el la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

a) nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir el 99%

b) Estadística de prueba

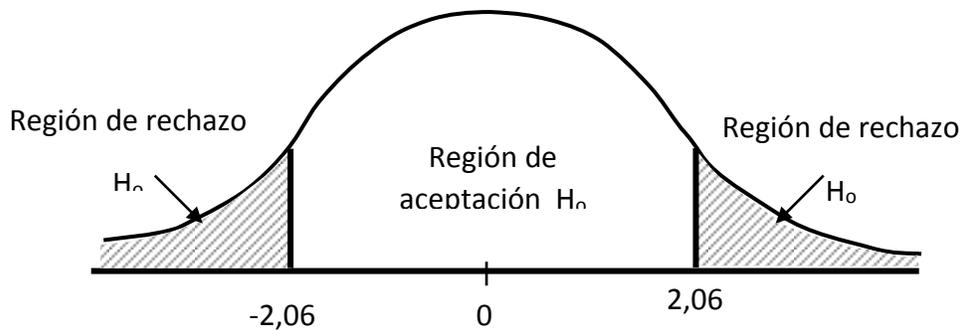
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

gl = $25-2 = 24$

Valor crítico = 2,06



Aceptar H_0 si $-2,06 < t < 2,06$

Rechazar H_0 si $-2,06 \geq t \geq 2,06$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 25$$

$$r_s = 0,897$$

$$t = \frac{0,897 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,897)^2}}$$

$$t = 8,84$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($8,84 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación entre el la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

Hipótesis específica1

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

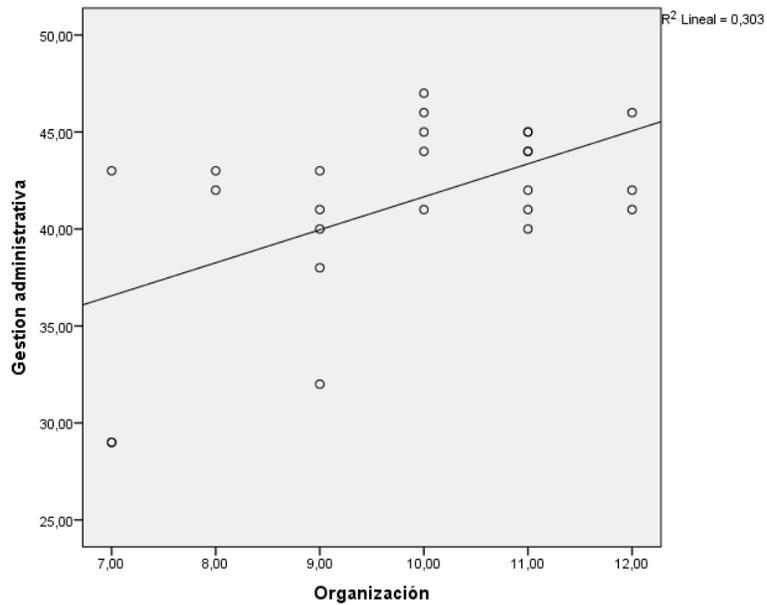
Hipótesis alterna. Ha

Si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Tabla 13

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y la satisfacción con la organización de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Correlaciones			Gestión administrati va	Organizaci ón
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 25	,395 ,051 25
	Organización	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,395 ,051 25	1,000 . 25



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.395$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación baja entre la gestión administrativa y la satisfacción con la organización de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

a) nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ Es decir el 99%

b) **Estadística de prueba**

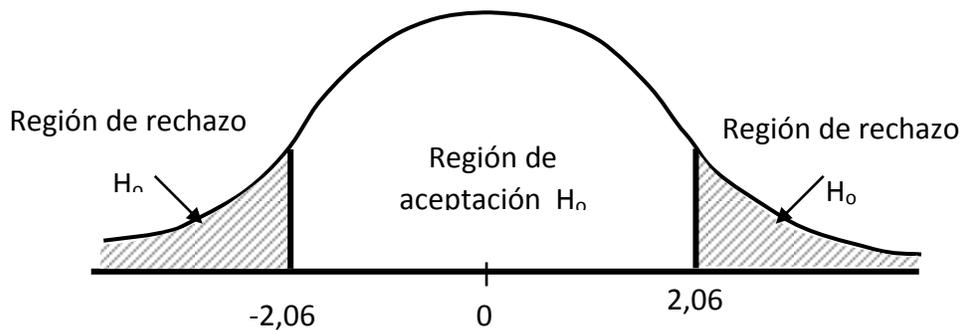
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) **Región de rechazo y aceptación**

$\alpha = 0.05$

gl = 25-2 = 24

Valor crítico = 2,06



Aceptar H_0 si $-2,06 < t < 2,06$

Rechazar H_0 si $-2,06 \geq t \geq 2,06$

d) **Recolección de datos y cálculos**

$n = 25$

$r_s = 0,395$

$$t = \frac{0,395 \sqrt{25-2}}{\sqrt{1-(0,395)^2}}$$

$t = 2,08$

e) **Decisión estadística**

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,08 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Hipótesis específica2

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción con las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Hipótesis alterna. H_a

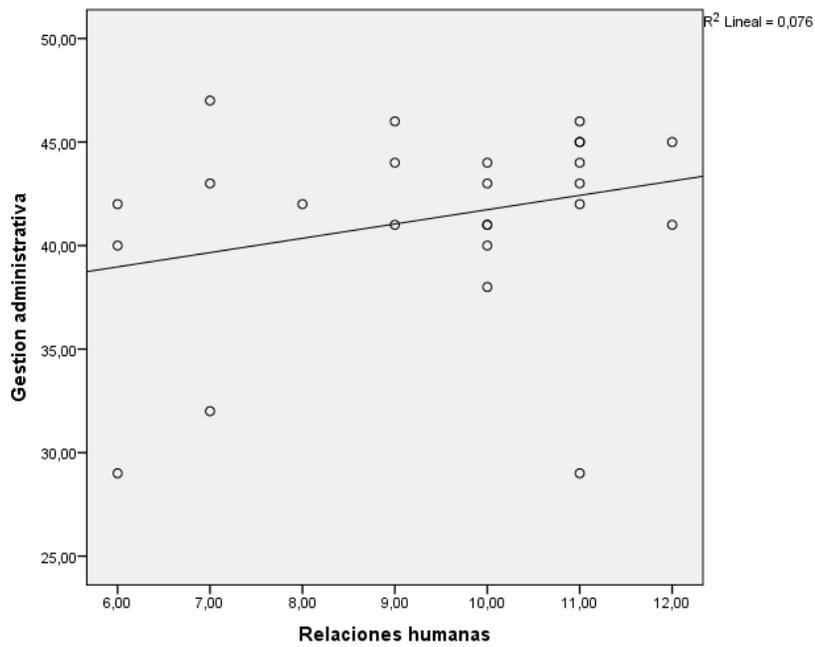
Si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción con las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Tabla 14

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y la satisfacción con las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Correlaciones

			Gestión administrativa	Relaciones humanas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,397
		Sig. (bilateral)	.	,211
		N	25	25
	Relaciones humanas	Coeficiente de correlación	,397	1,000
		Sig. (bilateral)	,211	.
		N	25	25



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.397$ se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación baja entre la gestión administrativa y la satisfacción con las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

a) nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir el 99%

b) **Estadística de prueba**

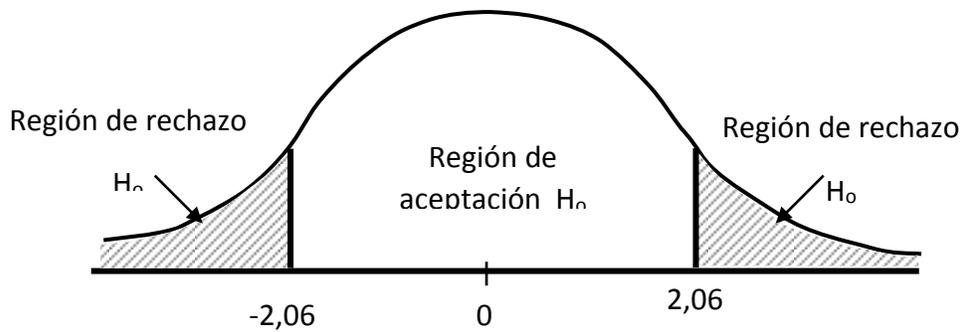
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) **Región de rechazo y aceptación**

$\alpha = 0.05$

$$gl = 25-2 = 24$$

Valor crítico = 2,06



Aceptar H_0 si $-2,06 < t < 2,06$

Rechazar H_0 si $-2,06 \geq t \geq 2,06$

d) Recolección de datos y cálculos

$$n = 25$$

$$r_s = 0,397$$

$$t = \frac{0,397 \sqrt{25-2}}{\sqrt{1-(0,397)^2}}$$

$$t = 2,07$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,07 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción con las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Hipótesis específica 3

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción con la remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

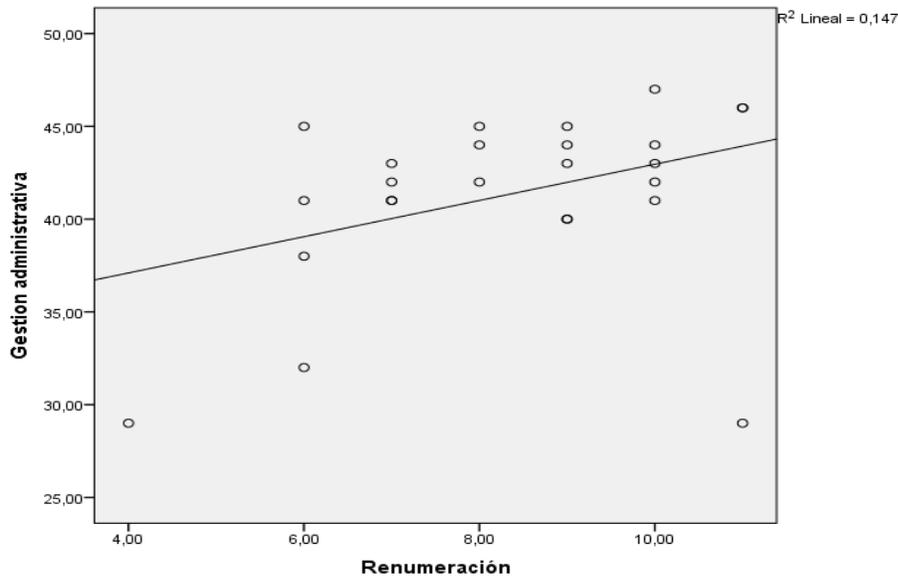
Hipótesis alterna Ha

Si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Tabla 15

Grado de correlación y nivel de significación entre gestión administrativa y la satisfacción con la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú

			Gestión administrativa	Remuneración
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,399
		Sig. (bilateral)	.	,051
		N	25	25
	Remuneración	Coeficiente de correlación	,399	1,000
		Sig. (bilateral)	,051	.
		N	25	25



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.399$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ es decir el 99%

b) Estadística de prueba

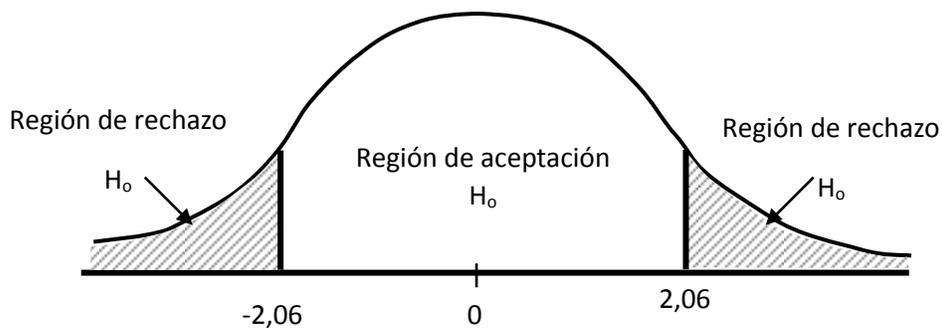
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$$gl = 25-2 = 24$$

Valor crítico = 2,06



Aceptar H_0 si $-2,06 < t < 2,06$

Rechazar H_0 si $-2,06 \geq t \geq 2,06$

d) Recolección de datos y cálculos

$n = 25$

$r_s = 0,399$

$$t = \frac{0,399 \sqrt{40-2}}{\sqrt{1-(0,399)^2}}$$

$t = 2,09$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,09 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción con la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

Hipótesis específica 4

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Hipótesis alterna H_a

Si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

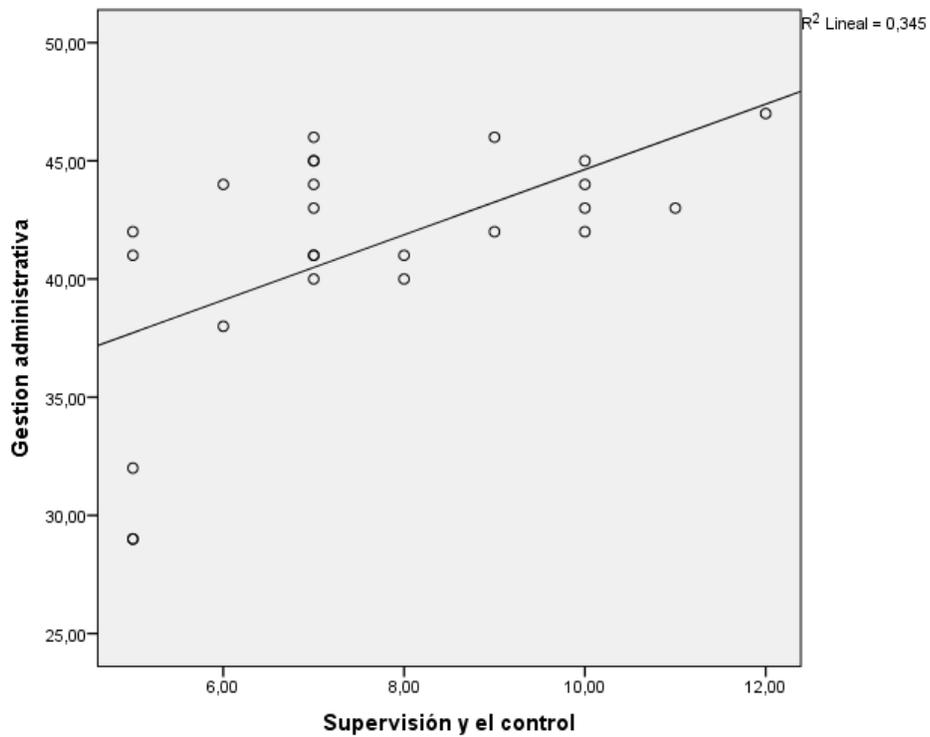
Tabla 16

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y la satisfacción con el control y supervisión de los docentes de ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.

Correlaciones

			Gestión administrativa	Supervisión y el control
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,539**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	25	25
	Supervisión y el control	Coeficiente de correlación	,539**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	25	25

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



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.539$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

b) nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ Es decir el 99%

g) Estadística de prueba

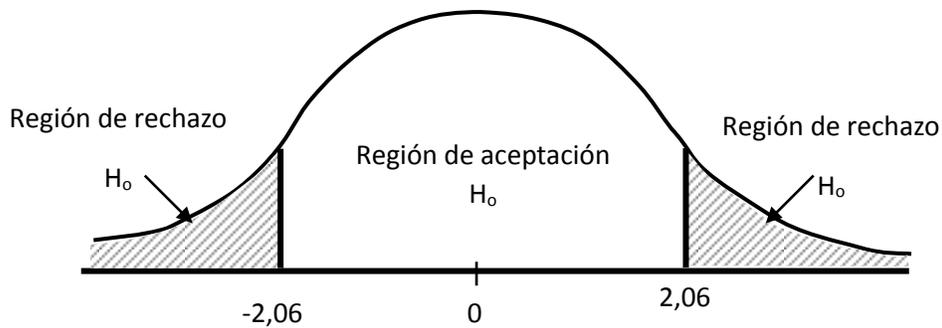
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

h) Región de rechazo y aceptación

$\alpha = 0.05$

$$gl = 25-2 = 24$$

Valor crítico = 2,06



Aceptar H_0 si $-2,06 < t < 2,06$

Rechazar H_0 si $-2,06 \geq t \geq 2,06$

i) Recolección de datos y cálculos

$n = 25$

$r_s = 0,539$

$$t = \frac{0,539 \sqrt{25 - 2}}{\sqrt{1 - (0,539)^2}}$$

$t = 3,06$

j) Decisión estadística

Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,06 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

k) Conclusión estadística.

Se concluye que, Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Hipótesis específica 5

Hipótesis nula. H_0

No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción

de producción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

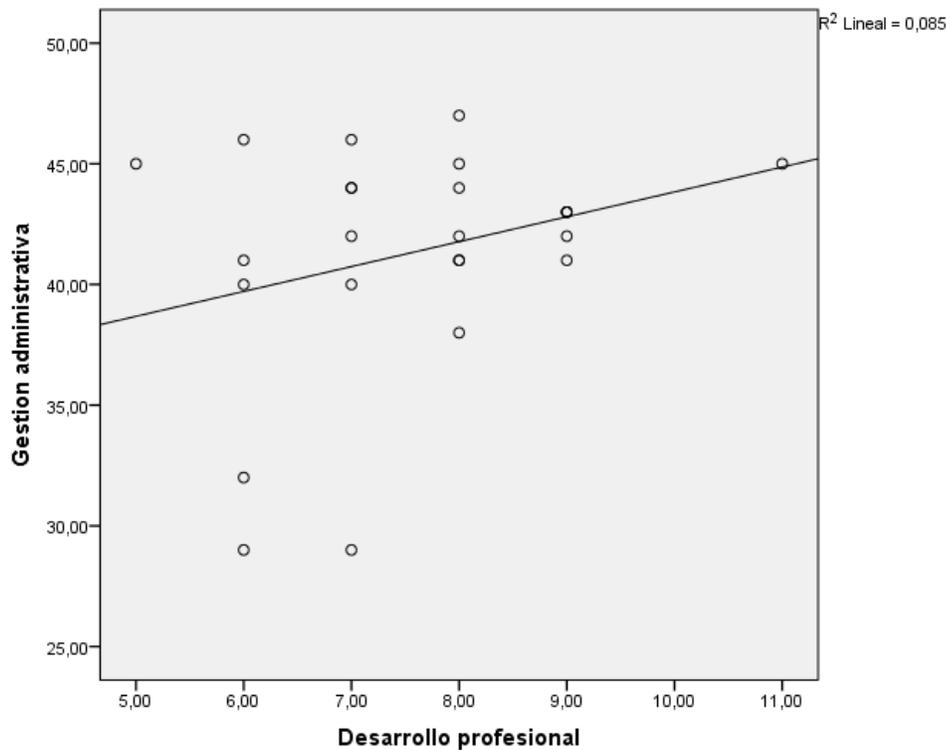
Hipótesis alterna Ha

Si existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción con desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

Tabla 17

Grado de correlación y nivel de significación entre la gestión administrativa y la satisfacción con el desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú

Correlaciones			Gestión administrati va	Desarrollo profesional
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 25	,181 ,387 25
	Desarrollo profesional	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,181 ,387 25	1,000 . 25



Interpretación de los coeficientes de correlación

Coeficiente de correlación	Interpretación
$\pm 1,00$	Correlación perfecta (+) o (-)
De $\pm 0,90$ a $\pm 0,99$	Correlación muy alta (+) o (-)
De $\pm 0,70$ a $\pm 0,89$	Correlación alta (+) o (-)
De $\pm 0,40$ a $\pm 0,69$	Correlación moderada (+) o (-)
De $\pm 0,20$ a $\pm 0,39$	Correlación baja (+) o (-)
De $\pm 0,01$ a $\pm 0,19$	Correlación muy baja (+) o (-)
0	Correlación nula

Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.181$, se tiene correlación muy baja por lo tanto no existe relación significativa, solo una relación muy baja entre la gestión administrativa y la satisfacción de producción del desarrollo profesional de

los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú - 2018

a) Nivel de significancia.

$\alpha = 0,01$ Es decir el 99%

b) **Estadística de prueba**

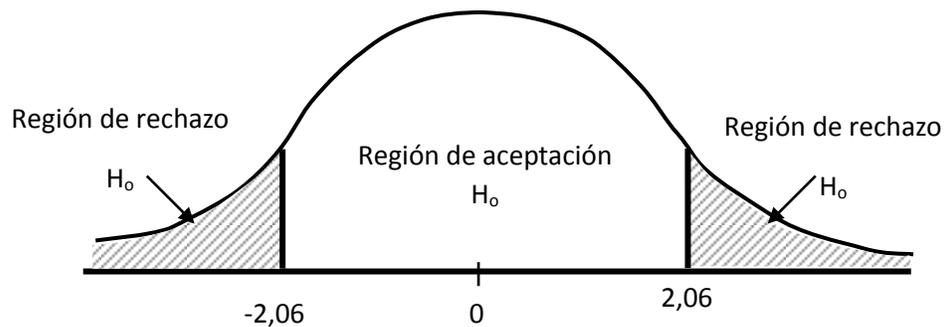
$$t = \frac{r_s \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r_s^2}}$$

c) **Región de rechazo y aceptación**

$\alpha = 0.05$

gl = 25-2 = 24

Valor crítico = 2,06



Aceptar H_0 si $-2,06 < t < 2,06$

Rechazar H_0 si $-2,06 \geq t \geq 2,06$

d) **Recolección de datos y cálculos**

n = 25

$r_s = 0,181$

$$t = \frac{0,181 \sqrt{25-2}}{\sqrt{1-(0,181)^2}}$$

$$t = 0,88$$

e) Decisión estadística

Puesto que t calculada es menor que t teórica (0,88 < 2,06), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H₀) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

f) Conclusión estadística.

Se concluye que, no existe relación significativa, solo una relación muy baja entre la gestión administrativa y la satisfacción de producción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

IV DISCUSIÓN

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo general: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 5 docentes de ingeniería civil que representa el 10% de la muestra consideran deficiente la gestión administrativa, son 5 docentes que representa el 10% de la muestra que consideran regular, son 15 docentes que representa el 30% de la muestra consideran buena la gestión administrativa en la facultad de ingeniería civil.

Mientras en la variable satisfacción laboral se tiene se observa que son 1 docente de ingeniería civil que representa el 4% de la muestra consideran estar insatisfechos, son 18 docentes que representa el 72% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 6 docentes que representa el 24% de la muestra consideran estar satisfechos en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Luego de aplicar rho de Spearman por tener escala de medición ordinal y la variable cualitativa se tiene que ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.897$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018. Puesto que t calculada es

mayor que t teórica ($8,84 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación entre el la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

De la misma forma investigó Hernández (2016) en su investigación titulada *Satisfacción laboral del personal docente en el departamento de odontología restauradora de la facultad de odontología, Universidad Nacional Autónoma de Honduras, Octubre – Noviembre 2016*; tesis para optar el grado de Máster en la Universidad Nacional de Nicaragua . Su estudio fue descriptivo de corte transversal mediante un cuestionario anónimo participando dieciocho docentes que representan el 81.1% del total de la población, llegó a la conclusión de acuerdo al análisis de los resultados, que los factores relacionados con la actividad docente proporcionan mayor satisfacción, mientras que las actividades de investigación generan altos niveles de insatisfacción.

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 1: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 10 docente de ingeniería civil que representa el 40% de la muestra consideran estar insatisfechos con la organización de los docentes, son 15 docentes que representa el 60% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, y ninguno se considera estar insatisfecho con la organización por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Luego de aplicar rho de Spearman por tener escala de medición ordinal y la variable cualitativa se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.395$, se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación baja entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,08 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación entre

la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

De la misma forma investigó Hinojosa (2010) en su tesis *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses*, para optar el grado de Doctor en Gestión y Políticas Educativas, en la Universidad de Playa Ancha –Chile llegó a las siguientes conclusiones:

Una de las dimensiones del clima organizacional es la satisfacción laboral, conforme el personal se sienta satisfecho en su trabajo; en forma directa será su entrega a su labor, lo cual contribuye al mejoramiento de su institución.

El clima organizacional es muy importante en el éxito de las organizaciones, el ambiente interno de las organizaciones incide en el comportamiento de los trabajadores y por consiguiente en la productividad de cualquier organización.

Para ésta investigación se encuestó a 80 profesores siendo la investigación de tipo explorativo, descriptivo y trasversal.

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 2: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 3 docente de ingeniería civil que representa el 12% de la muestra consideran estar insatisfechos con las relaciones humanas, son 3 docentes que representa el 12% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 15 docentes que representa el 60% de la muestra consideran estar satisfechos con las relaciones humanas en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Luego de aplicar rho de Spearman por tener escala de medición ordinal y la variable cualitativa se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.397$ se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación bajaentre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018. Puesto que

t calculada es mayor que t teórica ($2,07 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

De la misma forma investigó León (2017) en su tesis titulada *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos – 2017*, sustento en la Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle para optar el grado de Maestro en la especialidad de Ciencias de la Educación, haciendo uso del enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo- correlacional, de diseño no experimental con una muestra de 57 docentes que representa el 90% de la población total, llegando a la conclusión que la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Escuela Militar de Chorrillos se relacionan significativamente.

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 3: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 5 docente de ingeniería civil que representa el 20% de la muestra consideran estar insatisfechos con las con la remuneración y las promociones son 12 docentes que representa el 48% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 8 docentes que representa el 12% de la muestra consideran estar satisfechos con la remuneración y las promociones en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Luego de aplicar rho de Spearman por tener escala de medición ordinal y la variable cualitativa se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.399$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($2,09 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la

hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

De la misma forma investigo Ventura (2012) en su investigación con título "*Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo en cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07-Lima*"; sustentó en la Escuela de Post Grado de la Pontificia Universidad Católica del Perú, para optar el grado académico de Magister en Gestión Educativa. El trabajo de su investigación fue de corte empírico, cualitativo con carácter inductivo. El investigador llegó a las siguientes conclusiones: El 65% de los docentes encuestados en dicha institución manifestaron estar totalmente satisfechos con su trabajo como docente, mientras que el 28% expresó insatisfacción laboral debido a la ausencia de reconocimiento social, no reconocen económicamente los trabajos por los cargos asumidos, incluso maltrato por las entidades educativas superiores.

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 4: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del control, supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 7 docente de ingeniería civil que representa el 28% de la muestra consideran estar insatisfechos con la supervisión y control, son 12 docentes que representa el 48% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 6 docentes que representa el 24% de la muestra consideran estar satisfechos con la supervisión y control en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Luego de aplicar rho de Spearman por tener escala de medición ordinal y la variable cualitativa se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.539$, se tiene correlación alta por lo tanto Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de

Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018. Puesto que t calculada es mayor que t teórica ($3,06 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, Si existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018.

De la misma forma investigó Rojas y Valerio(2016) en su investigación con título *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de la institución educativa particular Antioquia Chilca-Huancayo*, sustentado en la Universidad Nacional del Centro del Perú para obtener el grado de Licenciado . En su trabajo aplicó el método científico con diseño no experimental de corte transversal y nivel correlacional. La población encuestada estuvo constituida por 35 docentes de dicha Institución Educativa, haciendo uso de las escalas de clima organizacional y satisfacción laboral.

Los investigadores llegaron a la conclusión: Que el clima organizacional se relaciona directamente con la satisfacción laboral de los docentes de la IEP Antioquia. Obteniéndose en las relaciones interpersonales, estilo de dirección, recompensa, disponibilidad de recursos, estructura política, un promedio del Rho de Spearman de 0.56 que significa un alto nivel de significancia.

Al inicio de la investigación se formuló el siguiente objetivo específico 5: Determinar cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: se observa que son 6 docente de ingeniería civil que representa el 24% de la muestra consideran estar insatisfechos con el desarrollo de la profesionalidad, son 16 docentes que representa el 64% de la muestra que consideran estar poco satisfechos, son 3 docentes que representa el 12% de la muestra consideran estar satisfechos con el desarrollo de la profesionalidad en su labor por los docentes de la facultad de ingeniería civil

Luego de aplicar rho de Spearman por tener escala de medición ordinal y la variable cualitativa se tiene que Ubicando en la tabla de correlación que $r_s = 0.181$, se tiene correlación muy baja por lo tanto no existe relación significativa, solo una relación muy baja entre la gestión administrativa y la satisfacción de producción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018, Puesto que t calculada es menor que t teórica ($0,88 < 2,06$), en consecuencia se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a). Se concluye que, no existe relación significativa, solo una relación muy baja entre la gestión administrativa y la satisfacción con el desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú -2018

De la misma forma investigó Ordoñez (2016), en la tesis *Gestión educativa y satisfacción profesional en institutos de educación superior tecnológicos públicos de la Región Junín*, para optar el grado de Doctor en Ciencias de la Educación en la Universidad Nacional del Centro del Perú. El investigador utilizó el método descriptivo con un diseño correlacional y las escalas de Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, encuestándose a 240 docentes entre nombrados y contratados, estableciendo la relación directa entre gestión educativa y satisfacción laboral de los docentes de los institutos tecnológicos de la Región Junín. En ésta investigación se excluyó al personal administrativo con el fin de evitar algún sesgo que pudiera alterar la estadística de estudio

V. CONCLUSIONES

Se determinó la relación alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.897$, se tiene correlación alta por lo tanto la t calculada es mayor que t teórica ($8,84 > 2,06$),

Se determinó la relación baja entre la entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se rho de Spearman $r_s = 0.395$, se tiene que t calculada es mayor que t teórica ($2,08 > 2,06$),

Se determinó la relación baja entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados rho de Spearman $r_s = 0.397$ se tiene correlación baja por lo tanto Si existe relación baja entre la gestión administrativa y la satisfacción de las ro que t calculada es mayor que t teórica ($2,07 > 2,06$),

Se determinó la relación alta entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad

Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.399$, se tiene correlación alta por lo puesto que "t" calculada es mayor que "t" teórica ($2,09 > 2,06$), en consecuencia se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Se determinó la relación baja entre la gestión administrativa y la satisfacción del control, supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene los siguientes resultados: Spearman $r_s = 0.539$, se tiene correlación alta por lo tanto Puesto que "t" calculada es mayor que "t" teórica ($3,06 > 2,06$),

Se determinó una relación baja entre la gestión administrativa y la satisfacción del desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú. Luego de aplicar los instrumentos de investigación se tiene rho de Spearman $r_s = 0.181$, se tiene correlación muy baja por lo tanto "t" calculada es menor que "t" teórica ($0,88 < 2,06$),

VI. RECOMENDACIONES

Al término de la presente investigación y teniendo en consideración los resultados de la misma, se recomienda lo siguiente:

El Consejo de Facultad de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú, debe evaluar, reconocer el trabajo, esfuerzo dedicación y eficiencia de sus docentes, valorar la labor que realizan día tras día con el propósito de brindar un mejor servicio y por ello se le debe reconocer y recompensar gestionando su nombramiento y ascenso de categoría a la altura de su trabajo.

El Consejo de Facultad debe motivar al personal docente con la valoración y el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, propiciando el desarrollo personal y profesional implementando políticas de capacitación y especialización, que permitan incrementar nuevos conocimientos orientados a una mejor labor en su tarea docente.

Propiciar un clima favorable de trabajo con aulas y laboratorios implementados, organizar actividades de confraternidad y amistad entre los docentes administrativos y alumnos ,tal que se sientan motivados , valorados y de esa forma afianzar su compromiso de trabajo con la institución.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Chiavenato (2010) *Introducción a la teoría general de la administración*, Mex, Edición: Mc Graw Hill

Hackman y Oldham (1990).*Recursos Humanos .Ed. Díaz.*

Hinojosa (2010). *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio Sagrados Corazones Padres Franceses, (Chile)*

Flores García Rada, J (1992) *El Comportamiento Humano en las Organizaciones*. Lima: Universidad del Pacífico.

García Álvarez, A.I. y Ovejero Bernal, A. (2000) *Feedback Laboral y Satisfacción*. Universidad de Oviedo, España.

Kittleson, Ch (1996) *Identifying And Correcting Unsafe Employee Attitudes And Behavior*. Supervisor's Safety Update. EEUU.

Robbins, S.P. (1998) *Comportamiento Organizacional*. México: Prentice Hall, Octava edición.

VIII. ANEXOS

Anexo A: Matriz de consistencia

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes del Ingeniería Civil de la UNCP-2018						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES			
<p>Problema general</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y el desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018?</p> <p>Problema específico 2</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de Ingeniería Civil de la</p>	<p>Objetivo general</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de</p>	<p>Hipótesis general</p> <p>Existe una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción organizacional de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción de las relaciones humanas de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.</p>	Variable 1: Gestión Administrativa			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Planeación	Toma de decisiones Elaboración de planes Ejecución de estrategias	1, 2,3, 4	Siempre A veces Nunca
			Organización	Estructura Diseño organizacional Tecnología, recursos humanos	5, 6, 7, 8	
			Dirección	Comportamiento organizacional Equipo de trabajo Liderazgo y motivación	9, 10, 11, 12	
			Control	Evaluaciones Desempeño real Estándares Medidas de control	13, 14, 15, 16	
			Variable 2: Satisfacción Laboral			
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
			Con la organización	Ejecuciones directivas Concursos docentes Designación de comisiones Misión y visión	1, 2, 3, 4	Siempre A veces Nunca

<p>Universidad Nacional del Centro del Perú-2018? Problema específico 3 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018?</p> <p>Problema específico 4 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de control y supervisión de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018?</p> <p>Problema específico 5 ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción con el desarrollo profesional de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018?</p>	<p>ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.</p> <p>Objetivo específico 3 Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.</p>	<p>Hipótesis específica 3 Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción de la promoción y remuneración de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.</p>	<p>Con las relaciones humanas</p>	<p>Trato de igualdad Empatía entre el personal Coordinación de jefaturas Solidaridad</p>	<p>5, 6, 7, 8</p>	<p>Siempre A veces Nunca</p>
	<p>Objetivo específico 4 Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del control y supervisión de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.</p>	<p>Hipótesis específica 4 Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción del control y supervisión de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.</p>	<p>Con la promoción y remuneración</p>	<p>Ascensos meritorios Conformidad con la remuneración Crecimiento, justicia</p>	<p>9, 10, 11, 12</p>	<p>Siempre A veces Nunca</p>
	<p>Objetivo específico 5 Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción con el desarrollo profesional de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú.</p>	<p>Hipótesis específica 5 Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción del desarrollo profesional de los docentes de ingeniería civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú-2018.</p>	<p>Con el control y supervisión</p>	<p>Relación con superiores Encuesta docente Avance silábico</p>	<p>13, 14, 15, 16</p>	<p>Siempre A veces Nunca</p>
			<p>Con el desarrollo profesional</p>	<p>Condición económica Estatus social Reconocimiento social Motivación personal</p>	<p>17, 18, 19, 20</p>	<p>Siempre A veces Nunca</p>

Anexo: matriz operacional

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES
<p>Gestión administrativa</p> <p>Conjunto de acciones mediante los cuales el directivo desarrolla su actividad a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo Chiavenato (2012 p.14)</p>	<p>Planeación Según Chiavenato (2010) indicó que “la planeación es la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos y lo que se debe hacer para alcanzarlo”. (p.135).</p>	<p>Toma de decisiones Elaboración de planes Ejecución de estrategias</p>
	<p>Organización Según Chiavenato (2010) indicó que “la organización es la función administrativa que consiste en agrupar las actividades necesarias para realizar lo que ha sido planeada” (p.135).</p>	<p>Estructura Diseño organizacional Tecnología Recursos humanos</p>
	<p>Dirección Según Chiavenato (2010) indicó que “la dirección es la función administrativa que orienta y guía el comportamiento de las personas en función de los objetivos que deben alcanzar. Es una actividad de comunicación, motivación y liderazgo, pues se refiere a las personas” (p.35).</p>	<p>Comportamiento organizacional Equipo de trabajo Liderazgo Motivación</p>
	<p>Control Según Chiavenato (2010) indicó que “el control es una función administrativa que busca asegurar que lo planeado, organizado y dirigido es para alcanzar los objetivos que se fijaron” (p.135).</p>	<p>Evaluaciones Desempeño real Medidas de control administrativo Estándares</p>
<p>Satisfacción laboral</p> <p>La satisfacción laboral es un sentimiento positivo acerca de un puesto de</p>	<p>Con la organización Según Hackman y Oldham (2013) indicaron que “las organizaciones se ocupan de satisfacer las necesidades expectativas de sus trabajadores” (p.67)</p>	<p>Ejecuciones directivas Convocatoria de concursos Designación de jefaturas Misión Visión</p>

<p>trabajo, que surge de la evaluación de sus características. Un individuo con un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo, mientras que alguien insatisfecho tiene sentimientos negativos. Robbins y Judge (2013 p.74)</p>	<p>Con las relaciones humanas Según Hackman y Oldham (2013) indicaron que las relaciones interpersonales influyen en los niveles de satisfacción laboral y en el estado emocional positivo. (p.75)</p>	<p>Trato de igualdad Empatía entre el personal Coordinación de jefaturas Solidaridad</p>
	<p>Con la promoción y remuneración Según Hackman y Oldham (2013) indicaron que la gestión del sistema retributivo tiene dos objetivos: atraer, retener, motivar e incrementar la satisfacción de los empleados con respecto al salario y promoviéndolo, reduciendo de esta manera los conflictos (p. 85).</p>	<p>Ascensos meritorios Conformidad con la remuneración Crecimiento, justicia</p>
	<p>Con el control y verificación Según Hackman y Oldham (2013) indicaron que el trabajo también cubre necesidades de interacción social. El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción (p. 96).</p>	<p>Relación con superiores Encuesta docente Avance silábico</p>
	<p>Con el desarrollo profesional Según Hackman y Oldham (2013) indicaron que la empresa dedica grandes esfuerzos en realizar actividades que motivan a sus trabajadores para mejorar la productividad y el fortalecimiento de su equipo de trabajo, lo cual beneficia con mayor rentabilidad a la empresa (p.120).</p>	<p>Condición económica Estatus social Reconocimiento social Motivación personal</p>

Base de datos de la prueba piloto

		Gestión administrativa																
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	
1		3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	1	1	42
2		1	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	40
3		3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	44
4		3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	46
5		3	3	1	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	44
6		3	1	1	1	1	2	1	1	3	2	3	3	1	1	3	3	30
7		3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	42
8		3	1	1	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	1	3	3	39
9		3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	45
10		3	2	1	1	2	1	1	2	3	1	1	2	2	1	2	1	26
Varpa		0.36	0.81	0.96	0.64	0.44	0.45	0.65	0.29	0.41	0.41	0.45	0.24	0.44	0.84	0.44	0.65	

Satisfacción laboral

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	3	3	1	1	3	1	1	3	3	1	2	2	3	3	1	3	1	3	2	2	42
2	3	3	3	2	1	1	2	2	3	3	1	2	3	1	2	1	3	1	2	1	40
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	1	1	2	3	1	2	1	44
4	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	3	3	1	1	2	1	2	2	2	46
5	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	1	2	2	48
6	1	1	3	2	2	1	2	2	1	2	3	2	1	2	1	1	3	1	1	1	33
7	3	3	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	3	39
8	1	1	1	3	3	3	1	1	3	2	3	1	2	2	1	2	2	1	3	1	37
9	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	3	3	3	3	3	2	1	2	2	39
10	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	21
Varianza	0.96	0.81	1	0.56	0.89	0.81	0.41	0.56	0.61	0.69	0.49	0.49	0.65	0.69	0.44	0.6	0.6	0.41	0.4	0.44	

BASE DE DATOS GENERAL

	Gestión administrativa																				
	Planificación				Organización				Dirección				Control								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16					
1	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	3	2	2	10	3	3	1	1	8	42
2	1	1	1	3	6	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	40
3	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	1	3	3	2	9	3	3	3	3	12	44
4	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	46
5	3	3	1	3	10	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	44
6	3	1	1	1	6	1	2	1	1	5	3	2	3	3	11	1	3	3	3	10	32
7	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	2	3	2	2	9	3	3	2	3	11	42
8	3	1	1	3	8	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	41
9	3	3	3	3	12	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	47
10	3	2	1	1	7	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	38
11	3	3	3	3	12	2	3	3	2	10	3	3	3	2	11	2	3	3	3	11	44
12	3	3	3	3	12	1	2	3	2	8	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	41
13	2	2	3	2	9	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	3	2	2	10	41
14	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	45
15	3	2	3	2	10	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	3	3	3	12	45
16	3	2	1	2	8	1	1	1	3	6	3	1	1	3	8	1	1	2	3	7	29
17	3	2	3	1	9	1	2	1	3	7	2	1	3	2	8	1	2	1	1	5	29
18	3	2	3	2	10	2	3	3	3	11	3	2	3	3	11	3	3	2	3	11	43
19	3	3	2	2	10	3	3	3	3	12	2	2	3	3	10	2	3	3	3	11	43
20	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	3	3	3	3	12	46
21	2	3	3	2	10	3	3	3	3	12	2	3	3	3	11	2	3	2	3	10	43
22	3	3	3	3	12	3	3	3	3	12	3	2	2	3	10	2	3	3	3	11	45
23	3	3	3	2	11	2	3	2	3	10	3	3	2	3	11	2	3	1	2	8	40
24	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	2	2	3	10	1	2	3	3	9	42

25 3 1 3 3 10 2 2 3 3 10 3 3 2 3 11 3 3 1 3 10 41

Satisfacción laboral

	Con la organización				Con las relaciones H.				con la promoción y R				con el control y S				con el desarrollo									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20						
1	3	3	1	1	8	3	1	1	3	8	3	1	2	2	8	3	3	1	3	10	1	3	2	2	8	42
2	3	3	3	2	11	1	1	2	2	6	3	3	1	2	9	3	1	2	1	7	3	1	2	1	7	40
3	3	3	3	2	11	3	3	2	3	11	3	1	2	2	8	3	1	1	2	7	3	1	2	1	7	44
4	3	3	3	1	10	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	3	1	1	2	7	1	2	2	2	7	46
5	3	3	3	1	10	3	2	3	2	10	1	3	2	3	9	3	2	2	3	10	2	1	2	2	7	46
6	1	3	3	2	9	2	1	2	2	7	1	2	1	2	6	1	2	1	1	5	3	1	1	1	6	33
7	3	3	3	2	11	1	1	1	3	6	2	1	2	2	7	3	3	1	2	9	2	1	3	3	9	42
8	3	3	3	2	11	3	3	3	3	12	3	2	1	1	7	2	2	1	2	7	2	1	1	2	6	43
9	3	3	2	2	10	1	3	1	2	7	2	2	3	3	10	3	3	3	3	12	2	1	3	2	8	47
10	1	3	3	2	9	2	3	3	2	10	2	1	1	2	6	1	1	2	2	6	3	1	3	1	8	39
11	3	3	3	2	11	2	3	1	3	9	2	3	3	2	10	2	1	1	2	6	1	2	3	2	8	44
12	3	3	1	3	10	3	2	3	2	10	3	1	1	1	6	2	2	2	1	7	3	2	1	2	8	41
13	1	2	3	3	9	3	2	3	2	10	3	2	3	2	10	1	1	2	1	5	3	1	1	3	8	42
14	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	1	2	1	2	6	3	1	1	2	7	3	2	3	3	11	46
15	3	2	3	3	11	3	3	3	3	12	1	2	2	3	8	3	3	3	1	10	1	2	1	1	5	46
16	3	1	2	1	7	2	1	1	2	6	1	1	1	1	4	1	1	2	1	5	2	2	1	1	6	28
17	3	2	1	1	7	3	2	3	3	11	3	3	3	2	11	1	2	1	1	5	3	2	1	1	7	41
18	1	2	3	2	8	1	2	1	3	7	2	2	3	3	10	3	3	2	3	11	2	3	3	1	9	45
19	3	3	2	1	9	2	3	3	3	11	1	2	1	3	7	2	1	1	3	7	2	1	3	3	9	43
20	3	3	3	3	12	2	1	3	3	9	2	3	3	3	11	3	1	2	3	9	2	1	2	1	6	47
21	2	3	1	1	7	3	2	2	3	10	2	3	1	3	9	2	3	2	3	10	1	3	2	3	9	45
22	3	3	1	3	10	3	3	2	3	11	2	2	2	3	9	2	1	1	3	7	3	2	2	1	8	45
23	3	2	1	3	9	3	2	2	3	10	1	3	2	3	9	2	3	1	2	8	2	1	2	1	6	42
24	3	3	3	3	12	3	3	2	3	11	3	2	2	3	10	1	2	1	1	5	2	1	2	2	7	45
25	3	3	3	3	12	2	2	2	3	9	3	1	2	1	7	3	1	1	3	8	2	3	1	3	9	45





LEYENDA	
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

N°	ITEMS	ESCALA		
Dimensión 1: Planificación		3	2	1
01	El Consejo de Facultad participa directamente en la elaboración del diagnóstico situacional de la Facultad.			
02	El Consejo de Facultad participa directamente en la planificación de los objetivos institucionales.			
03	El Consejo de Facultad realiza la programación de actividades generales necesarias.			
04	El Consejo de Facultad a través de las comisiones permanentes asignadas, identifica las necesidades de la Facultad.			
Dimensión 2 :Organización		3	2	1
05	La estructura organizacional de la Facultad ayuda a mejorar la eficiencia de las comisiones permanentes.			
06	El Consejo de Facultad delega funciones académicas a los docentes de acuerdo a su especialidad.			
07	El Consejo de Facultad aplica las normas para regular el desempeño de los docentes de manera efectiva.			
08	El Consejo de Facultad realiza jornadas de capacitación para los docentes.			
Dimensión 3 : Dirección		3	2	1
09	El Consejo de Facultad asume que los Docentes de la facultad toman con responsabilidad las tareas encomendadas.			
10	El Consejo de Facultad supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes en forma permanente.			
11	Los Docentes cumplen con las actividades encomendadas.			
12	Los Jefes de comisiones ejercen un adecuado liderazgo en su Área.			
Dimensión 4 :control estratégico		3	2	1
13	El Consejo de Facultad realiza el control previo para mejorar la gestión institucional.			
14	El Consejo de Facultad supervisa el desarrollo de las funciones de los docentes de forma permanente.			
15	El Consejo de Facultad supervisa las actividades de las comisiones para mejorar el desempeño institucional.			
16	El Consejo de Facultad monitorea el cumplimiento silábico de los cursos asignados a los docentes.			

Cuestionario sobre satisfacción laboral

Estimado docente, el presente cuestionario trata sobre la satisfacción laboral docente de nuestra Facultad, y tiene como propósito recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución.

Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con absoluta libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

Muchas Gracias.

LEYENDA	
Siempre	3
A veces	2
Nunca	1

No.	ITEMS			
Dimensión 1: satisfacción con la organización		3	2	1
1	El Consejo de Facultad ejecuta las disposiciones laborales emanadas del vicerrectorado administrativo.			
2	El Consejo de Facultad maneja adecuadamente los ascensos.			
3	El Consejo de Facultad convoca a concurso la contrata docente de acuerdo a su especialización.			
4	El Consejo de Facultad designa la jefatura de las comisiones a los docentes más competentes.			
Dimensión 2: Satisfacción con las relaciones humanas		3	2	1
5	En la Facultad se percibe un trato de igualdad de los miembros del Consejo de Facultad.			
6	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática entre docentes administrativos y alumnos.			
7	Existe un excelente clima laboral y una relación amical entre sus integrantes			

8	En la Facultad se interesan por su situación personal que usted atraviesa.			
Dimensión 3 :satisfacción con la promoción y remuneraciones		3	2	1
9	En el área de trabajo le brindan los medios y materiales para alcanzar las metas exigida.			
10	Puede decidir con autonomía aspectos relativos al trabajo respetando las normas de la institución.			
11	Valoran y reconocen los esfuerzos que Ud. realiza para alcanzarlas las metas exigidas en su área respectiva.			
12	Otorgan compensaciones como ascensos, reconocimiento meritorio mediante resolución			
Dimensión 4: satisfacción con el control y supervisión		3	2	1
13	Es consciente que el control y la supervisión de las actividades es la política de la institución.			
14	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después del proceso de verificación.			
15	Observa que solo controlan minuciosamente a determinados docentes.			
16	La inspección cada cierto tiempo es política de la Universidad.			
Dimensión 5. Satisfacción con el desarrollo profesional		3	2	1
17	La remuneración que recibe corresponde la expectativa y esfuerzo que realiza.			
18	Se siente reconocido socialmente			
19	Mi desempeño docente es reconocido por la comunidad			
20	Tengo la oportunidad de desarrollarme profesionalmente dentro de mi especialidad			