



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y satisfacción laboral de los
trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Alba Zegarra, Ivan Eduardo (ORCID: 0000-0002-7030-796X)

ASESORA:

Dra. Francis Esmeralda, Ibarguen Cueva (ORCID: 0000-0003-4630-6921)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas Públicas

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

A mis padres Aníbal y Elizabeth, quienes son un ejemplo a seguir en todo aspecto de mi vida, pues han guiado e iluminado mi camino, enseñándome que la perseverancia, sacrificio y la disciplina son la clave del éxito.

Agradecimientos

Agradezco a Dios por darme voluntad, fuerza y sabiduría de haber continuado y superado cada obstáculo en la vida, por otorgarme salud y la dicha de bendecirme con unos padres ejemplares.

Así mismo agradezco a mi novia Karina y a su señora madre Florita, por haberme apoyado en todo este proceso académico.

Finalmente agradezco a mi asesora Francis, quien a través de sus enseñanzas y motivación permanente impartida en dentro y fuera clases hicieron posible la culminación de este trabajo de investigación.

Gracias Totales.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimientos	iii
Índice	iv
Índice de tablas	vi
Índice de figuras	vi
RESUMEN	vii
ABSTRACT	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	23
3.1. Tipo y diseño de investigación	23
3.2. Operacionalización de variables	24
3.3. Población, muestra y muestreo.	25
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.	26
3.5. Procedimiento	26
3.6. Método de análisis de datos.	27
3.7. Aspectos éticos.	27
IV. RESULTADOS	28
4.1. Resultados Descriptivos	28
4.2. Resultados Correlacionales.	32
V. DISCUSIÓN	34
VI. CONCLUSIONES	36
VII. RECOMENDACIONES	37
VIII. REFERENCIAS	39
Anexos	44
Anexo 1: Matriz de consistencia	45
Anexo 2: Operacionalización de variables	47
Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos	48
Anexo 4: Ficha técnica	50
Anexo 5: Certificados de validación de expertos	51
Anexo 6: Confiabilidad de las variables	63
Anexo 7: Base de datos de la variable	65
Anexo 08: Constancia de haber aplicado el instrumento	73

Anexo 09: Pantallazo de Turnitin	74
Anexo 10: Dictamen de la sustentacion de tesis	75
Anexo 11: Acta de aprobación de originalidad de tesis	76
Anexo 12: Evidencias	77

Índice de tablas

Tabla 1. Niveles de la variable gestión administrativa.	28
Tabla 2. Distribución de las dimensiones de la variable gestión administrativa.	29
Tabla 3. Niveles de la variable satisfacción laboral.	30
Tabla 4. Distribución de niveles de las dimensiones de la variable satisfacción laboral.	31
Tabla 5. Cuadro de hipótesis de la investigación.	32

Índice de figuras

Figura 1. Niveles de percepción de la variable Gestión Administrativa.	28
Figura 2. Niveles de gestión administrativa por dimensiones	29
Figura 3. Niveles de percepción de la variable Satisfacción Laboral.	30
Figura 4. Niveles de Satisfacción Laboral por dimensiones	31

RESUMEN

Esta investigación tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac. La investigación presentó un tipo de estudio básico, con un nivel de investigación descriptivo correlacional, el diseño de investigación fue no experimental y de corte transversal, con un enfoque cuantitativo. La técnica utilizada para la recopilación de la información fue la encuesta y el instrumento efectuado fue el cuestionario, los mismos que fueron validados por expertos presentando una alta fiabilidad, y se aplicaron a una muestra conformada por 252 trabajadores de la Red 07. Finalmente, los resultados determinaron que existe una correlación positiva moderada (Rho 0,501 y p -valor 0,000) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.

Palabras clave: *Gestión administrativa y satisfacción laboral.*

ABSTRACT

The main objective of this research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of the workers of network 07, Ugel 02, Rímac. The research presented a basic type of study, with a correlational descriptive research level, the research design was non experimental and cross-sectional, with a quantitative approach. The technique used to collect the information was the survey and the instrument carried out was the questionnaire, which were validated by experts showing high reliability, and were applied to a sample made up of 252 workers from network 07. Finally, the result determined that there is a moderate positive (Rho 0,501 and p-value 0,000) correlation between administrative management and job satisfaction of the workers of network 07, Ugel 02, Rímac 2020.

Keywords: *Administrative management and job satisfaction.*

I. INTRODUCCIÓN

Las organizaciones contemporáneas, sin importar su magnitud cuentan con una serie de recursos que se deben administrar y gestionar de forma eficaz y eficiente, para que la organización o institución pueda alcanzar todos sus objetivos estratégicos propuestos en concordancia con la misión y visión, (Díaz, 2015). Pero para lograr todo ello, es muy importante contar con un capital humano altamente satisfecho y motivado.

A nivel global es de conocimiento que, en cualquier organización la problemática generalmente está relacionada con la incapacidad de reacción oportuna ante distintas circunstancias, las cuales ya sean por falta de conocimiento, experiencia o simplemente por la capacidad para decidir suelen tardar demasiado para la selección de una alternativa de solución (López, 2017). A ello se le añade una estructura organizativa desactualizada, la falta de manuales organizacionales, la duplicación de funciones, objetivos estratégicos poco definidos, fallas en la optimización de recursos, escasa supervisión dentro de las diferentes áreas de una organización, etc.

Dentro de la administración pública existen problemas por falta de comunicación, articulación y coordinación entre áreas como también en la ejecución de tareas (Covarrubias, 2012).

Por lo tanto, señalaron que la misión del o de los responsables de la gestión administrativa será asegurar este buen funcionamiento, mediante el planeamiento organizacional para la reducción de riesgos, aprovechamiento de oportunidades y la minimización de los efectos de la improvisación (Bueno, Ramos, y Berrelleza, 2018).

Por otro lado, tenemos la problemática de la insatisfacción laboral que está relacionada con la desmotivación, el ausentismo, renuncias, actitudes negativas y falta de compromiso de los trabajadores, los cuales pueden contribuir involuntariamente en una deficiente atención tanto en los servicios o bienes que son ofrecidos al público, afectar directamente el desarrollo de la organización, reducir la productividad, aportar en el deterioro de la imagen de la

organización y finalmente generar el descontento de los clientes y/o usuarios (Granda, 2006).

En el entorno nacional, la gestión administrativa actual aún se encuentra en un lento proceso de modernización. Como sucede en diversos países de la región, en las últimas décadas han existido diversos ciclos y trabajos para modernizar la administración pública, en ese sentido, los esfuerzos por mejorar este aspecto han sido numerosos y a su vez arduos, no obstante, los resultados no han respondido a una orientación estratégica y sostenible (Pasco, 2015).

Sin embargo, la realidad administrativa en el Perú está regida por un cuantioso marco de procedimientos legales y normativos que muchas veces no se siguen o no se cumplen, a esto se suma que contamos con un sistema de planificación apartado de las necesidades de la población, una estructura organizacional poco eficiente, y una articulación gubernamental débil.

Por lo tanto, el dilema fundamental de la gestión pública está relacionado con los bienes y servicios que son brindados, causados por los problemas en las estructuras burocráticas, que si bien, suelen ser necesarias, no son suficientes para alcanzar una economía de servicios públicos receptivos y productivos (Ostrom, 1989); en consecuencia, todo ello repercute directamente en una deficiente prestación de servicios públicos que no generan impacto en el ciudadano.

Por esta razón el concepto, idea o imagen que generalmente las personas tienen en cuanto a la prestación de los servicios que ofrece la administración pública se caracterizan generalmente por la insatisfacción, (Torrado, 2016); así mismo tanto políticos, ciudadanos, funcionarios o servidores públicos la critican como demasiado lenta, demasiado cara, de mala calidad, demasiado alejada de las necesidades de los ciudadanos y como punto relevante se considera un derroche de recursos financieros y humanos. Desligados de la eficacia y la eficiencia, los cuales están relacionados con el correcto uso y gestión de todos los recursos con los que se cuenta, sean estos materiales, personales o de conocimientos. Seguidos de una planeación pobre, una organización donde

existe gasto innecesario en la asignación de recursos, una dirección donde hace falta una cultura organizacional definida, donde muchas veces la falta de liderazgo y la motivación se hacen notar, y finalmente un control poco eficiente donde no se determinan estándares.

Finalmente, la insatisfacción laboral esta presente en muchos trabajadores del sector público, cuyos factores estan intimamente ligados a la insatisfacción con: el puesto de trabajo, con la organización, con el salario, con las políticas de ascenso y con el jefe o supervisor (Granda, 2006).

Por consiguiente, la insatisfacción laboral de muchos trabajadores en el sector público de nuestro país se refleja en su falta de motivación y una mala prestación del servicio Público.

En el ámbito local, la problemática que se da en los trabajadores de las instituciones educativas pertenecientes a la Red 07 de la Ugel 02, del Rímac. El cual viene a ser un ente de gestión educativa descentralizada de la Dirección Regional de Educación de Lima Metropolitana, enfocada en promover el desarrollo educativo, brindando soporte administrativo y logístico a todas las instituciones educativas públicas de su jurisdicción, así como también de llevar a cabo el proceso de evaluación e ingreso del personal docente, administrativo, auxiliares, etc. Desarrollando además acciones de personal y enfocándose en la atención de requerimientos presentados por las instituciones educativas, al mismo tiempo orientándose en regular y supervisar las actividades y servicios que son brindados por estas mismas, entre otras funciones de gran relevancia. donde se pudo observar que hay falencias en la gestión administrativa, y que existe insatisfacción laboral del personal que corresponde a la Red 07 y que está asociada con el tipo de gestión que se lleva a cabo.

Existen trabajadores que laboran por un corto periodo de tiempo, dicho de otro modo, la tasa de rotación es relativamente alta. Existe una articulación baja entre la Ugel 02 y las Instituciones educativas por lo que los procesos y procedimientos son lentos, confusos y no estandarizados. La dotación de material educativo, útiles de oficina, material de limpieza, material de laboratorio,

material de educación física, etc. los cuales están relacionados con la logística presentan dificultad. La contratación de personal nuevo siempre toma demasiado tiempo. A ello se añade una planificación pobre, que no es monitoreada con frecuencia y que genera costos elevados en las actividades, lo cual da una sensación de improvisación.

También se suma que, los requerimientos realizados por las instituciones educativas usualmente son desatendidas o el proceso es demasiado burocrático y lento. Paralelamente a todo lo expuesto, la infraestructura tanto de ambientes pedagógicos y administrativos se encuentran en muchos casos muy deterioradas, lo cual dificulta aún más la labor del personal, y no logran desempeñarse con la debida eficiencia y eficacia en sus actividades, por ende, se ve reflejado en la insatisfacción laboral. Finalmente es necesario mencionar que, tanto las capacitaciones y reuniones que se llevan a cabo tanto presencial como virtualmente entre las instituciones educativas y la Ugel 02, no llegan a cumplir las expectativas, pues dan la sensación que estas no se planificaron y organizaron eficientemente, generando incertidumbre entre los participantes.

El presente trabajo de investigación tuvo como problema general, lo siguiente: ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020?, paralelamente se plantearon los problemas específicos (Ver Anexo 01).

Así mismo la investigación estuvo enfocada en la búsqueda de teorías e información relevante, acorde a las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral, con el propósito de aportar y a su vez incrementar el conocimiento científico que servirá de guía, modelo o pauta a otros investigadores.

La justificación práctica se centrará en la obtención de resultados y que a partir de estos hallazgos se podrán realizar recomendaciones para dar solución o mermar los inconvenientes que se perciben en la gestión administrativa y por tal razón mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores. Finalmente, en el aspecto metodológico, los cuestionarios a ser utilizados serán previamente

adaptados por el investigador de acuerdo al lugar donde se realiza la investigación, los mismos que serán validados por especialistas y que podrán ser consultados en investigaciones posteriores.

Por otro lado, el objetivo general de esta investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020. Paralelamente también se plantearon los objetivos específicos (Ver anexo 01).

Por último, la hipótesis general de la investigación fue: la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020. También se plantearon hipótesis específicas (Ver Anexo 01).

II. MARCO TEÓRICO

Es importante mencionar trabajos previos a este estudio de investigación, y citar a algunos trabajos internacionales de alta relevancia, tales como, Pérez (2018) en el trabajo realizado buscó determinar o identificar la influencia de la satisfacción laboral en la gestión administrativa. Dicha investigación presentó un estudio de tipo básico, de enfoque cuantitativo y cualitativo (mixto), y de nivel descriptivo. La población estudiada estuvo conformada por 172 servidores públicos, obteniendo una muestra de 119 personas, el instrumento aplicado fue el cuestionario. Los resultados de la investigación demostraron la existencia de una correlación alta y significativa entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa.

Así mismo, Montes y Pulla (2019) en el artículo científico ejecutado estudiaron la relación de la gestión administrativa y la productividad, cuya finalidad principal fue conocer el nivel de productividad y además contribuir con la consecución de sus objetivos, así como también la optimización de los recursos. El estudio fue de nivel descriptivo y de campo, de enfoque cuantitativo. La compilación de los datos se efectuó por medio de las entrevistas, cuestionarios y encuestas que fueron aplicados a 12 trabajadores y un gerente. El estudio estuvo enfocado en variables de: planificación, organización, dirección y control. Finalmente, los resultados obtenidos demostraron que existió relación significativa entre las variables de investigación, al mismo tiempo permitió al investigador corroborar la problemática de estudio, sustentando las causas que la originan.

Mora y Mariscal (2019) en el artículo desarrollado determinaron como objetivo exponer un análisis de interrelación entre la satisfacción laboral y el desempeño laboral, con el propósito de verificar cuantitativamente que, gran parte de los factores que afectan al desempeño, dependen exclusivamente de la satisfacción laboral. la metodología utilizada presentó un nivel descriptivo-correlacional de enfoque cuantitativo. Finalmente se constató que las dimensiones que afectaron directamente a la satisfacción laboral, resultaron ser las condiciones de trabajo, condiciones de bienestar y remuneración y la superación profesional.

Por otro lado, Lara (2017) en el artículo científico efectuado investigó el impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia. La metodológica fue de enfoque cuantitativo analítico, presentó un diseño de investigación no experimental, transversal y correlacional causal. Par la recopilación de datos se hizo uso de un cuestionario, mediante la técnica de encuesta el cual fue aplicado a la población de estudio, conformada por 1000 armadores pesqueros, con una muestra de 325. Finalmente, la investigación obtuvo resultados evidenciando que existió una correlación positiva de muy fuerte a perfecta entre las variables de gestión administrativa y la eficiencia de la actividad.

Por último, Faces y Herrera (2017) en el artículo científico desarrollado plantearon como objetivo conocer el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores y determinar su relación con la gestión directiva que se estaba realizando en la Institución. La metodología empleada fue de nivel descriptivo, el diseño fue no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo. Los instrumentos que se usaron para la recopilación de los datos obtenidos fueron los cuestionarios, que se aplicaron a una muestra de 81 personas. Finalmente, los resultados de la investigación concluyeron que, el sistema administrativo y las condiciones físicas de trabajo fueron los factores que produjeron mayor insatisfacción laboral.

En tanto, Trabajos previos nacionales como: Bernal (2019) en el trabajo de investigación llevado a cabo señaló la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores. La metodología usada por la investigación presentó un estudio del tipo básico, de enfoque cuantitativo, con un nivel correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. Los instrumentos empleados para la recopilación de toda la información fueron los cuestionarios, los cuales se aplicaron a una población de 80 trabajadores. Los resultados conseguidos demostraron que existió una relación muy alta, positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Así mismo Maza (2018) en la investigación ejecutada determinó la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. La

metodología empleada en la investigación fue el hipotético deductivo, correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y de corte transversal. La técnica desarrollada fue la encuesta y los medios utilizados para la recopilación de la información fueron los cuestionarios los cuales se aplicaron a una población compuesta por 40 trabajadores. Las conclusiones de la investigación, arrojaron lo siguiente: a) La gestión administrativa guardó relación positiva muy alta con la satisfacción laboral. b) Así mismo las dimensiones de la primera variable (Planeación, organización, dirección y control) tuvieron una relación positiva muy alta con la satisfacción laboral.

Por otro lado, Chiarella (2018) en la investigación realizada estableció la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo. La investigación fue de diseño no experimental y corte transversal, correlacional simple; para el desarrollo de la misma se hizo uso de la técnica de la encuesta y como instrumento se empleó un cuestionario. La población se conformó por 60 personas y presentó una muestra no probabilística intencional. Finalmente, el resultado de la investigación concluyó afirmando que existió una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo.

Matos (2017) en el estudio de investigación llevado a cabo puntualizó la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. La metodología usada fue hipotético deductivo, la investigación fue del tipo básica, de nivel descriptivo correlacional, de enfoque cuantitativo y de diseño no experimental y corte transversal. La técnica empleada para la recolección de la información fue la encuesta y el instrumento empleado fue el cuestionario, los mismo que se aplicaron a una población compuesta por 100 trabajadores, a quienes se les encuestó de manera censal. Por último, la investigación demostró que, existió evidencia suficiente para afirmar que la variable gestión administrativa tuvo relación positiva muy fuerte y significativa con la satisfacción laboral.

Por último, Guzmán (2016) en la investigación elaborada precisó la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El tipo de investigación empleada fue básica, con un nivel descriptivo correlacional, de

enfoque cuantitativo y de diseño no experimental. La técnica utilizada para la recopilación de la información fue la encuesta y los instrumentos necesarios para la recopilación de datos fueron los cuestionarios. La población objetivo fue de 165 trabajadores. Finalmente, con el análisis de los resultados, se llegó a la conclusión de que si existió relación positiva media entre ambas variables.

Con el paso del tiempo la gestión administrativa se ha convertido en un arma muy poderosa e imprescindible para cualquier tipo de organización, realizar una correcta aplicación de las misma implica importantes beneficios para esta. Así mismo, existen muchas maneras de conceptualizarla; la gestión administrativa es el flujo continuo e interrelacionado de las actividades de planeación, organización, dirección y control, desarrolladas para lograr un objetivo común, y a la vez optimizar eficientemente los recursos: materiales, humanos, técnicos, financieros, etc. Con los que cuenta una organización sostuvo (Chiavenato, 2007).

Otra concepción señaló que, administrar es el proceso de diseñar y mantener un ambiente para así cumplir las metas trazadas con la mayor eficiencia. Las organizaciones deben realizar necesariamente las funciones de planeación, organización, integración de personal, dirección y control, estableciéndose como objetivo principal el aprovechamiento óptimo de todos sus recursos. Dicho de manera más sencilla, la organización recibe insumos, los transforma y exporta los resultados al entorno, a su vez, estas deben explotar las tendencias del siglo XXI, los cuales se relacionan directamente con las tecnologías de información, la globalización y el espíritu empresarial (Koontz, Weihrich y Cannice, 2008).

Por otro lado, sustentaron que, la gestión administrativa tiene que ver con el proceso de estructurar y hacer uso de distintos tipos de recursos que están orientados en dirección al logro de objetivos, para que de este modo se puedan llevar a cabo las tareas y/o actividades en un entorno organizacional y que a la vez se desglosa en cuatro partes esenciales: a) Gestión como un proceso, el cual tiene que ver con una serie de tareas y operaciones como la de planear, decidir y evaluar. b) Gestión que implica estructurar y hacer uso de un conjunto

de recursos que pueden ser humanos, financieros, materiales o de información. c) Gestión enfocada hacia el logro de metas, es decir, las actividades elegidas no se efectúan al azar, sino que están orientadas hacia un propósito y una dirección que están bien definidas. d) Gestión que involucra la ejecución de actividades en un ambiente organizacional, dicho de otro modo, son procesos que tienen lugar en las organizaciones y que son ejecutadas por personas con funciones diferentes intencionalmente estructuradas y coordinadas para el logro de los objetivos (Hitt, Black y Porter, 2004).

Sin embargo, resaltó y explicó que, las organizaciones no se pueden dar el lujo de hacer desperdicio del tiempo y de esfuerzos. Las organizaciones eficientes tienen soporte en métodos de administración de procesos para la mejora de su desempeño general. Al enfocarse en suprimir actividades que no agregan valor a sus procesos existentes, e ir mejorando constantemente estos procesos con base en información de los usuarios y empleados, las organizaciones eliminan o disminuyen significativamente muchas formas de desperdicio, en consecuencia, los procesos resultantes producen satisfacción tanto en clientes internos y externos ya que ocasionan un alto nivel de desempeño que es sólido de principio a fin. Por último, el autor concluyó que dentro del proceso administrativo existen cuatro fases: a) La fase planificar, b) La fase hacer, c) La fase estudiar y d) la fase actuar (Summers, 2004).

Por otra parte, elaboró una relación entre la gestión administrativa y el logro de los resultados con la máxima eficiencia y el óptimo aprovechamiento de todos los recursos, sean estos materiales, de capital, de materias primas, de tiempo, etc. Dicho esto, la gestión administrativa se ajusta a un conjunto inseparable en el que cada acto, cada parte, cada etapa imperiosamente deben estar unidas a las demás y que estas suceden simultáneamente, es decir, al hacer planes, simultáneamente se está controlando, dirigiendo, organizando, etc. Seguidamente el autor hace mención que la Gestión administrativa consta de dos fases: a) La fase mecánica, que su vez contiene los siguientes elementos: Previsión, planeación y organización; y b) La Fase dinámica, que abarca tres elementos como son: Integración, dirección y control (Reyes, 2007).

En otro aporte mencionaron que, la gestión administrativa se enfocó exclusivamente en la integración del personal, por considerar esta etapa sumamente importante para el adecuado funcionamiento de toda organización. Dicho esto, el autor clasifica en dos fases al proceso administrativo: a) La fase mecánica, que a su vez se subdivide en dos etapas, como son: La planeación y la organización y b) La fase dinámica, que se divide en tres etapas, como son: La integración de personal, la dirección y el control (Bueno, Ramos y Berrelleza, 2018).

Añadió además que la gestión es una actividad imprescindible en cualquier tipo de organización, y que por ende, es el modo más efectivo de asegurar su competitividad, agrega además que, el proceso administrativo es un conjunto de etapas sucesivas por medio de las cuales se lleva a cabo la gestión, y señala además que existen dos fases: a) Fase estructural o mecánica, relacionado con el diseño y arquitectura de la administración en donde se van a establecer lo que se debe ejecutar, a su vez esta fase cuenta con dos etapas a las cuales conocemos como la planeación y la organización. b) Fase operacional o dinámica, es la fase en la que se van a llevar a cabo todas las tareas necesarias para alcanzar lo establecido durante el periodo de estructuración, subdividiéndose a la vez en tres etapas, como son: Integración, dirección o ejecución y control (Münch, 2010).

Cabe resaltar que la gestión administrativa cuenta con teorías o enfoques que construyeron los cimientos de la administración moderna, tales como: La teoría científica de la administración, pues su máximo representante, hizo estudios y sus respectivas aplicaciones relacionado a la división del trabajo en sus partes más elementales, así como también realizó el estudio de los tiempos y movimientos en las tareas, con el fin de ordenar a los trabajadores y el tiempo a emplearse para la ejecución de las mismas, además de establecer los mejores métodos de aplicación en base a sus experiencias y resultados alcanzados, esto conllevaba a la aplicación de las tarifas diferenciales y el pago de salarios altos a aquellos trabajadores con alto desempeño. Concluyendo que esta teoría intentaba elevar la productividad, disminuir errores y mejorar drásticamente el desempeño (Taylor, 1911).

Por otra parte se presenta la teoría de las relaciones humanas, el cual fue creada a partir de las distintas teorías de la administración, propuestas hasta ese entonces, tales como: la importancia enfocada hacia las tareas propuesta por Taylor, la estructura organizacional desarrollada por Fayol y el principio de la autoridad, formulada por Weber, que provocaron una modificación, de la prioridad a la preocupación de los aspectos técnicos y formales pasando y enfocándose más hacia los aspectos psicológicos y sociológicos (Oliveira, 2002).

Seguido de la teoría neoclásica de la administración, enfoque que se encargó de precisar conceptos básicos y principios fundamentales dentro de las organizaciones. Por ejemplo: la estructura lineal, la racionalidad del trabajo y la departamentalización empresarial. Además, presentó características tales como: a) El pragmatismo y la búsqueda de resultados precisos, b) La reafirmación de los postulados clásicos, que consistía en recabar los aspectos más esenciales de la escuela clásica y adaptarlas al contexto más actual, con el fin de ampliar la visión y permitir tener una mayor flexibilidad, c) Énfasis en los principios generales de la administración, como son: la planeación, organización, dirección y control; por ultimo tenemos d) Énfasis en los objetivos y los resultados, expresó (Chiavenato, 2007).

Continuando con el enfoque estructuralista de la administración comentó que, ciertamente el teórico original de las organizaciones fue Max Weber, quien hizo hincapié en la racionalidad desde una perspectiva estructuralista, fundamentando que una organización se dirige al éxito, cuando está presente la burocracia. De manera que el enfoque estructuralista se divide en dos ramas, uno desde el punto de la teoría burocrática enfocada a la estructura, y por otro lado donde se da énfasis a la estructuralista entre las personas y el ambiente, (Chiavenato, 2007).

Las dimensiones de nuestra primera variable, Gestión Administrativa son: cuatro y se clasifican en: Dimensión 1: La Planeación, que viene a ser una competencia administrativa donde se van a determinar de manera anticipada todos los objetivos, así como también la misión o a donde pretende llegar la

organización, además de precisar los planes necesarios para conseguirlo de la mejor manera posible, estableciendo que es lo que debe hacerse, cuando, como y en qué orden se deben llevar a cabo las actividades y/o tareas (Chiavenato, 2007).

Otro concepto señaló que, Planear es el establecimiento de la ruta hacia donde la organización se encamina y los resultados que esta pretende alcanzar por medio del análisis del entorno y la puntualización de las estrategias para la minimización de riesgos (Münch, 2010).

Otro aporte manifiesto que, a planeación es un proceso donde se va a decidir lo que se va a hacer y cómo se va a llevar a cabo las actividades antes de actuar y ponerse en marcha, esto significa visualizar un futuro deseado, para el cual se establecerán los medios más efectivos para conseguirlo. Así pues, a la planeación le importa evitar las acciones incorrectas y reducir los riesgos de fracasar, dicho esto, la planeación tiene un elemento optimista y otro pesimista (Ackoff, 1970).

Otro concepto, manifiesto que, la planeación es fijar el rumbo de las acciones que se van seguir, pues se establecerá la secuencia de operaciones y el tiempo para ejecutarlo. Es el cimiento de las siguientes etapas del proceso administrativo y por ello es elemental para el funcionamiento óptimo de cualquier grupo social, es decir, cuando se planea correctamente se pueden prevenir las eventualidades y cambios del futuro (Córdova, 2012).

Finalmente Consideraron que, una de los principales papeles que juega la planeación estratégica radica en guiar, acelerar y hacer más sencillo la integración de la sostenibilidad en el proceso y desarrollo del producto o servicio con valor agregado a través de cambios en la gestión organizacional mediante la aplicación de la estrategia (Arend, Zhao y Song, 2015).

Dimensión 2: Organización, compone una de las más importantes prioridades de la gestión, pues en esta fase se definirá cómo va a funcionar la organización, como se va estructurar, como se va dividir el trabajo y cómo se

aplicarán y distribuirán los recursos a todos los órganos implicados en la ejecución (Chiavenato, 2007).

Por otro lado, señaló que, la organización es el diseño y la definición de: la estructura, los procesos, las funciones y responsabilidades, al mismo tiempo fija los métodos y aplica técnicas orientadas a la simplificación del trabajo (Münch, 2010).

seguidamente expusieron que, la organización es fundamental para la realización del trabajo administrativo pues es imprescindible reunir todos los recursos de modo sistemático; igualmente ello implica enfocarse en la estructura de relaciones entre los puestos de trabajo y en las personas que las ocupan, así como enlazar la estructura con la dirección estratégica general de la organización (Hitt, Black y Porter 2004).

Explicaron también que, el proceso de organizar se relaciona con reunir y ordenar las actividades para la consecución de los objetivos trazados, creando unidades administrativas, asignando funciones, responsabilidades, autoridad y jerarquía, igualmente determinando las relaciones que debería existir entre las unidades (Stoner, Freeman y Gilbert, 1994).

Así pues, fundamentaron que: Organizar es el proceso de ajustar y acomodar la estructura de una organización y a su vez administrar los procedimientos gerenciales y manejo de los recursos para alcanzar sus objetivos. Dicho de otro modo, organizar, se refiere a la agrupación relativamente estable de trabajadores dentro de un sistema estructurado y en desarrollo, donde los esfuerzos coordinados tienen por finalidad lograr los objetivos en ambientes dinámicos (Marín y Atencio, 2008).

Al mismo tiempo otro concepto sostuvo que, la organización se usa para la distribución de responsabilidad que se otorgan a los empleados y a su vez generar vínculos entre los ellos, además requiere que todas las ideas y aportes sean situadas de manera ordenada para ser llevadas a cabo de manera sistemática (Falconi, Luna, Sarmiento y Andrade, 2019).

Dimensión 3: Dirección, esta fase está directamente relacionada con la acción, es decir, tiene que ver con la puesta en marcha y la dinamización de la organización, a su vez está enfocada hacia las personas y la disposición del capital humano en la organización, por esta razón las personas deberán ser consignadas a sus cargos, instruidas, entrenadas, deberán ser guiadas y motivadas para obtener los resultados esperados. sostuvo (Chiavenato, 2007).

Otro concepto señaló que, la dirección se refiere a la realización de todas las fases del proceso administrativo a través de la conducción y orientación de los recursos y la práctica del liderazgo (Münch, 2010).

Así también definieron que, la fase de la dirección está íntimamente relacionada con el liderazgo, ya que encaminar o lidera es el proceso de intentar influir en otras personas para el logro de todos los objetivos trazados, es por ello que dirigir significa motivar e incentivar al personal a cargo, interrelacionándose con ellos de forma eficaz en circunstancias colectivas, igualmente comunicándose de manera estimulante sobre los esfuerzos que implica el cumplimiento de tareas y alcance de las metas organizacionales (Hitt, Black, y Porter, 2004).

Por otro lado, definió que, la dirección es la fase donde se consigue la ejecución efectiva de todo lo planificado a través de la autoridad y la delegación de la misma por parte del administrador, a su vez vigila que se efectúe de manera óptima todas las disposiciones emitidas (Reyes, 2007).

Otra concepción expresó que, denomina a esta dimensión como influencia, y se vincula fundamentalmente con las personas en un entorno organizacional. Esta influencia puede conceptualizarse como el proceso de encaminar las actividades o tareas de los trabajadores en las direcciones apropiadas; esta última se refiere a cualquier rumbo que ayude a la organización a movilizarse hacia el logro de objetivos. Así mismo, el autor manifiesta que el propósito final de una influencia es incrementar la productividad (Velásquez, 2000).

Dimensión 4: Control, es la fase del proceso administrativo que regula y evalúa el desempeño de los trabajadores, con el propósito de emprender acciones correctivas y mantener la productividad dentro de los estándares establecidos. Por lo tanto, el control es un proceso básicamente regulador, expuso (Chiavenato , 2007).

Por otro lado, citó que, el control es la fase del proceso administrativo mediante el cual se van a implantar estándares para medir los resultados que se han obtenido con el propósito de corregir variantes no esperadas, prevenirlas y mejorar constantemente las operaciones (Münch, 2010).

Seguidamente opinaron que, el control regula el trabajo de aquellos individuos al que administrador tiene bajo su responsabilidad. Así mismo esta fase se relaciona con la regulación de tareas y que incluye el establecimiento de estándares de desempeño y productividad, así como también el monitoreo continuo (tiempo real) y evaluación de la misma (Hitt, Black y Porter, 2004).

Del mismo modo señala que, el control, como última etapa del proceso administrativo, mide y corrige el desempeño ya sean estos a nivel individual, departamental u organizacional, con el fin de identificar si estos se ajustan con los planes y objetivos de la organización, dicho de otro modo, en esta fase se van a identificar las desviaciones tanto en forma cualitativa como cuantitativa, con el propósito de retroalimentar a la planeación (Córdova, 2012).

Así también mencionaron que, esta fase del proceso administrativo tiene que ver con la instauración de sistemas que permitan medir tanto resultados actuales como pasados, con el objetivo de dar a conocer lo alcanzado, y lo esperado, así como también, corregir, mejorar y plantear nuevos planes (Aguilar, Cabral, Alvarado, y Alvarado, 2016).

Por lo tanto, expresaron que, la gestión administrativa, es importante ya que, es considerada una de las actividades más esenciales en las organizaciones y se lleva a cabo con el fin de organizar los esfuerzos de un grupo social; así mismo es el método mediante el cual se busca lograr alcanzar las

metas trazadas, usando al recurso humano y herramientas mediante la ejecución de labores sustanciales que implican el desarrollo de procesos clave como planificar, organizar, dirigir y controlar (Falconi, Luna, Sarmiento, y Andrade, 2019).

Con respecto a nuestra segunda variable, existen muchas explicaciones para definir a la satisfacción laboral, pues este ha sido tema de estudio para varios investigadores. Desde casi sesenta años, este tema ha tocado definiciones tan simples y sencillas como, de estar relacionado con el grado de satisfacción que tienen las personas para con su trabajo. Así mismo, definió a la satisfacción laboral como la actitud general que posee una persona en relación a su trabajo, dicho de otro modo, si un individuo cuenta con un nivel alto de satisfacción laboral, sin duda alguna, este tendrá una actitud positiva hacia su trabajo, no obstante, en contraparte, quien se sienta insatisfecho mostrará una actitud negativa (Robbins, 1999).

Seguidamente precisó que, la satisfacción está ligada estrechamente con el cumplimiento de las expectativas, es decir, un individuo con expectativas muy altas seguirá insatisfecho hasta que las pueda conseguir. Sin embargo, si las expectativas del individuo se adecuan más con su situación, por consiguiente, este se sentirá más satisfecho. En síntesis, la satisfacción depende de una cantidad de elementos que pueden activarla (Maristany, 2007).

Mientras tanto manifestaron que la actitud de los trabajadores es un conjunto de sentimientos, que va reflejar una serie de comportamientos en el trabajo, a todo ello se le conoce como satisfacción laboral. explicándolo de otra forma, un nivel bajo de satisfacción en el individuo puede traer como consecuencia una costosa rotación, ausentismo, retrasos e inclusive una deficiente salud mental (Hellriegel y Slocum, 2010).

Otro aporte señaló que, un empleado motivado y con expectativas laborales alcanzadas, desempeñará su trabajo con interés, por tanto, se sentirá comprometido, a su vez, fortalecerá su creatividad y tendrá deseos de involucrarse y participar activamente en el alcance de objetivos

organizacionales. En contraparte, un trabajador poco motivado o insatisfecho, mostrará un comportamiento inapropiado que podría relacionarse con: tardanzas frecuentes, alto nivel de ausentismo, baja productividad, desinterés en los objetivos organizacionales, etc. (Franklin y Krieger, 2011).

Finalmente, señalaron que, para definir a la satisfacción laboral es necesario e importante clasificarla en dos categorías diferentes y que a su vez se complementan. Por un lado, la satisfacción laboral cognitiva, que es el resultado de un proceso de evaluación comparativo de la peculiaridad del trabajo y de su comparación con un parámetro externo. Y, por otra parte, la satisfacción laboral afectiva, representativa de una respuesta emocional positiva del trabajador hacia su puesto de trabajo como un todo (Thompson y Phua, 2012).

Las teorías de satisfacción laboral clasificaron a la motivación humana como un enfoque intrínseco inherente a la persona, donde se jerarquizó a las necesidades en dos categorías: a) Categoría de las necesidades primarias, subdividida en dos niveles; El primer nivel, que tiene que ver con las necesidades fisiológicas, relacionadas con la alimentación, sueño, reposo, abrigo y apetito sexual; y el segundo nivel, donde se encuentran las necesidades de seguridad que tienen que ver con la protección de amenazas o peligros; llamando a este tipo de necesidades básicas o de supervivencia. b) Categoría de las necesidades secundarias: subdivididas en tres niveles, siendo la primera de estas las necesidades sociales que explican la manera de comportamiento de la persona en la sociedad, donde se implican el afecto, la aceptación, la participación, la amistad y el amor; el segundo nivel definido como las necesidades de autoestima orientado hacia la valoración que se da la misma persona. Y finalmente el tercer nivel: conocida como las necesidades de autorrealización, en las que se direcciona al individuo a desarrollar su máximo potencial y a superarse como ser humano (Maslow, 1964).

Otro aporte estudió la Teoría de dos Factores de Herzberg, donde se explicó que, está orientada al ambiente externo y a la labor que cumple el individuo. a) Factor Higiénico: conformado por las condiciones físicas y ambientales del trabajo, las cuales la componen: el salario, los beneficios

sociales, las políticas organizacionales y el clima laboral. Al mismo tiempo tiene que ver con el criterio ambiental y las estrategias que las organizaciones hacen uso para motivar a sus trabajadores. b) Factor Motivacional: vinculado con las actividades propias al cargo, como son: la ejecución de un trabajo importante, el logro, la responsabilidad, los asensos, los reconocimientos, la utilización de habilidades distintas que suelen satisfacer y perdurar en el tiempo, al mismo tiempo que aumenta la productividad organizacional (Peña, 2018).

En cuanto a la segunda variable Satisfacción Laboral, de este estudio de investigación, las dimensiones que presenta son cuatro y se clasifican en: Dimensión 1: Trabajo mentalmente desafiante, tiene que ver cuando al trabajador se le da la oportunidad de asumir nuevos retos profesionales con el propósito de permitirles contar con un perfil profesional mucho más variado e interesante y a su vez evitar que el trabajo se vuelva monótono y repetitivo, cabe resaltar que, los trabajos con un nivel de desafío pobre producen aburrimiento, mientras tanto que los trabajos altamente desafiantes causan frustración, estrés, y la sensación de fracaso, es por ello que el reto en el trabajo debe ser regulado, moderato y alcanzable, de tal modo que el cumplimiento de las tareas, causen placer y satisfacción (Robbins, 1999).

Definió que esta dimensión está orientada hacia un grado de acción laboral y por ende es necesario generar nuevas oportunidades para elevar la dificultad en las tareas, esto a su vez incidirá directamente en el compromiso de un trabajador hacia su institución. Por esta razón un trabajador aprecia su rol, debido a que es consciente que es productivo y eficiente en lo que realiza, por ello, este asumirá nuevas obligaciones, al mismo tiempo que se le brinde oportunidades nuevas para desarrollarse de manera profesional (Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske, 2012).

Así mismo comentó que la dimensión reto al trabajo constituye un factor orientado a lo psicológico pues es donde se identifica cuán desafiante es el trabajo realizado y a la vez se mide también el beneficio social otorgado (Bastardo, 2014).

Dimensión 2: Sistema de recompensas justas, en este apartado el autor se refirió al sistema de salarios, políticas de ascensos y el nivel de crecimiento personal que ofrece la organización, así mismo dicho sistema debe ser concebido como justo por parte de los trabajadores para que puedan sentirse satisfechos, esto quiere decir que no debe existir ambigüedades y que todo debe guardar relación con las expectativas. Como es sabido en la percepción de justicia influyen la comparación social, las demandas del trabajo en sí, las habilidades del trabajador y los estándares de salario de la comunidad (Robbins, 1999).

Paralelamente mencionó que, el sistema de recompensas justas se enfoca cuando los trabajadores de una organización perciben que se implantan políticas de ascensos justos, y que igualmente el sueldo es lo suficientemente justo por la tarea o función realizada, por lo tanto, el nivel de satisfacción y motivación serán altos (Amorós, 2007).

Expusieron que, las recompensas son una determinante que se aplica para animar o motivar al recurso humano por haber logrado cumplir satisfactoriamente los objetivos en su trabajo. Estas recompensas deberán ser justas cuando se relacionen directamente con la ejecución del trabajo en sí, por lo que proporcionará un efecto de mejora y como resultado se obtendrá un aumento en la rentabilidad, debido a que no se relacionará con los largos periodos de posición en el trabajo o la acumulación de horas de la misma. Con lo expuesto en un principio, la compensación salarial debe estar relacionado con el trabajo realizado y el desempeño esperado dentro de la organización, ya que si el trabajador percibe que se le paga injustamente y no se le ofrece además un programa de desarrollo, lo reflejará con actividad negativa y desmotivación. Por lo tanto, una compensación justa y razonable incentiva al trabajador a cumplir los objetivos establecidos (Werther y Davis, 2008).

Dimensión 3: Condiciones favorables, sostuvo que, a los trabajadores les interesa mucho su ambiente de trabajo, así como la dotación de todas las herramientas y/o materiales para la realización de su labor, dicho de otro modo, les importa que las condiciones en las que se desempeñan sean las más

favorables posibles, con el propósito de que les permita y facilite ejecutar un buen trabajo. Un cómodo ambiente físico además de un adecuado diseño del lugar, permitirá una mejora en el desempeño y favorecerá la satisfacción del individuo (Robbins, 1999).

Otra concepción explicó que, tanto las comodidades ofrecidas a los trabajadores, así como también la integridad del entorno físico donde se llevan a cabo las actividades diarias deben estar óptimamente ambientadas y equipadas para la realización de un buen trabajo (García, 2010).

Dimensión 4: Apoyo y colaboración, comentó que, las personas obtienen del trabajo mucho más que solo el incentivo monetario u cualquier otro logro tangible, para gran parte de las personas que laboran en una organización, el trabajo también cubre esa brecha, de satisfacer la necesidad de interactuar socialmente, por esta misma razón contar con compañeros amigables y que a su vez ofrezcan apoyo con lleva a un mayor grado de satisfacción laboral, así mismo el comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la motivación del trabajador, los estudios demostraron que, cuando el jefe inmediato es comprensivo, amigable, otorga halagos por la buena productividad, escucha opiniones y muestras además interés por el personal a cargo, estos últimos incrementaran el nivel de satisfacción (Robbins, 1999).

Entretanto manifestó que, una organización que cuenta con un buen clima laboral, sumado a ello un alto grado de compañerismo, solidaridad, cooperación y trabajo en equipo, elevará la satisfacción laboral, así mismo mientras el jefe inmediato posea actitudes de interés, empatía y sepa guiar a su equipo eficientemente, generará compromiso, identificación y satisfacción en el subordinado (Gibson, Ivancevich, Donnelly y Konopaske, 2012).

Por lo tanto, hizo mención que, la importancia de la satisfacción en el trabajo es algo indispensable e importante en la vida del ser humano, no solo porque permite producir dinero para poder vivir, sino porque posee intervenciones psicológicas y mentales que van mucho más allá de las recompensas monetarias. Dicho esto, las personas dedican mucho tiempo de su

vida adulta al trabajo, y constantemente se pasa más tiempo en el trabajo que en casa en compañía de la familia (Bastardo, 2014).

Por lo expuesto anteriormente, la importancia de la satisfacción en el trabajo resulta obvia, puesto que los directivos deberían prestar más atención a la satisfacción laboral de sus trabajadores por las siguientes razones: existe evidencia sólida de que trabajadores poco satisfechos faltan al trabajo con frecuencia, a su vez son probables a una potencial renuncia y de que se involucren en comportamientos destructivos, en su contraparte aquellos trabajadores más satisfechos gozan de buena salud y viven mejor, expresó (Peña, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Según el tipo de estudio, fue básica, visto que la finalidad principal de la investigación radicó en la búsqueda o generación del conocimiento, sin tomar en cuenta su posible aplicación práctica. Dicho de otro modo, el propósito fue ampliar y ahondar los conocimientos acerca de la realidad (Pimienta y De la Orden, 2017).

El trabajo Presentó un nivel de investigación descriptivo correlacional, porque se enfocó en conseguir una mirada más concreta de la magnitud del problema y tuvo como propósito establecer el grado de relación o de asociación entre las variables existentes (Gallardo, 2017).

El diseño de investigación fue, no experimental de corte transversal puesto a que no se manipularon las variables, y solo fueron observadas o medidas para luego ser analizadas. Así mismo la recolección de los datos se llevaron a cabo en un solo momento y tiempo único (Hernandez y Mendoza, 2018).

El enfoque usado en la investigación fue cuantitativo ya que los datos fueron numéricos y se analizaron con métodos estadísticos. Así mismo La recolección de datos se llevó a cabo mediante el uso de procedimientos estandarizados y aceptados por una comunidad científica. como indicó (Hernandez y Mendoza, 2018).

Donde:

M: Trabajadores de la Red 07, Ugel 02

O1: Gestión Administrativa.

O2: Satisfacción Laboral.

R: Relación entre variables.

3.2. Operacionalización de variables

Variable 1: Gestión Administrativa.

La gestión administrativa es la realización de acciones con la finalidad de poder alcanzar resultados, de la manera más eficaz y económica posible. Se trata generalmente de seleccionar las acciones en función de los resultados que se esperan conseguir y de los medios y recursos de los que se dispone, asegurando su óptimo aprovechamiento (Chiavenato, 2007).

Esta variable consta de cuatro dimensiones: a) Planeación, el cual está enfocado a la elaboración de planes y la administración estratégica, b) Organización, que se relaciona con la estructura, diseño organizacional recursos humanos y la asignación de recursos materiales, c) Dirección, la cual se tiene que ver con la motivación, comunicación y el liderazgo, y finalmente c) Control, relacionado con la medición de estándares y la evaluación del desempeño (Chiavenato, 2007).

Con lo expuesto anteriormente esta variable se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Chiavenato (2007), el cual fue adaptado por el investigador, además consta de cuatro dimensiones que a su vez presenta 22 ítems (Ver Anexo 2).

Variable 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral puede definirse como la actitud general que posee una persona con respecto de su trabajo, en otras palabras, si un trabajador cuenta con un alto nivel de satisfacción laboral, evidentemente, este tendrá una actitud positiva hacia su trabajo. No obstante, quien se sienta insatisfecho mostrará comportamientos y/o actitudes negativas (Robbins, 1999).

Esta variable consta de cuatro dimensiones, las: a) Trabajo mentalmente desafiante, relacionado con el trabajo intelectualmente estimulante, la autonomía en el puesto de trabajo y la retroalimentación de desempeño, b) Sistema de recompensas justas, el cual se enfoca hacia el sistema de salarios, políticas de ascensos, equidad, reconocimientos y la rotación de personal, c) condiciones favorables, el cual se relaciona con las condiciones físicas en el

trabajo y la dotación de equipos, materiales, herramientas, etc., para la ejecución de tareas o actividades y finalmente d) Apoyo y colaboración, el cual se asocia con el compañerismo y la motivación (Robbins, 1999).

Con lo mencionado anteriormente esta variable se operacionalizó de acuerdo al cuestionario de Robbins (1999), el cual fue adaptado por el investigador, además consta de cuatro dimensiones que a su vez presenta 24 ítems (Ver Anexo 2).

Finalmente, para ambas variables se empleó la escala de Likert, pues en este método el encuestado fue quien dio una puntuación, que se valoró entre uno y cinco, en función de su posición frente a la afirmación sugerida por el ítem (Morales, 2006).

3.3. Población, muestra y muestreo.

La población para esta investigación constó de 728 trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac se determinó según formula, la siguiente **muestra**:

$$n = \frac{Z^2 Npq}{E^2(N-1) + Z^2pq}$$

Dónde:

n = Muestra

N = 728 es la población de trabajadores pertenecientes a la Red 07, Ugel 02, Rímac.

Z= 1.96 nivel de confianza al 95%.

E= 00.5 error permisible.

P = 0.5 posibilidad de trabajadores estén de acuerdo.

q = 0,5 es la posibilidad de trabajadores no estén de acuerdo.

reemplazando la ecuación tenemos:

$$n = \frac{(1.96^2) (0.5) (0.5) (728)}{(0.05^2) (728-1) + (1.96^2) (0.5) (0.5)}$$

Resultando: n = Muestra 252

Muestreo

En esta investigación, se consideró el muestreo aleatorio simple debido a que todos los trabajadores tuvieron la opción de ser seleccionados (Otzen y Manterola, 2017).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

La técnica usada fue la encuesta que se aplicó a las dos variables presentadas, las cuales fueron verificadas por instrumentos tales como los cuestionarios, que se aplicaron para medir la percepción de los trabajadores, y que a su vez fueron verificados por la opinión de expertos quienes determinaron la suficiencia de la misma. Posteriormente, se aplicó una prueba piloto, con la confiabilidad del Alfa de Cronbach, de esta manera el investigador calculó el nivel de correlación de cada uno de los ítems con cada uno de los otros, resultando una gran cantidad de coeficientes de correlación (Quero, 2010). Dicho de otro modo, se midió y cuantificó las variables para el cálculo de la confiabilidad y la validez del instrumento obteniendo los siguientes resultados: para el instrumento 1 (Gestión Administrativa) 0.745 de fiabilidad y para el instrumento 2 (Satisfacción laboral) 0.719 de fiabilidad.

3.5. Procedimiento

Previamente a la aplicación del cuestionario, se presentó una solicitud al director de la I.E. 3051, suscrita por la Universidad César Vallejo, detallando el propósito de la investigación, así mismo se concertó una reunión con el coordinador de la Red 07, Ugel 02, Rímac para el apoyo de las demás instituciones educativas pertenecientes a la red, donde se garantizó el anonimato de los encuestados, requiriendo que se proporcione todas las facilidades del caso. Los datos recabados se trabaron en Excel; para el procesamiento estadístico y análisis descriptivos e inferenciales se empleó el programa SPSS 26.

3.6. Método de análisis de datos.

Para el análisis descriptivo se ordenaron los datos en tablas y figuras, luego se utilizó el índice de Rho Spearman para establecer las correlaciones entre variables.

3.7. Aspectos éticos.

En el presente estudio de investigación se respetó de manera cabal el conocimiento y la honestidad del autor, así como también la utilización de consultas, referencias y fuentes de información conforme a los parámetros de la Universidad César Vallejo y las pautas para la administración pública. Paralelamente a la aplicación del cuestionario, se respetó el anonimato del encuestado, en función del respeto y confidencialidad absoluta del caso.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados Descriptivos

Tabla 1.

Niveles de la variable gestión administrativa.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	11,1
Medio	201	79,8
Alto	23	9,1
Total	252	100,0

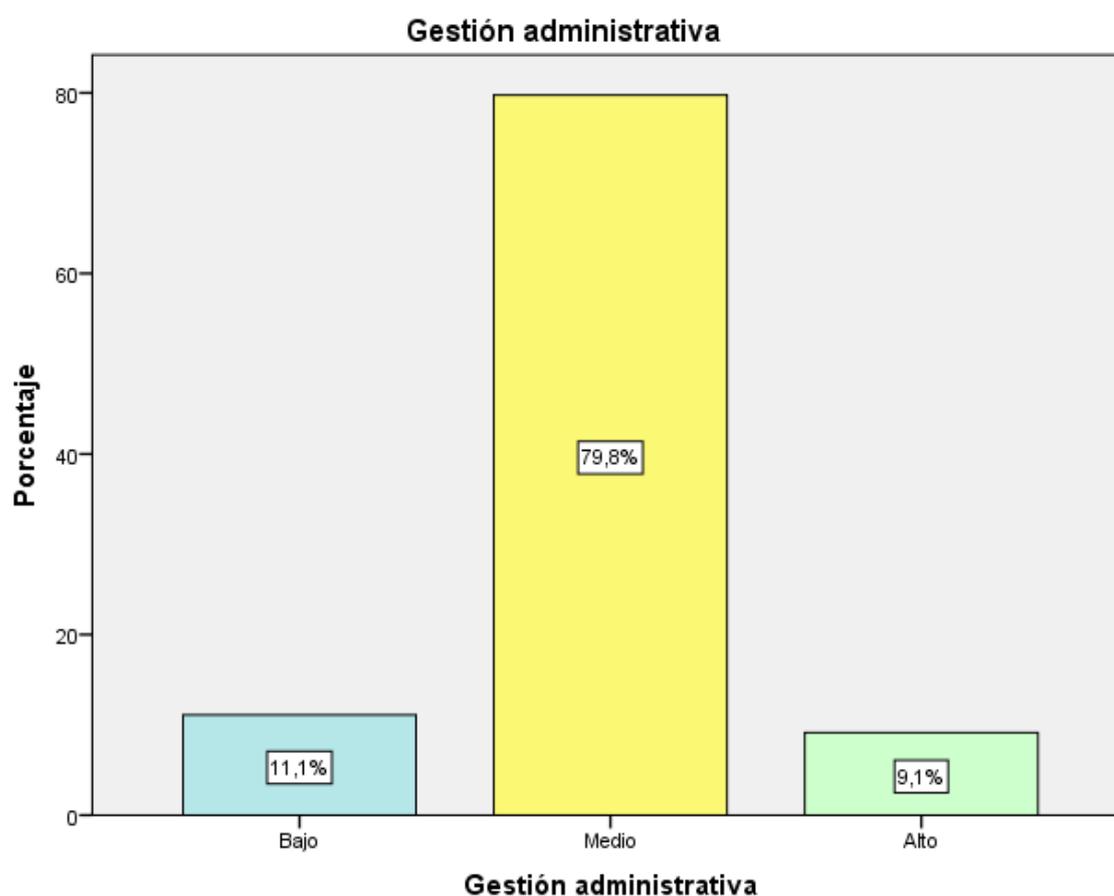


Figura 1. Niveles de percepción de la variable Gestión Administrativa.

Interpretación:

De la tabla 1 y la figura 1 se observa que el 11,1% de los trabajadores de la Red 07, de la Ugel 02, Rímac, percibieron que la gestión administrativa está en el nivel bajo; otro grupo de trabajadores conformado en su mayoría por el 79,8% la percibieron en el nivel medio y finalmente 9,1% de trabajadores la percibieron en el nivel alto.

Tabla 2.

Distribución de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Dimensiones		Frecuencia	Porcentaje válido
Niveles		(fi)	(%)
Planeación	Bajo	62	24.6%
	Medio	152	60.3%
	Alto	38	15.1%
Organización	Bajo	36	14.3%
	Medio	185	73.4%
	Alto	31	12.3%
Dirección	Bajo	52	20.6%
	Medio	173	68.7%
	Alto	27	10.7%
Control	Bajo	60	23.8%
	Medio	149	59.1%
	Alto	43	17.1%

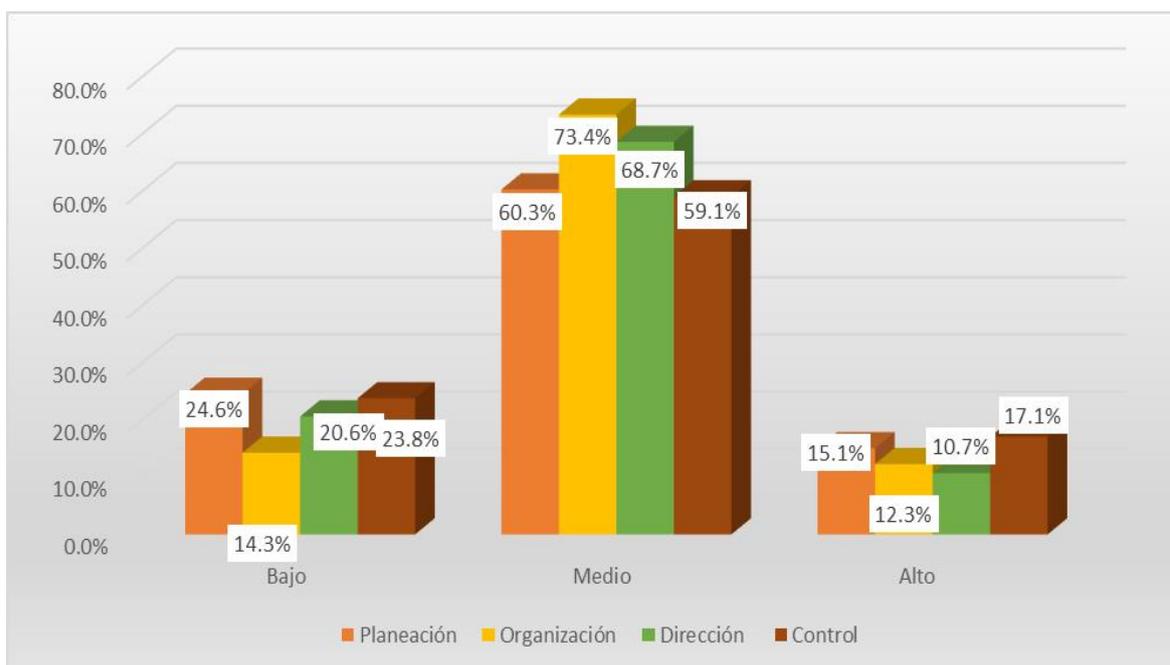


Figura 2. Niveles de gestión administrativa por dimensiones

Interpretación:

Con respecto a la tabla 2 y a la figura 2, el 24,6% percibe un nivel bajo en la dimensión planeación; el 60,3% un nivel medio y el 15,1% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión; el 14,3% perciben un nivel bajo en la dimensión organización; el 73,4% un nivel medio y el 12,3% un nivel alto, siendo

el nivel medio el predominante en esta dimensión; el 20,6% percibe un nivel bajo en la dimensión dirección; el 68,7% un nivel medio y el 10,7% un nivel alto, finalmente se tienen los niveles bajo, medio y alto con 23,8%, 59,1% y 17,1% correspondientes a la dimensión control.

Tabla 3.

Niveles de la variable satisfacción laboral.

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Bajo	28	11,1
Medio	199	79,0
Alto	25	9,9
Total	252	100,0

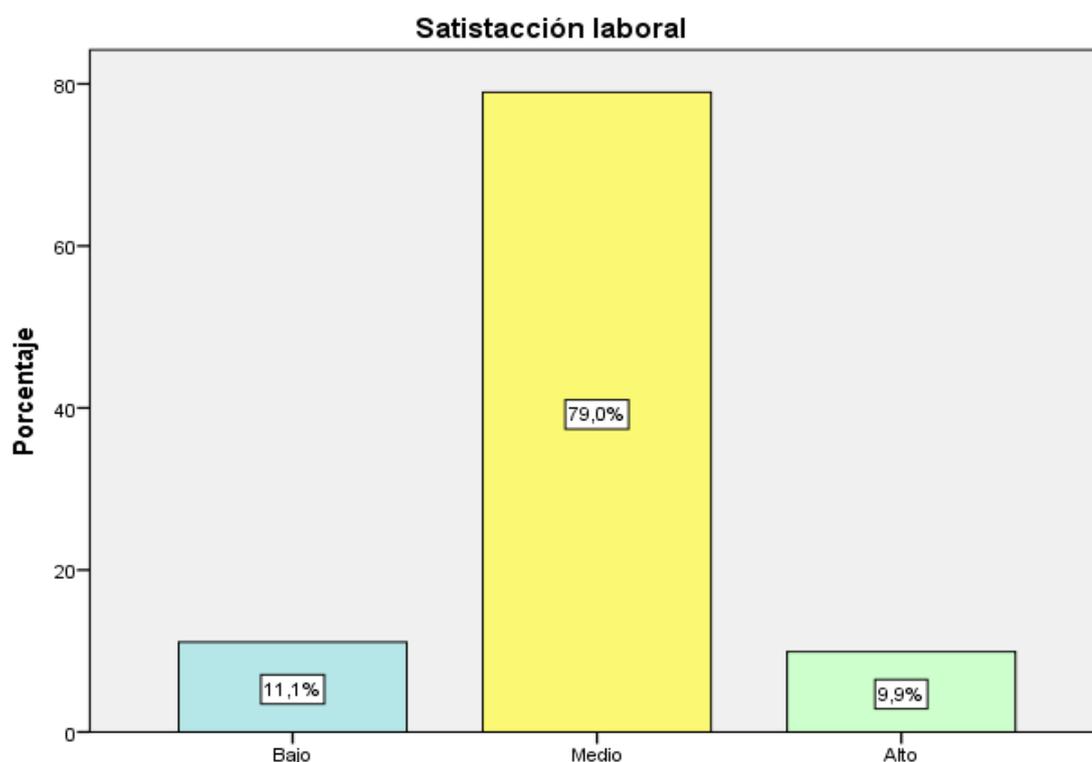


Figura 3. Niveles de percepción de la variable Satisfacción Laboral.

La satisfacción laboral según la percepción de los trabajadores de la Red 07, mostraron que el 11,1% de los trabajadores presentan un nivel bajo, otro grupo de trabajadores que forman el 79,0% se mantienen en un nivel medio y finalmente el 9,9% se percibe en un nivel alto.

Tabla 4.

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

Dimensiones		Frecuencia (fi)	Porcentaje válido (%)
Trabajo mentalmente desafiante	Bajo	62	24.6%
	Medio	163	64.7%
	Alto	27	10.7%
Sistema de recompensas justas	Bajo	28	11.1%
	Medio	200	79.4%
	Alto	24	9.5%
Condiciones favorables	Bajo	65	25.8%
	Medio	154	61.1%
	Alto	33	13.1%
Apoyo y colaboración	Bajo	66	26.2%
	Medio	150	59.5%
	Alto	36	14.3%

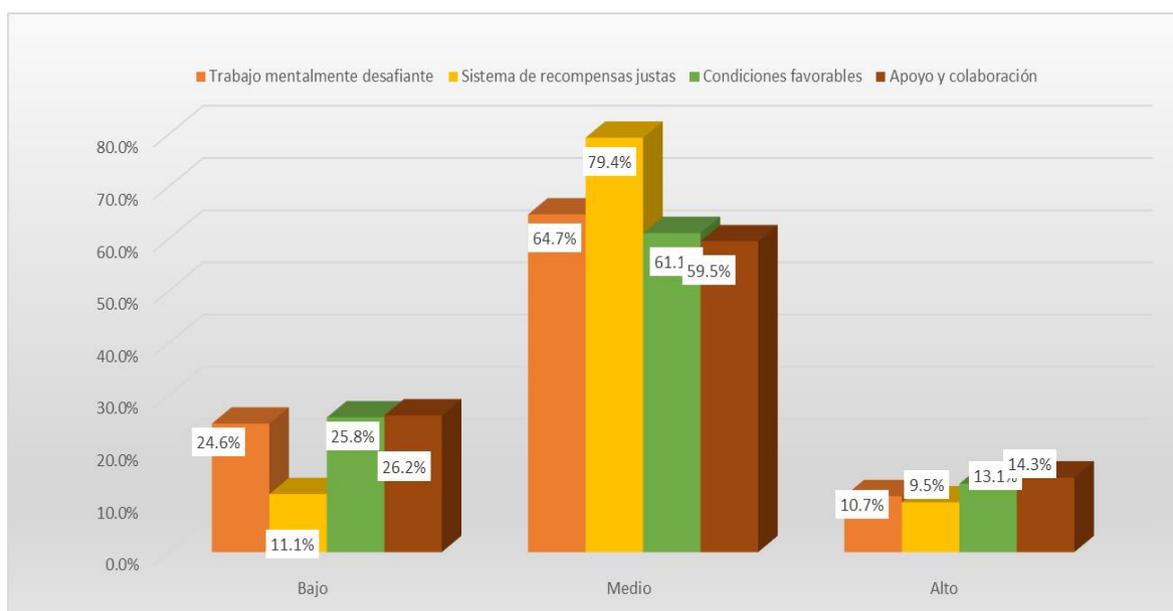


Figura 4. Niveles de Satisfacción Laboral por dimensiones

Interpretación:

Con respecto a la tabla 4 y a la figura 4, el 24,6% perciben un nivel bajo en la dimensión trabajo mentalmente desafiante; el 64,7% un nivel medio y el 10,7% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta dimensión; el 11,1% perciben un nivel bajo en la dimensión sistema de recompensas justas; el 79,4% un nivel medio y el 9,5% un nivel alto, siendo el nivel medio el predominante en esta

dimensión; el 25,8% perciben un nivel bajo en la dimensión condiciones favorables; el 61,1% un nivel medio y el 13,1% un nivel alto, finalmente tenemos los porcentajes de nivel bajo, medio y alto de 26,2%, 59,5% y 14,3% respectivamente a la dimensión apoyo y colaboración, quedando notorio la predominancia del nivel medio en todas las dimensiones.

4.2. Resultados Correlacionales.

Tabla 5.

Cuadro de hipótesis de la investigación.

Hipótesis	Variables * Correlación	Rho-Spearman	Significatividad Bilateral	N	Nivel
Hipótesis General	gestión administrativa*satisfacción laboral	,501**	,000	252	Moderado
Hipótesis Específica-1	planeación*satisfacción laboral	,263**	,000	252	Baja
Hipótesis Específica-2	organización*satisfacción laboral	,421**	,000	252	Moderado
Hipótesis Específica-3	dirección*satisfacción laboral	,438**	,000	252	Moderado
Hipótesis específica-4	control*satisfacción laboral	,354**	,000	252	Baja

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

En cuanto al establecimiento de hipótesis nulas y la hipótesis alterna de las variables y de variable - dimensión y de acuerdo a los datos procesados, se utilizó del Rho de Spearman, a través de ello, se obtuvieron los siguientes resultados.

Se puede señalar que la hipótesis general (Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral) tienen un nivel de correlación cuyo nivel es positiva moderada según las escalas de Sampieri con un (Rho 0,501 y p-valor 0,000), lo que nos indica que, a mayor gestión administrativa, existe una mayor satisfacción laboral.

En tanto que para cada una de las hipótesis se obtuvieron los siguientes resultados: la hipótesis específica-1 (planeación * satisfacción laboral) el nivel de correlación es positiva baja (Rho 0,263 y p-valor 0,000); la hipótesis específica -2 (Organización* satisfacción laboral) el nivel de correlación es positivo moderado (Rho 0,421 y p-valor 0,000); la hipótesis específica-3 (Dirección* satisfacción laboral) el nivel de correlación es positivo moderado (Rho 0,438 y p-valor 0,000), la hipótesis específica-4 (Control * satisfacción laboral) el nivel de correlación es positiva baja (Rho 0,354 y p-valor 0,000), en todas las correlaciones, el p-valor es menor a 0,05, ello nos posibilita determinar la existencia de una relación de cada una de las dimensiones y variable 1 con esta variable 2, esto hace que se acepte la hipótesis nula haciendo que a medida que aumentamos la gestión administrativa y sus dimensiones, aumentará la satisfacción laboral.

V. DISCUSIÓN

A partir de los hallazgos encontrados, aceptamos la hipótesis alternativa general que establece que la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, con un nivel de correlación positiva moderada con un (Rho 0,501 y p-valor 0,000).

Estos resultados difieren en el nivel de correlación con lo que obtuvo Pérez (2018), cabe señalar que dicho estudio se aplicó a dos municipios distintos, donde se determinó que existe una relación positiva muy alta entre las dos variables con un coeficiente de Spearman de (Rho 0,90 y p-valor 0,037) para el primer caso y para el segundo un (Rho 0,872 y p-valor 0,054). Además, se pudo observar que los valores de p-valor están casi al límite por lo que se pudo haber aceptado la hipótesis nula que hace referencia a: no existe relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa. Finalmente, el autor demuestra que en el estudio se tiene un gran número de trabajadores satisfechos del 79.55% y 72.3% para el primer y segundo caso, alegando que la estructura orgánica en ambas municipalidades no es la adecuada.

Por otro lado, Bernal (2019) también difirió en el nivel de correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral debido a que su población fue censal y se ubicó en un nivel muy alto con un (Rho 0,912 y p-valor 0,000). Además, se observó que existe un nivel más elevado de trabajadores insatisfechos que representaron el 48,8% del total, contra el 79,0% de trabajadores medianamente satisfechos de la presente investigación.

En lo que respecta a la hipótesis específica 1: la planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación bajo de (Rho 0,263 y p-valor 0,000). Sin embargo, Chiarella (2018) obtuvo un nivel alto de correlación de (Rho 0,656 y p-valor 0,000) ya que su población fue censal; determinó además que el 45% de los trabajadores percibieron que la planeación es mala, mientras que en este estudio el 60.3% percibió a la planeación como medianamente aceptable.

Para la hipótesis específica 2: la organización se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación moderada de (Rho 0,421 y p-valor 0,000). No obstante Maza (2018) obtuvo una relación muy alta por haber contado con una población censal con un (Rho 0,959 y p-valor 0,000), por lo que se afirmó que el 47.5% de los trabajadores percibieron que la organización es regular contra un 73.4% trabajadores de este estudio que percibieron a la organización como medianamente aceptable.

Para la hipótesis específica 3: la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación moderada de (Rho 0,438 y p-valor 0,000). Por otro lado, Matos (2017) afirmó que existe una relación positiva muy fuerte entre esta dimensión y la variable 2 con un (Rho 0,908 y p-valor 0,000). Paralelamente determinó que el 57% de los trabajadores percibieron a la dirección como regular, mientras tanto los resultados arrojados por este estudio mostraron que el 68.7% de los trabajadores percibieron a la dirección como un medianamente aceptable.

Para la hipótesis específica 4: el control se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores con un nivel de correlación bajo de (Rho 0,354 y p-valor 0,000). No obstante Bernal (2019) obtuvo una relación positiva muy alta entre esta dimensión y la variable 2 con un (Rho 0,883 y p-valor 0,000), también el autor halló que el 46.3% de los trabajadores percibió al control con un nivel ineficiente. Mientras tanto en esta investigación se encontró que el 59.1% de los trabajadores perciben al control como medianamente aceptable.

VI. CONCLUSIONES

Primera: La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderada (Rho 0,501 y p-valor 0,000).

Segunda: La planeación se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación baja (Rho 0,263 y p-valor 0,000).

Tercera: La organización se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderada (Rho 0,421 y p-valor 0,000).

Cuarta: La dirección se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderada (Rho 0,438 y p-valor 0,000), resultando ser la dimensión con mayor impacto de las demás dimensiones.

Quinta: El control se relaciona con la satisfacción laboral, con un nivel de correlación bajo (Rho 0,354 y p-valor 0,000).

VII. RECOMENDACIONES

- Primera:** Se recomienda a la directora de la Ugel 02, Rímac, implementar espacios de dialogo y reuniones, relacionados al mejoramiento continuo entre las áreas existentes para estandarizar los procesos y estos sean más eficientes, eficaces y dinámicos. así como también mantener una comunicación más efectiva con las instituciones educativas de la Red 07 que garantice una buena articulación de las actividades y de la logística en general.
- Segundo:** Se sugiere fortalecer la articulación con las instituciones educativas, para conseguir un mejor entendimiento del entorno con el propósito de analizar y establecer los mejores planes y estrategias que permitan alcanzar los objetivos, asimismo plantear las mejores condiciones de trabajo, e igualmente adaptarse rápidamente a los cambios con la finalidad de mermar la incertidumbre, y conlleve al incremento de la satisfacción laboral, paralelamente formular, comunicar y poner en práctica un plan del sistema de gestión de la calidad en todas las redes de la Ugel 02.
- Tercero:** Se recomienda a la directora de la Ugel 02, Rímac la implementación de una estructura orgánica que se ajuste a las necesidades institucionales, ya que la estructura y el diseño organizacional son los pilares de la administración. Esto permitirá hacer una mejor división del trabajo y la forma en el que se distribuirán o asignarán los recursos (humanos, materiales, etc.) oportunamente.
- Cuarta:** Se sugiere a la directora de la Ugel 02, Rímac, área de recursos humanos y servidores que ocupen jefaturas de área consideren y tomen en cuenta la motivación de los trabajadores de la Red 07, e Implementen un sistema de recompensas no monetarias que permitan valorar el esfuerzo, el desempeño y el reconocimiento de

resultados por las metas logradas a través de felicitaciones públicas y resoluciones de condecoraciones, igualmente el desarrollo de talleres, cursos, conferencias, etc., que estén dirigidos a fortalecer las relaciones interpersonales y el incremento del conocimiento que permitan la autorrealización profesional. Asimismo, se recomienda no descuidar los ambientes donde el personal labora, ya que estas, deberán prestar condiciones óptimas y se deberá dotar de todas las herramientas y equipos necesarios para el cumplimiento de la función.

Quinta: Se recomienda al área de recursos humanos de la Ugel 02, Rímac realizar una evaluación de desempeño de 360 grados a todos los trabajadores de la Red 07, con el fin de tomar acciones correctivas y mantener los estándares de productividad, esto a su vez permitirá premiar el buen desempeño con reconocimientos o incentivos ya sean estos económicos o no económicos. Esto ayudará a que más trabajadores se sientan satisfechos.

VIII.REFERENCIAS

- Ackoff, R. (1970). *A concept of corporate planning* (1st ed.). Nueva Jersey: John Wiley & Sons Inc. Recuperado de <https://dokumen.tips/documents/un-concepto-de-planeacion-de-empresas-ackoffpdf.html>
- Aguilar, A., Cabral, A., Alvarado, L., & Alvarado, T. (2016). La técnica del proceso administrativo agropecuario estratégico - PAAE version 2016. *Revista Mexicana de Agronegocios*, 38, 209-216. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/141/14146082011.pdf>
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento Organizacional: En busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT. Recuperado de <https://www.eumed.net/libros-gratis/2007a/231/index.htm>
- Arend, R., Zhao, Y., & Song, M. (2015). Strategic planning as a complex and enabling managerial tool. *Strategic Management Journal*, 38(8), 1741-1752. Recuperado de <https://yonsei.pure.elsevier.com/en/publications/strategic-planning-as-a-complex-and-enabling-managerial-tool>
- Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*, 6(12), 5-18. Recuperado de <http://www.revenicyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/strategos/n12/art02.pdf>
- Bernal, V. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41700>
- Bueno, R., Ramos, M., & Berrelleza, C. (2018). *Elementos básicos de administración* (1era Ed. ed.). México: Uas. Recuperado de http://dgep.uas.edu.mx/librosdigitales/6to_SEMESTRE/elementos_basicos_de_administracion.pdf
- Chiarella, F. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Moquegua. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26958>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va ed.). México: McGRAW HILL. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>

- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). México: McGraw Hill. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Córdova, R. (2012). *Proceso administrativo*. México: Red Tercer Milenio. Recuperado de https://www.academia.edu/39899724/Proceso_administrativo_REBECA_CORDOVA_LOPEZ_Red_Tercer_Milenio
- Covarrubias, O. (2012). Diez retos de la administración pública en clave de coordinación. *Espacios públicos*, 15(35), 9-29. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/676/67624803002.pdf>
- Díaz, J. (20 de Agosto de 2015). *Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo*. Recuperado de Grin: <https://www.amazon.com/-/es/Jorge-Rafael-Diaz-Dumont/dp/3668043485>
- Faces, M., & Herrera, S. d. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción laboral. Mexico. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7), 1-22. Recuperado de <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W., & Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario Digital*, 3(2), 155-169.
- Franklin, E., & Krieger, M. (2011). *Comportamiento organizacional enfoque para américa latina* (1era. ed.). México: Pearson. Recuperado de <https://ozkarinconsultor.files.wordpress.com/2019/02/comportamiento-organizacional.pdf>
- Gallardo, E. (2017). *Metodología de la Investigación* (1era. ed.). Huancayo, Perú: Universidad Continental. Recuperado de https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf
- García, D. (2010). *Satisfacción laboral: Una aproximación teórica*. Recuperado de Eumed.net: <https://www.eumed.net/rev/cccss/09/dgv.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th. ed.). New York: Mc Graw Hill. Recuperado de http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf
- Granda, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor de bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. Recuperado de

<https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/4641>

- Guzmán, R. (2016). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de la oficina descentralizada de procesos electorales – alto amazonas – ONPE 2016 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Alto Amazonas. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20853>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2010). *Organizational behavior* (13th. ed.). USA: South-Western. Recuperado de <http://library.lol/main/95FDC70AD653214FD64CB38444C859E5>
- Hernandez, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la Investigación, Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. (1era. ed.). México: McGRAW HILL. Recuperado de <http://library.lol/main/F480AA389102090BFAE1F860AF8DA182>
- Hitt, M., Black, S., & Porter, L. (2004). *Management* (1st ed.). England: Prentice Hall. Recuperado de <https://uachatec.com.mx/wp-content/uploads/2019/09/libro-Administraci%C3%B3n-Michael-A.-Hitt-1Edi-Copy.pdf>
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2008). *Management a Global & Entrepreneurial Perspective* (12th ed.). India: McGraw Hill.
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal, Cantón Manta. Ecuador. *Crative Commons*, 8(2), 144-157. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>
- López, M. (2017). Problemas administrativos de las empresas salvadoreñas. *Inve*, 31-34. Recuperado de <http://revistas.ues.edu.sv/index.php/coyunec/article/viewFile/438/370>
- Marín, K., & Atencio, E. (2008). Proceso académico administrativo de la revista científica y ética del Investigador: estudio de un caso. *Omnoa*, 14(3), 160-183.
- Maristany, J. (2007). *Administración de recursos humanos* (2da. ed.). México: Pearson.
- Maslow, A. (1964). *Religions, Values and Peak-experiences*. Ohio: Columbus.
- Matos, E. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el módulo básico de justicia de Lima norte, Los Olivos, 2017 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/21454>

- Maza, L. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza_GLC.pdf?sequence=1
- Montes, J., & Pulla, C. (2019). La gestión administrativa y su incidencia en la productividad de las microempresas Ecuatorianas. Caso de estudio taller Dipromax de la ciudad de Santo Domingo. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 7(103), 1-14. Recuperado de <http://www.dilemascontemporaneoseducacionpoliticayvalores.com/>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 7(100), 1-11. Recuperado de http://revista.ismm.edu.cu/index.php/revistamg/article/view/art2_No3_2020/1516
- Morales, P. (2006). *Medición de actitudes en psicología y educación : construcción de escalas y problemas metodológicos* (3era. ed.). Madrid: Madrid: Universidad Pontificia Comillas.
- Münch, L. (2010). *ADMINISTRACIÓN. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (1era ed.). Prentice Hall.
- Oliveira, R. (2002). *Teorías de la administración* (1era. ed.). México D. F.: Thomson Learning.
- Ostrom, V. (1989). *The Intellectual Crisis in American Public Administration* (2nd ed.). Tuscaloosa: University of Alabama Press.
- Otzen, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de muestreo sobre una población a estudio. *International Journal of Morphology*, 35(1), 227-232.
- Pasco, J. (2015). La modernización del estado en el Perú. *Est. de Políticas Públicas*, 246-247.
- Peña, H. (2018). Motivación laboral. Elemento fundamental en el éxito organizacional. *Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo INDTEC, C.A.*, 3(7), 177-192. Recuperado de <https://doi.org/10.29394/Scientific.issn.2542-2987.2018.3.7.9.177-192>
- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs, Municipales de la provincia de Tungurahua (Tesis de maestría)*. Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28321>

- Pimienta, J., & De la Orden, A. (2017). *Metodología de la Investigación* (3era. ed.). México: Pearson.
- Quero, M. (2010). Confiabilidad y coeficiente alpha de cronbach. *Telos*, 12(2), 248-252.
- Reyes, A. (2007). *Administración moderna*. México: Limusa .
- Robbins, S. (1999). *Organizational Behavior* (8va. ed.). USA: Prentice Hall.
- Stoner, J., Freeman, E., & Gilbert, D. (1994). *Management* (6th. ed.). New Jersey: McGraw Hill.
- Summers, D. (2004). *Quality Management* (1st ed.). Ohio: Prentice Hall.
- Taylor, F. (1911). *The Principles of Scientific Management*. New York: Harper & Brothers.
- Thompson, E., & Phua, F. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction. *Group & Organization Management*, 37(3), 275-307.
- Torrado, J. (2016). *La modernización administrativa: El marco jurídico de la gestión pública* (1era Ed. ed.). Madrid: Sanz & Torres, S.L.
- Velásquez, F. (2000). El enfoque de sistemas y de contingencias aplicado al proceso administrativo. *Estudios Gerenciales*, 16(77), 27-40. Recuperado de http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0123-59232000000400002
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administración de recursos humanos; El capital humano de las empresas* (6ta. ed.). México: McGraw Hill.

Anexos

Anexo 1: Matriz de consistencia
Título: Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020

PROBLEMA	OBJETIVO	HIPOTESIS	VARIABLES E INDICADORES				
			Variable 1: Gestión administrativa (Chavienato, 2007)				
			Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escalas Valores	Niveles o Rango
Problema general ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020?	Objetivo general Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	Planeación - Elaboración de planes - Administración estratégica	1,2 3,4	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (22 - 51) Medio (52 - 81) Alto (82 - 111)	
			Organización - Estructura. - Diseño organizacional. - Recursos humanos. - Asignación de recursos materiales.	5,6 7,8 9,10 11,12			
Problemas específicos ¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020?	Objetivos específicos: Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	Hipótesis específicas La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	Dirección - Motivación. - Comunicación. - Liderazgo.	13,14 15,16 17,18			
			Control - Evaluación del desempeño. - Estándares.	19,20 21,22			
¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020?	Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	Variable 2: Satisfacción Laboral (Robbins, 1999)				
			Trabajo mentalmente desafiante. - Trabajo intelectualmente estimulante. - Autonomía. - Retroalimentación de desempeño.	1,2 3,4 5,6	Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)	Bajo (24 - 55) Medio (56 - 87) Alto (88 - 119)	
¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020?	Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	Sistema de recompensas justas. - Sistema de salarios. - Políticas de ascenso - Equidad. - Reconocimientos. - Rotación de Personal.	7,8 9,10 11,12 13,14 15,16			
			Condiciones favorables. - Condiciones físicas en el trabajo. - Dotación de equipos, herramientas, etc.	17,18 19,20			
¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red	Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red	El control se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.	Apoyo y colaboración - Compañerismo y cooperación. - Motivación.	21,22 23,24			

07, Ugel 02, Rímac, 2020?	07, Ugel 02, Rímac, 2020.						
---------------------------	---------------------------	--	--	--	--	--	--

TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACIÓN	POBLACIÓN Y MUESTRA	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS	ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA E INFERENCIAL
<p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>METODOLOGÍA: Hipotético-deductivo</p> <p>TIPO DE ESTUDIO: Básica</p> <p>NIVEL: Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - Transversal</p>	<p>Población</p> <p>728</p> <p>Donde:</p> <p>n = Muestra</p> <p>N = 728 es la población de trabajadores pertenecientes a la Red 07, Ugel 02, Rímac.</p> <p>Z = 1.96 nivel de confianza al 95%</p> <p>E = 0.05 error permisible</p> <p>P = 0.5 posibilidad de ciudadanos estén de acuerdo</p> <p>q = 0,5 es la posibilidad de ciudadanos no estén de acuerdo</p> $r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$ <p>Muestra</p> <p>reemplazando la ecuación tenemos:</p> $n = \frac{(1.96^2)(0.5)(0.5)(728)}{(0.05^2)(195-1) + (1.96^2)(0.5)(0.5)}$ <p>Resultando: n = Muestra 252</p>	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumentos:</p> <p>Cuestionario de gestión administrativa</p> <p>Cuestionario de satisfacción laboral.</p>	<p>DESCRIPTIVA: - Tablas de frecuencia</p> <p>- Figuras estadísticas</p> <p>INFERENCIAL: Para la prueba de Hipótesis se realizarán los cálculos estadísticos necesarios mediante las fórmulas de Correlación de Spearman:</p> $m = \frac{z^2 p q n}{s^2 (n - 1) + z^2 p q}$ <p>Dónde:</p> <p>r_s = Coeficiente de correlación por rangos de Spearman</p> <p>d = Diferencia entre los rangos (X menos Y)</p> <p>n = Número de datos</p>

Anexo 2: Operacionalización de variables

Tabla 1.

Operacionalización de la variable 1: Gestión Administrativa.

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Planeación	Elaboración de planes. Administración estratégica.	1,2	Nunca (1)	Bajo (22 - 51)
		3,4	Casi nunca (2)	
Organización	Estructura. Diseño organizacional. Recursos humanos. Asignación de recursos. materiales.	5,6	A veces (3)	Medio (52 - 81)
		7,8	Casi siempre (4)	
		9,10	Siempre (5)	
		11,12		
Dirección	Motivación. Comunicación. Liderazgo.	13,14		Alto (82 - 111)
		15,16		
		17,18		
Control	Evaluación del desempeño. Estándares.	19,20		
		21,22		

Tabla 2

Operacionalización de la variable 2: Satisfacción Laboral

Dimensión	Indicador	Ítems	Escala y Valores	Niveles y Rangos
Trabajo mentalmente desafiante.	Trabajo intelectualmente estimulante. Autonomía. Retroalimentación de desempeño.	1,2	Nunca (1)	Bajo (24 - 55)
		3,4	Casi nunca (2)	
		5,6	A veces (3)	
Sistema de recompensas justas.	Sistema de salarios. Políticas de ascenso. Equidad. Reconocimientos. Rotación de Personal.	7,8	Casi siempre (4)	Medio (56 - 87)
		9,10	Siempre (5)	
		11,12		
		13,14		
condiciones favorables.	Condiciones físicas en el trabajo. Dotación de equipos, herramientas, etc.	15,16		Alto (88 - 119)
		17,18		
Apoyo y colaboración	Compañerismo y cooperación. Motivación.	19,20		
		21,22		
		23,24		

Anexo 3: Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador de la Red 07, Ugel 02, a continuación, tienes 22 preguntas sobre la gestión administrativa, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Planeación					
1	Garantiza la Ugel 02 el conocimiento de su misión y visión.					
2	Garantiza la detección oportuna de amenazas y debilidades de las instituciones educativas para clasificarlas como prioridad.					
3	Los planes elaborados por la Ugel 02 reducen las consecuencias ante los cambios adverso.					
4	Propicia una actitud positiva ante los cambios.					
	Organización					
5	Garantiza la Ugel 02 una articulación eficiente con la institución educativa.					
6	Garantiza la Ugel 02 la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, cuando se realiza una consulta o trámite.					
7	Ofrece la Ugel 02 una eficiente gestión documentaria.					
8	La Ugel 02 garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones.					
9	Gestiona la asignación oportuna de los recursos humanos que requieren las Instituciones educativas y programas.					
10	Garantiza la Ugel 02 una baja tasa de rotación de personal.					
11	Gestiona la Ugel 02 la provisión y asignación de material de limpieza y de oficina oportunamente.					
12	Resuelve las necesidades de infraestructura y equipamiento (construcción y mantenimiento) en la institución educativa.					
	Dirección					
13	Garantiza la Ugel 02 una remuneración justa en relación al trabajo y esfuerzo realizado.					
14	Cumple con las expectativas las capacitaciones realizadas por la Ugel 02.					
15	Garantiza la Ugel 02 una comunicación clara, precisa y oportuna.					
16	La Ugel 02 asegura que las sugerencias de los trabajadores de la Red sean aceptadas.					
17	El líder asegura un ambiente de trabajo propicio.					
18	El líder comparte información.					
	Control					
19	Presenta dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.					
20	Los cursos de capacitación recibidos ayudan a realizar mejor el trabajo.					
21	Toma demasiado tiempo en realizar las tareas asignadas.					
22	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido.					

Pertenece a Chiavenato 2007 adaptado por Alba 2020

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado trabajador de la Red 07, Ugel 02, a continuación, tienes 22 preguntas sobre la satisfacción laboral, para lo cual debes marcar con el número de la tabla la opción que consideras correcta.

Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	nunca
5	4	3	2	1

N°	ÍTEMS	ESCALA				
		5	4	3	2	1
	Trabajo mentalmente desafiante.					
1	Su trabajo requiere de diferentes operaciones y el uso de un gran número de habilidades y conocimientos.					
2	Su trabajo realizado es interesante					
3	Solicita ayuda a otros para poder hacer su trabajo.					
4	Dispone de libertad para disponer como y cuando hacer sus tareas.					
5	Reconoce si ha cometido o no errores en su trabajo.					
6	Se siente realizado cuando culmina satisfactoriamente con su tarea.					
	Sistema de recompensas justas.					
7	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias.					
8	Demuestra actitud positiva frente a un de incentivo no económico por su trabajo.					
9	Los criterios de ascenso laboral se basan en elementos objetivos, como eficiencia y antigüedad					
10	En este trabajo, solo ascienden los que tienen influencias.					
11	Las cargas de trabajo están bien repartidas.					
12	En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato igualitario.					
13	El reconocimiento de su trabajo es importante para su motivación.					
14	Recibe reconocimiento por un esfuerzo extra en su trabajo.					
15	La tasa de rotación de personal es frecuente en su institución.					
16	Tiende a demorar los procesos de contratación de personal nuevo.					
	Condiciones favorables					
17	Las condiciones físicas en su trabajo son seguras.					
18	Las condiciones ambientales en su trabajo (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc.) facilitan su actividad diaria.					
19	Las instalaciones del área de trabajo (dotación del mobiliario, materiales, equipos técnicos) facilitan su trabajo.					
20	La dotación de materiales de oficina, limpieza, equipos, mobiliario, son otorgadas oportunamente.					
	Apoyo y colaboración					
21	Existe un ambiente de cooperación.					
22	Ayuda al resto del personal a resolver los problemas.					
23	La atmósfera de trabajo que se crea es positiva.					
24	Se siente motivado a seguir laborando en su institución.					

Pertenece a Robbins 1999 adaptado por Alba 2020

Anexo 4: Ficha técnica

Ficha técnica 1

Nombre	:	Cuestionario de Gestión Administrativa.
Tomado de	:	Idalberto Chiavenato (2007).
Adaptación	:	Alba (2020).
Ámbito de Aplicación	:	Trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac.
Duración de la aplicación	:	No determinado.
Forma de Administración	:	Individual por medio virtual (WhatsApp y Google Drive).

Ficha técnica 2

Nombre	:	Cuestionario de Satisfacción Laboral.
Tomado de	:	Stephen Robbins (1999).
Adaptación	:	Alba (2020)
Ámbito de Aplicación	:	Trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac.
Duración de la aplicación	:	No determinado.
Forma de Administración	:	Individual por medio virtual (WhatsApp y Google Drive).

Anexo 5: Certificados de validación de expertos
CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Planeación								
1	Garantiza la Ugel 02 el conocimiento de su misión y visión.	✓		✓		✓		
2	Garantiza la detección oportuna de amenazas y debilidades de las instituciones educativas para clasificarlas como prioridad.	✓		✓		✓		
3	Los planes elaborados por la Ugel 02 reducen las consecuencias ante los cambios adverso.	✓		✓		✓		
4	Propicia una actitud positiva ante los cambios.	✓		✓		✓		
Organización								
5	Garantiza la Ugel 02 una articulación eficiente con la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Garantiza la Ugel 02 la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, cuando se realiza una consulta o trámite.	✓		✓		✓		
7	Ofrece la Ugel 02 una eficiente gestión documentaria.	✓		✓		✓		
8	La Ugel 02 garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
9	Gestiona la asignación oportuna de los recursos humanos que requieren las Instituciones educativas y programas.	✓		✓		✓		
10	Garantiza la Ugel 02 una baja tasa de rotación de personal.	✓		✓		✓		
11	Gestiona la Ugel 02 la provisión y asignación de material de limpieza y de oficina oportunamente.	✓		✓		✓		
12	Resuelve las necesidades de infraestructura y equipamiento (construcción y mantenimiento) en la institución educativa.	✓		✓		✓		
Dirección								
13	Garantiza la Ugel 02 una remuneración justa en relación al trabajo y esfuerzo realizado.	✓		✓		✓		

14	Cumple con las expectativas las capacitaciones realizadas por la Ugel 02.	✓		✓		✓	
15	Garantiza la Ugel 02 una comunicación clara, precisa y oportuna.	✓		✓		✓	
16	La Ugel 02 asegura que las sugerencias de los trabajadores de la Red sean aceptadas.	✓		✓		✓	
17	El líder de la Institución educativa asegura un ambiente de trabajo propicio.	✓		✓		✓	
18	El líder Institución educativa comparte información.	✓		✓		✓	
	Control	Si	No	Si	No	Si	No
19	Presenta dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.	✓		✓		✓	
20	Los cursos de capacitación recibidos ayudan a realizar mejor el trabajo.	✓		✓		✓	
21	Toma demasiado tiempo en realizar las tareas asignadas.	✓		✓		✓	
22	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

..... 19 de octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica

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

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

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

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


Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo mentalmente desafiante								
1	Su trabajo requiere de diferentes operaciones y el uso de un gran número de habilidades y conocimientos.	✓		✓		✓		
2	Su trabajo realizado es interesante	✓		✓		✓		
3	Solicita ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Dispone de libertad para disponer como y cuando hacer sus tareas.	✓		✓		✓		
5	Reconoce si ha cometido o no errores en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Se siente realizado cuando culmina satisfactoriamente con su tarea.							
Sistema de Recompensas justas								
7	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc.) son satisfactorias.	✓		✓		✓		
8	Demuestra actitud positiva frente a un de incentivo no económico por su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los criterios de ascenso laboral se basan en elementos objetivos, como eficiencia y antigüedad	✓		✓		✓		
10	En este trabajo, solo ascienden los que tienen influencias.	✓		✓		✓		
11	Las cargas de trabajo están bien repartidas.	✓		✓		✓		
12	En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato igualitario.	✓		✓		✓		
13	El reconocimiento de su trabajo es importante para su motivación.	✓		✓		✓		
14	Recibe reconocimiento por un esfuerzo extra en su trabajo.	✓		✓		✓		
15	La tasa de rotación de personal es frecuente en su institución.	✓		✓		✓		
16	Tiende a demorar los procesos de contratación de personal nuevo.	✓		✓		✓		
Condiciones favorables								
17	Las condiciones físicas en su trabajo son seguras.	✓		✓		✓		
18	Las condiciones ambientales en su trabajo (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc.) facilitan su actividad diaria.	✓		✓		✓		
19	Las instalaciones del área de trabajo (dotación del mobiliario, materiales, equipos técnicos) facilitan su trabajo.	✓		✓		✓		

20	La dotación de materiales de oficina, limpieza, equipos, mobiliario, son otorgadas oportunamente.	✓		✓		✓		
	Apoyo y colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existe un ambiente de cooperación.	✓		✓		✓		
22	Ayuda al resto del personal a resolver los problemas.	✓		✓		✓		
23	La atmósfera de trabajo que se crea es positiva.	✓		✓		✓		
24	Se siente motivado a seguir laborando en su institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

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

..... 19 de Octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: Dra. Ciencias de la educación – metodología de la investigación científica

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

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

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

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



Francis Ibarguen Cueva
 Dra. en Ciencias de la Educación

CER TIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Planeación								
1	Garantiza la Ugel 02 el conocimiento de su misión y visión.	✓		✓		✓		
2	Garantiza la detección oportuna de amenazas y debilidades de las instituciones educativas para clasificarlas como prioridad.	✓		✓		✓		
3	Los planes elaborados por la Ugel 02 reducen las consecuencias ante los cambios adverso.	✓		✓		✓		
4	Propicia una actitud positiva ante los cambios.	✓		✓		✓		
Organización								
5	Garantiza la Ugel 02 una articulación eficiente con la institución educativa.	✓		✓		✓		
6	Garantiza la Ugel 02 la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, cuando se realiza una consulta o trámite.	✓		✓		✓		
7	Ofrece la Ugel 02 una eficiente gestión documentaria.	✓		✓		✓		
8	La Ugel 02 garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones.	✓		✓		✓		
9	Gestiona la asignación oportuna de los recursos humanos que requieren las Instituciones educativas y programas.	✓		✓		✓		
10	Garantiza la Ugel 02 una baja tasa de rotación de personal.	✓		✓		✓		
11	Gestiona la Ugel 02 la provisión y asignación de material de limpieza y de oficina oportunamente.	✓		✓		✓		
12	Resuelve las necesidades de infraestructura y equipamiento (construcción y mantenimiento) en la institución educativa.	✓		✓		✓		
Dirección								
13	Garantiza la Ugel 02 una remuneración justa en relación al trabajo y esfuerzo realizado.	✓		✓		✓		
14	Cumple con las expectativas las capacitaciones realizadas por la Ugel 02.	✓		✓		✓		

15	Garantiza la Ugel 02 una comunicación clara, precisa y oportuna.	✓		✓		✓		
16	La Ugel 02 asegura que las sugerencias de los trabajadores de la Red sean aceptadas.	✓		✓		✓		
17	El líder de la Institución educativa asegura un ambiente de trabajo propicio.	✓		✓		✓		
18	El líder Institución educativa comparte información.	✓		✓		✓		
	Control	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Presenta dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento.	✓		✓		✓		
20	Los cursos de capacitación recibidos ayudan a realizar mejor el trabajo.	✓		✓		✓		
21	Toma demasiado tiempo en realizar las tareas asignadas.	✓		✓		✓		
22	Mantiene un ritmo de trabajo sostenido.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): _____ El instrumento es pertinente, relevante y suficiente para la investigación. _____

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

_____ 28 de Octubre de 2020 _____

Apellidos y nombres del juez evaluador: _____ ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE _____

DNI: 27148724 _____

Especialidad del evaluador: _____ Lic. Administración – Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad _____

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

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

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

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

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo mentalmente desafiante								
1	Su trabajo requiere de diferentes operaciones y el uso de un gran número de habilidades y conocimientos.	✓		✓		✓		
2	Su trabajo realizado es interesante	✓		✓		✓		
3	Solicita ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Dispone de libertad para disponer como y cuando hacer sus tareas.	✓		✓		✓		
5	Reconoce si ha cometido o no errores en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Se siente realizado cuando culmina satisfactoriamente con su tarea.							
Sistema de Recompensas justas								
7	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias.	✓		✓		✓		
8	Demuestra actitud positiva frente a un de incentivo no económico por su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los criterios de ascenso laboral se basan en elementos objetivos, como eficiencia y antigüedad	✓		✓		✓		
10	En este trabajo, solo ascienden los que tienen influencias.	✓		✓		✓		
11	Las cargas de trabajo están bien repartidas.	✓		✓		✓		
12	En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato igualitario.	✓		✓		✓		
13	El reconocimiento de su trabajo es importante para su motivación.	✓		✓		✓		
14	Recibe reconocimiento por un esfuerzo extra en su trabajo.	✓		✓		✓		
15	La tasa de rotación de personal es frecuente en su institución.	✓		✓		✓		
16	Tiende a demorar los procesos de contratación de personal nuevo.	✓		✓		✓		
Condiciones favorables								
17	Las condiciones físicas en su trabajo son seguras.	✓		✓		✓		
18	Las condiciones ambientales en su trabajo (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc.) facilitan su actividad diaria.	✓		✓		✓		
19	Las instalaciones del área de trabajo (dotación del mobiliario, materiales, equipos técnicos) facilitan su trabajo.	✓		✓		✓		

20	La dotación de materiales de oficina, limpieza, equipos, mobiliario, son otorgadas oportunamente.	✓		✓		✓		
Apoyo y colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existe un ambiente de cooperación.	✓		✓		✓		
22	Ayuda al resto del personal a resolver los problemas.	✓		✓		✓		
23	La atmósfera de trabajo que se crea es positiva.	✓		✓		✓		
24	Se siente motivado a seguir laborando en su institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): El instrumento es pertinente, relevante y suficiente para la investigación.

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

28 de Octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: ALVA PALACIOS GOMEZ, LUIS ENRIQUE

DNI: 27148724

Especialidad del evaluador: Lic. Administración – Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad

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

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

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

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

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo mentalmente desafiante								
1	Su trabajo requiere de diferentes operaciones y el uso de un gran número de habilidades y conocimientos.	✓		✓		✓		
2	Su trabajo realizado es interesante	✓		✓		✓		
3	Solicita ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Dispone de libertad para disponer como y cuando hacer sus tareas.	✓		✓		✓		
5	Reconoce si ha cometido o no errores en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Se siente realizado cuando culmina satisfactoriamente con su tarea.							
Sistema de Recompensas justas								
7	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias.	✓		✓		✓		
8	Demuestra actitud positiva frente a un de incentivo no económico por su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los criterios de ascenso laboral se basan en elementos objetivos, como eficiencia y antigüedad	✓		✓		✓		
10	En este trabajo, solo ascienden los que tienen influencias.	✓		✓		✓		
11	Las cargas de trabajo están bien repartidas.	✓		✓		✓		
12	En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato igualitario.	✓		✓		✓		
13	El reconocimiento de su trabajo es importante para su motivación.	✓		✓		✓		
14	Recibe reconocimiento por un esfuerzo extra en su trabajo.	✓		✓		✓		
15	La tasa de rotación de personal es frecuente en su institución.	✓		✓		✓		
16	Tiende a demorar los procesos de contratación de personal nuevo.	✓		✓		✓		
Condiciones favorables								
17	Las condiciones físicas en su trabajo son seguras.	✓		✓		✓		
18	Las condiciones ambientales en su trabajo (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc.) facilitan su actividad diaria.	✓		✓		✓		

19	Las instalaciones del área de trabajo (dotación del mobiliario, materiales, equipos técnicos) facilitan su trabajo.	✓		✓		✓	
20	La dotación de materiales de oficina, limpieza, equipos, mobiliario, son otorgadas oportunamente.	✓		✓		✓	
	Apoyo y colaboración	Si	No	Si	No	Si	No
21	Existe un ambiente de cooperación.	✓		✓		✓	
22	Ayuda al resto del personal a resolver los problemas.	✓		✓		✓	
23	La atmósfera de trabajo que se crea es positiva.	✓		✓		✓	
24	Se siente motivado a seguir laborando en su institución.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

28 de Octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: MENDOZA RETAMOZO NOEMÍ

DNI: 23271871

Especialidad del evaluador: Magíster En Gestión Pública - Doctora En Educación

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

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

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

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



Dra. Noemí Mendoza Retamozo
DOCENTE EPGUCV

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

Nº	/ ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Trabajo mentalmente desafiante								
1	Su trabajo requiere de diferentes operaciones y el uso de un gran número de habilidades y conocimientos.	✓		✓		✓		
2	Su trabajo realizado es interesante	✓		✓		✓		
3	Solicita ayuda a otros para poder hacer su trabajo.	✓		✓		✓		
4	Dispone de libertad para disponer como y cuando hacer sus tareas.	✓		✓		✓		
5	Reconoce si ha cometido o no errores en su trabajo.	✓		✓		✓		
6	Se siente realizado cuando culmina satisfactoriamente con su tarea.							
Sistema de Recompensas justas								
7	Las condiciones laborales (salario, horarios, vacaciones, beneficios sociales, etc) son satisfactorias.	✓		✓		✓		
8	Demuestra actitud positiva frente a un de incentivo no económico por su trabajo.	✓		✓		✓		
9	Los criterios de ascenso laboral se basan en elementos objetivos, como eficiencia y antigüedad	✓		✓		✓		
10	En este trabajo, solo ascienden los que tienen influencias.	✓		✓		✓		
11	Las cargas de trabajo están bien repartidas.	✓		✓		✓		
12	En su centro de trabajo todas las personas que laboran obtienen un trato igualitario.	✓		✓		✓		
13	El reconocimiento de su trabajo es importante para su motivación.	✓		✓		✓		
14	Recibe reconocimiento por un esfuerzo extra en su trabajo.	✓		✓		✓		
15	La tasa de rotación de personal es frecuente en su institución.	✓		✓		✓		
16	Tiende a demorar los procesos de contratación de personal nuevo.	✓		✓		✓		
Condiciones favorables								
17	Las condiciones físicas en su trabajo son seguras.	✓		✓		✓		
18	Las condiciones ambientales en su trabajo (climatización, iluminación, decoración, ruidos, ventilación, etc.) facilitan su actividad diaria.	✓		✓		✓		
19	Las instalaciones del área de trabajo (dotación del mobiliario, materiales, equipos técnicos) facilitan su trabajo.	✓		✓		✓		

20	La dotación de materiales de oficina, limpieza, equipos, mobiliario, son otorgadas oportunamente.	✓		✓		✓		
Apoyo y colaboración		Si	No	Si	No	Si	No	
21	Existe un ambiente de cooperación.	✓		✓		✓		
22	Ayuda al resto del personal a resolver los problemas.	✓		✓		✓		
23	La atmósfera de trabajo que se crea es positiva.	✓		✓		✓		
24	Se siente motivado a seguir laborando en su institución.	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

28 de Octubre de 2020

Apellidos y nombre s del juez evaluador: MENDOZA RETAMOZO NOEMÍ

DNI: 23271871

Especialidad del evaluador: Magíster En Gestión Pública - Doctora En Educación

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

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



Anexo 6: Confiabilidad de las variables

Confiabilidad de la variable 1: Gestión administrativa

*Confiabilidad de la variable gestión administrativa.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

21: P18

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	1	5	2	4	2	5	4	2	3	5	3	4	3	2	4	2	3	3	4	5	4	3
2	4	3	1	2	2	1	4	2	4	5	4	5	5	2	1	4	2	2	4	2	2	2
3	2	3	5	3	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2
4	2	4	2	5	5	3	4	3	3	1	3	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	5
5	5	1	4	4	2	5	4	4	4	1	1	4	1	1	3	2	3	2	1	4	1	1
6	3	5	4	2	4	1	4	4	5	2	5	1	5	1	5	3	2	4	5	3	5	4
7	2	3	4	5	1	3	4	5	4	4	2	2	5	1	1	1	3	5	5	5	4	2
8	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3
9	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1
10	2	1	5	5	3	5	5	1	1	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	1	2
11	2	1	3	4	5	3	5	4	5	2	1	3	4	3	3	3	4	5	2	3	5	5
12	3	2	3	1	3	3	5	5	1	5	3	3	2	5	2	4	5	5	4	5	4	5
13	2	1	2	1	1	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	2	3	4	5	1	2
14	5	5	2	1	3	2	5	5	1	2	1	3	3	5	4	3	4	5	2	4	5	1
15	4	3	5	5	1	3	5	4	2	5	2	2	1	4	3	3	3	5	1	4	2	5
16	1	5	4	3	2	4	5	4	4	5	1	1	3	5	5	4	3	3	4	2	5	1
17	3	5	5	4	5	3	5	4	3	2	2	1	5	2	3	4	3	3	4	4	3	2
18	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5
19	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
20	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2

Resumen de procesamiento de casos

	N	%
Casos Válido	20	100,0
Excluido ^a	0	,0
Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,745	22

Confiabilidad de la variable 2: Satisfacción laboral

Confiabilidad de la variable satisfacción laboral.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

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

26 : P5

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
2	1	2	3	4	1	3	5	2	5	1	3	5	1	5	4	4	5	5	3	1	4	3	3	4
3	1	2	3	4	3	1	4	2	1	1	2	4	4	5	5	3	3	5	5	2	4	2	1	3
4	2	3	5	1	2	1	2	5	4	4	4	5	4	5	3	1	2	1	3	4	4	5	1	4
5	4	5	5	4	3	3	1	4	3	3	5	3	3	5	3	2	2	5	5	3	4	2	1	5
6	1	5	4	4	3	4	1	2	4	3	5	4	1	4	1	2	3	5	2	5	4	5	4	4
7	2	2	5	4	5	1	5	1	2	2	5	2	3	5	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3
8	5	2	4	1	1	5	1	3	1	3	2	1	1	4	4	5	1	1	5	1	4	4	2	4
9	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	5	3	1	4	1	1	1	4	3	1	3
10	3	2	3	4	1	2	1	4	1	1	5	2	4	1	5	5	5	2	5	2	4	4	5	2
11	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
12	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4
13	1	3	5	2	2	1	1	4	5	2	3	1	3	4	1	5	4	1	4	3	5	5	1	5
14	4	5	1	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	5	2	2	1	5	1	5	2	4	1
15	1	3	2	3	1	2	5	3	4	5	5	2	4	1	1	1	5	5	1	2	5	2	3	3
16	2	1	4	3	3	2	1	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	1	5	5	1	5	2
17	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	2	2	3	3	4	3	1	4	5	3	5	4	5	1
18	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
19	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
20	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,719	24

Anexo 7: Base de datos de la variable

Gestión administrativa																						
N	Planeación				Organización								Dirección						Control			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22
1	3	3	3	3	5	4	1	1	1	2	5	2	1	2	1	1	4	3	2	4	5	3
2	2	3	4	4	5	3	1	3	4	2	5	4	2	2	1	4	4	4	2	4	2	1
3	2	1	4	3	4	2	1	4	2	2	1	1	5	3	3	1	1	1	4	5	2	1
4	5	3	2	2	3	4	1	4	1	5	1	2	3	5	2	4	5	4	3	4	1	3
5	4	2	3	4	3	4	1	1	1	5	2	4	4	4	1	1	3	2	4	3	4	3
6	3	3	5	4	1	1	1	2	4	3	3	3	5	5	2	4	2	4	4	5	5	5
7	5	4	2	5	1	2	1	1	2	3	1	1	5	3	1	3	5	2	5	1	3	5
8	2	4	2	1	5	2	1	3	5	3	1	5	2	1	1	3	5	5	1	1	1	4
9	3	2	2	1	1	1	1	4	3	1	3	3	4	2	3	5	5	2	1	2	4	5
10	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5
11	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
12	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1
13	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2
14	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5
15	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3
16	3	3	3	3	1	1	2	1	2	1	5	4	1	5	2	2	3	5	3	1	1	5
17	4	2	3	2	1	3	2	2	1	4	3	3	1	1	4	5	3	2	1	2	1	2
18	3	3	1	1	2	3	2	1	4	2	4	5	2	4	1	4	5	2	2	2	5	2
19	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2
20	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1
21	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5
22	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5
23	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1
24	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5
25	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4
26	4	2	4	4	2	5	3	2	4	1	1	1	1	5	2	2	1	1	3	5	5	3
27	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	4	5	3	1	1	3	4	1	3
28	3	2	5	3	4	1	3	3	4	1	2	1	5	2	3	1	3	5	3	5	5	5
29	2	5	2	5	1	3	3	5	3	4	1	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	1
30	4	2	3	5	2	4	3	3	5	4	4	5	1	2	2	5	3	5	1	2	3	5
31	5	2	1	4	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	2	4	1	1	1	1
32	5	3	1	5	3	4	3	4	1	5	4	1	2	3	1	4	3	1	4	1	2	3
33	2	5	1	3	2	3	3	4	3	1	1	3	2	4	5	5	4	5	1	1	2	4
34	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5
35	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1
36	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2
37	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1
38	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4
39	2	2	1	2	1	3	4	5	4	5	2	4	4	1	4	4	4	2	5	4	3	4
40	1	5	2	4	2	5	4	2	3	5	3	4	3	2	4	2	3	3	4	5	4	3
41	4	3	1	2	2	1	4	2	4	5	4	5	5	2	1	4	2	2	4	2	2	2
42	2	3	5	3	2	4	4	2	2	2	1	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2
43	2	4	2	5	5	3	4	3	3	1	3	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	5
44	5	1	4	4	2	5	4	4	4	1	1	4	1	1	3	2	3	2	1	4	1	1
45	3	5	4	2	4	1	4	4	5	2	5	1	5	1	5	3	2	4	5	3	5	4
46	2	3	4	5	1	3	4	5	4	4	2	2	5	1	1	1	3	5	5	5	4	2
47	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3
48	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1
49	2	1	5	5	3	5	5	1	1	3	1	1	1	1	2	5	3	5	2	5	1	2
50	2	1	3	4	5	3	5	4	5	2	1	3	4	3	3	3	4	5	2	3	5	5
51	3	2	3	1	3	3	5	5	1	5	3	3	2	5	2	4	5	5	4	5	4	5
52	2	1	2	1	1	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	2	3	4	5	1	2
53	5	5	2	1	3	2	5	5	1	2	1	3	3	5	4	3	4	5	2	4	5	1
54	4	3	5	5	1	3	5	4	2	5	2	2	1	4	3	3	3	5	1	4	2	5
55	1	5	4	3	2	4	5	4	4	5	1	1	3	5	5	4	3	3	4	2	5	1
56	3	5	5	4	5	3	5	4	3	2	2	1	5	2	3	4	3	3	4	4	3	2
57	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5
58	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
59	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2
60	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1
61	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5
62	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5
63	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1
64	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2
65	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5
66	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1
67	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2
68	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5
69	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1
70	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3

71	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5
72	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4
73	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3
74	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1
75	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4
76	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1
77	2	2	2	2	2	3	4	5	4	5	2	4	4	1	4	4	4	2	5	4	3	4
78	3	3	3	3	5	4	2	2	2	3	5	2	3	2	3	3	4	3	2	4	5	3
79	2	3	4	4	5	3	2	2	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	2	4	2	3
80	2	2	5	5	3	5	5	3	3	3	3	3	1	1	2	5	3	5	2	5	1	2
81	3	5	2	3	3	5	3	3	3	5	4	4	4	3	4	2	3	3	4	5	4	3
82	4	2	4	4	2	5	3	2	4	1	4	4	4	5	2	2	4	4	3	5	5	3
83	2	1	4	3	4	2	1	4	2	2	1	1	5	3	3	3	4	4	4	5	2	1
84	2	1	3	4	5	3	5	4	5	2	1	3	4	3	3	3	4	5	2	3	5	5
85	5	3	2	2	3	4	1	4	1	5	1	2	3	5	2	4	5	4	3	4	1	3
86	3	3	3	3	2	4	2	2	2	1	2	4	2	5	2	2	3	5	3	1	1	5
87	4	3	1	2	2	1	4	2	4	2	2	5	5	2	4	4	2	2	4	2	2	2
88	2	3	5	3	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	3	2	4	2	3	2
89	3	2	3	1	3	3	5	5	1	5	3	3	2	2	2	4	2	2	4	5	2	5
90	2	1	2	1	1	3	5	5	3	5	5	3	3	2	4	5	2	3	4	5	1	2
91	4	2	3	2	1	3	2	2	1	4	3	3	1	1	4	5	3	2	1	2	1	2
92	2	4	2	5	5	3	4	3	3	1	3	2	2	1	5	3	5	2	3	1	1	5
93	2	4	3	1	4	4	3	4	3	3	1	1	1	4	5	3	1	1	3	4	1	3
94	5	5	2	1	3	2	5	5	1	2	1	3	3	5	4	3	4	5	2	4	5	1
95	4	2	3	4	3	4	1	1	1	5	2	4	4	4	1	1	3	2	4	3	4	3
96	5	1	4	4	2	5	4	4	4	1	1	4	1	1	3	2	3	2	1	4	1	1
97	3	2	5	3	4	1	3	3	4	1	2	1	5	2	3	1	3	5	3	5	5	5
98	3	3	5	4	1	1	1	2	4	3	3	3	5	5	2	4	2	4	4	5	5	5
99	2	5	2	5	1	3	3	5	3	4	1	2	2	1	4	3	3	3	4	4	4	1
100	4	3	5	5	1	3	5	4	2	5	2	2	1	4	3	3	3	5	1	4	2	5
101	4	2	3	5	2	4	3	3	5	4	4	5	1	2	2	5	3	5	1	2	3	5
102	1	5	4	3	2	4	5	4	4	5	1	1	3	5	5	4	3	3	4	2	5	1
103	5	2	5	4	5	4	3	3	3	3	1	4	1	2	1	4	2	4	4	3	4	1
104	5	4	2	5	1	2	1	1	2	3	1	1	5	3	1	3	5	2	5	1	3	5
105	2	4	2	1	5	2	1	3	5	3	1	5	2	1	1	3	5	5	1	1	1	4
106	3	5	5	4	5	3	5	4	3	2	2	1	5	2	3	4	3	3	4	4	3	2
107	3	5	4	2	4	1	4	4	5	2	5	1	5	1	5	3	2	4	5	3	5	4
108	5	3	1	5	3	4	3	4	1	5	4	1	3	3	3	3	2	2	4	1	2	3
109	2	3	4	5	1	3	4	5	4	4	2	2	5	1	1	1	3	5	5	5	4	2
110	3	3	1	1	2	3	2	1	4	2	4	5	2	4	1	4	5	2	2	2	5	2
111	2	5	1	3	2	3	3	4	3	1	1	3	2	4	2	2	4	3	1	1	2	4
112	3	2	3	4	4	1	1	4	3	1	3	3	4	2	3	5	5	2	1	2	4	5
113	4	2	2	2	2	2	4	2	4	5	4	4	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3
114	3	2	2	4	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	4
115	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4
116	3	5	5	5	4	3	5	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	5	4	4
117	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4	5	3	5	5	5	4	5	5	4	5	5
118	2	5	5	5	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3
119	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	3	3	2
120	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2
121	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3
122	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2
123	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3
124	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2
125	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	5	4	4	5	4
126	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	5
127	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5
128	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	5	5	3	5	5
129	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	2	2	4	2	4
130	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5
131	1	2	1	4	1	2	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
132	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
133	1	3	5	2	2	1	1	1	1	1	1	1	3	4	1	1	1	1	4	1	1	1
134	4	5	1	1	1	1	1	2	1	2	2	4	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1
135	1	2	3	4	1	1	1	1	1	1	1	5	1	5	1	1	1	1	3	1	1	1
136	1	1	1	4	3	1	4	2	1	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	2	4	1
137	2	5	1	2	5	4	3	5	2	3	3	3	2	3	4	5	4	1	1	5	2	2
138	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2
139	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1
140	3	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1

141	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1
142	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2
143	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2
144	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	2
145	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4
146	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4
147	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4
148	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4
149	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4
150	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2
151	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1
152	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3
153	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	4	4
154	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1
155	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5
156	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4
157	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2
158	2	4	3	1	5	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	1	1	2	1
159	3	4	1	1	3	2	5	4	2	3	3	1	1	5	2	1	5	1	4	5	2	1
160	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	2	3	1	1
161	1	1	2	4	3	2	4	2	1	3	2	2	5	1	1	1	1	1	4	4	1	3
162	4	2	1	5	4	4	4	2	5	5	2	5	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3
163	3	1	4	1	2	1	4	4	3	1	1	1	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2
164	5	3	4	2	5	5	3	5	3	3	3	1	5	2	2	2	2	1	4	1	3	4
165	5	1	3	3	2	5	5	5	4	1	4	2	3	5	5	1	4	3	3	1	4	3
166	4	1	2	3	2	5	3	5	2	5	2	3	4	3	5	2	2	4	2	3	5	1
167	2	5	3	2	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	1	5	2	3	4	1	5
168	3	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
169	4	4	4	1	2	2	1	5	1	4	3	4	5	2	5	2	1	4	5	1	2	2
170	1	5	1	5	4	2	3	5	3	4	3	5	5	3	1	4	2	2	1	3	5	2
171	1	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	1	5	3	4	4	5	5	2	5	2	1
172	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
173	5	5	5	2	3	2	2	2	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	1	1	1	3
174	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
175	2	4	3	1	5	1	1	2	2	3	2	4	1	5	3	2	4	3	3	2	3	1
176	3	3	1	3	1	3	5	4	5	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5	2
177	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	1	5	5	1	5
178	5	3	2	1	3	1	3	1	5	3	2	1	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5
179	1	3	2	3	5	2	2	5	4	2	3	5	5	4	1	3	1	1	4	1	3	2
180	1	4	4	3	3	3	5	4	5	4	5	1	1	5	2	1	4	2	5	2	3	1
181	5	1	5	1	4	2	4	4	2	2	1	1	1	3	2	1	1	1	1	1	1	1
182	5	4	5	3	4	5	2	3	4	5	2	5	5	5	3	5	4	1	3	3	5	2
183	5	4	3	5	4	1	2	1	4	3	1	1	5	2	1	2	3	3	2	2	1	1
184	1	3	5	3	1	3	4	4	5	2	2	4	5	5	5	3	1	4	3	4	3	2
185	3	4	3	4	1	1	3	1	4	3	5	4	4	2	5	3	4	1	4	2	1	1
186	2	1	1	4	1	3	1	1	3	5	4	5	1	2	3	4	3	4	4	2	1	1
187	4	3	5	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	2	5
188	5	3	4	3	2	5	4	2	4	2	3	1	4	4	5	5	5	3	2	1	5	2
189	4	3	2	2	2	4	2	3	5	4	5	1	1	3	2	5	2	4	1	3	3	1
190	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
191	4	3	5	4	4	5	5	3	5	5	5	2	5	5	5	5	4	3	5	3	4	4
192	3	5	3	3	4	4	2	2	2	4	4	3	4	3	3	5	5	4	3	5	1	4
193	5	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	2	1	4	3	4	2	2	1	1	2	5
194	2	1	5	4	1	4	1	4	2	1	4	4	1	4	2	5	3	4	5	2	2	4
195	2	5	3	2	3	1	5	2	4	2	4	2	4	2	4	5	2	4	3	2	4	4
196	3	5	4	4	5	3	4	3	4	2	5	2	5	5	1	1	1	1	1	1	1	1
197	2	2	1	4	2	2	5	1	5	1	2	2	1	4	5	1	5	2	5	3	2	2
198	3	3	5	1	2	2	4	4	2	2	1	3	1	1	5	5	2	2	4	1	2	1
199	3	2	3	1	1	4	5	2	2	3	5	5	1	4	5	4	4	4	4	5	2	3
200	1	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	2	4	5	5	5	5	3	5	5
201	5	3	2	4	4	2	2	3	2	3	1	5	5	1	2	3	2	2	3	1	3	2
202	4	1	3	4	4	2	3	4	5	5	1	5	1	2	2	4	2	2	2	3	5	3
203	3	2	2	4	4	5	1	3	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	4	3	3	4
204	2	4	1	1	4	2	3	3	3	3	5	3	2	3	5	1	4	4	5	1	3	1
205	1	4	1	2	2	4	2	2	4	4	4	3	1	3	1	5	1	3	1	3	4	2
206	1	4	2	1	2	2	2	4	4	2	5	5	5	4	3	5	5	2	1	2	5	1
207	2	3	4	4	5	3	1	3	3	4	4	4	2	1	5	1	4	5	3	2	3	3
208	3	3	4	4	5	1	4	4	1	2	2	5	4	1	4	1	5	4	2	1	3	2
209	2	5	3	4	2	4	5	5	1	5	1	2	2	4	4	1	3	4	4	5	1	2
210	1	1	4	1	1	3	3	5	1	1	5	5	3	1	1	4	2	1	5	1	2	5

211	5	3	2	1	2	3	5	4	4	1	5	4	4	5	1	3	1	4	4	1	2	4
212	3	4	1	2	3	4	2	2	3	4	3	2	1	5	1	4	1	5	2	3	4	4
213	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5
214	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2
215	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2
216	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1
217	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5
218	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5
219	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1
220	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2
221	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5
222	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1
223	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2
224	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5
225	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1
226	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3
227	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5
228	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4
229	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3
230	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1
231	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4
232	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1
233	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2
234	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3
235	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4
236	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5
237	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3
238	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5
239	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1
240	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4
241	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4
242	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2
243	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1
244	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1
245	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2
246	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5
247	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4
248	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4
249	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1
250	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4
251	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4
252	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4

Satisfacción laboral																								
N	Trabajo mentalmente desafiante						Sistema de recompensas justas										Condiciones favorables				Apoyo y colaboración			
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24
1	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
2	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
3	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
4	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
5	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
6	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
7	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	5	5	3	1	2	5	1	4	1	5	3	1
8	3	2	2	3	1	4	4	5	1	4	3	2	5	3	4	2	4	1	2	2	1	4	1	1
9	3	4	1	4	5	3	1	5	5	2	1	3	3	4	5	3	2	5	3	2	1	1	1	1
10	5	3	1	4	5	5	4	4	1	5	3	1	5	4	5	1	1	1	5	2	1	1	3	5
11	4	5	1	5	1	2	1	2	5	4	2	1	3	2	1	4	5	1	1	4	1	2	5	4
12	5	1	2	4	3	4	2	1	5	3	3	5	3	3	1	2	4	4	2	4	1	4	4	1
13	5	3	2	3	1	1	3	4	5	5	1	5	1	5	1	5	3	4	3	5	1	4	3	2
14	1	5	2	5	3	5	1	1	5	4	5	2	2	5	2	3	5	1	5	1	1	2	1	1
15	3	5	3	5	3	3	4	4	2	3	4	1	5	3	3	4	5	4	3	3	1	2	1	5
16	1	5	5	5	1	2	3	3	5	5	1	1	1	3	1	4	1	3	5	2	1	5	1	2
17	4	4	4	4	4	2	4	5	4	1	1	3	4	1	3	5	2	2	4	4	1	1	1	4
18	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
19	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	2	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
20	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
21	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
22	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
23	2	5	1	2	5	4	3	5	2	3	3	3	2	3	4	5	4	1	1	5	2	2	1	5
24	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	1	3	4	4	3	2	2	4	5	2	1	3	1
25	1	1	2	3	3	5	3	2	4	2	4	3	1	1	5	5	4	3	4	3	2	3	4	1
26	4	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	1	2	3	5	5
27	2	4	5	1	2	4	5	3	3	3	1	2	4	3	1	1	3	2	4	1	2	1	3	2
28	3	3	2	1	4	2	5	2	4	4	2	5	4	4	5	1	5	5	2	1	2	1	3	3
29	2	2	4	4	1	5	2	5	3	4	1	2	2	4	4	3	5	4	5	5	2	2	5	4
30	1	4	1	3	1	3	3	1	3	4	1	4	2	3	2	3	3	3	5	5	2	1	2	2
31	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
32	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
33	3	3	4	4	3	2	3	5	1	2	4	1	1	3	2	3	5	3	3	5	3	5	3	4
34	1	5	5	4	5	1	4	1	3	1	3	5	3	5	5	3	1	4	2	1	3	5	5	4
35	5	2	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	4	1	1	1	1	5	1	1	3	2	5	1
36	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4
37	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
38	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
39	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
40	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
41	1	2	3	4	1	3	5	2	5	1	3	5	1	5	4	4	5	5	3	1	4	3	3	4
42	1	2	3	4	3	1	4	2	1	1	2	4	4	5	5	3	3	5	5	2	4	2	1	3
43	2	3	5	1	2	1	2	5	4	4	4	5	4	5	3	1	2	1	3	4	4	5	1	4
44	4	5	5	4	3	3	1	4	3	3	5	3	3	5	3	2	2	5	5	3	4	2	1	5
45	1	5	4	4	3	4	1	2	4	3	5	4	1	4	1	2	3	5	2	5	4	5	4	4
46	2	2	5	4	5	1	5	1	2	2	5	2	3	5	1	2	1	3	3	3	4	3	3	3
47	5	2	4	1	1	5	1	3	1	3	2	1	1	4	4	5	1	1	5	1	4	4	2	4
48	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	5	3	1	4	1	1	1	4	3	1	3
49	3	2	3	4	1	2	1	4	1	1	5	2	4	1	5	5	5	2	5	2	4	4	5	2
50	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
51	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4
52	1	3	5	2	2	1	1	4	5	2	3	1	3	4	1	5	4	1	4	3	5	5	1	5
53	4	5	1	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	5	2	2	1	5	1	5	2	4	1
54	1	3	2	3	1	2	5	3	4	5	5	2	4	1	1	1	5	5	1	2	5	2	3	3
55	2	1	4	3	3	2	1	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	1	5	5	1	5	2	
56	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	2	2	3	3	4	3	1	4	5	3	5	4	5	1
57	4	1	1	1	3	2	2	2	2	5	1	3	1	2	1	2	1	4	1	2	1	1	2	5
58	3	1	1	1	4	3	1	3	1	2	1	5	4	2	2	2	2	4	1	1	3	3	1	1
59	1	1	1	2	1	4	1	2	2	2	1	3	2	5	4	1	1	3	2	1	1	1	4	1
60	3	2	1	2	2	3	2	2	3	1	1	1	2	2	5	3	1	4	2	1	1	2	1	3
61	2	1	1	4	2	2	1	2	2	3	2	1	3	1	5	3	4	2	1	2	2	2	2	3
62	2	2	1	1	2	4	2	2	2	3	3	4	4	5	1	5	1	3	2	1	2	3	3	3
63	1	3	2	3	1	5	3	2	2	4	1	1	2	4	2	4	4	2	3	2	1	2	3	1
64	4	3	3	4	3	1	3	2	2	1	1	5	1	3	3	2	5	4	2	3	3	2	3	1
65	4	2	2	4	4	1	2	3	3	2	1	4	4	2	3	4	2	4	2	3	2	3	5	1
66	3	3	3	1	1	5	3	5	3	1	5	5	1	2	1	4	3	3	2	5	2	2	5	3
67	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	5	1	4	5	1	3	5	1
68	1	4	2	4	4	2	3	4	3	1	4	3	3	1	4	3	5	2	4	5	1	2	2	3
69	4	4	2	4	4	2	3	4	3	2	1	5	1	2	3	5	5	2	4	4	5	4	5	3
70	1	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	5	5	4	5	4	2	4	4	4	4

71	5	5	3	3	3	5	4	4	4	2	1	1	5	1	2	5	1	4	4	5	2	3	4	2
72	3	4	3	1	4	5	5	5	4	2	5	4	2	5	2	4	5	1	5	5	4	3	1	4
73	5	5	3	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	2	4	3	1	4	5	4	4	4	3	2
74	2	5	4	2	4	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	1	4	4	5	4	4	5	1	5
75	4	5	4	4	5	5	5	5	5	1	2	5	4	5	4	3	2	5	5	5	4	5	5	4
76	4	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	2	5	4	2	1	4	4	4	5	5	5	5	4
77	1	3	5	2	2	1	1	4	5	2	3	1	3	4	1	5	4	1	4	3	5	5	1	5
78	4	5	1	3	4	3	5	4	2	4	4	4	4	3	5	2	2	1	5	1	5	2	4	1
79	1	2	3	4	1	3	5	2	5	1	3	5	1	5	4	4	5	5	3	1	4	3	3	4
80	1	2	3	4	3	1	4	2	1	1	2	4	4	5	5	3	3	5	5	2	4	2	1	3
81	2	5	1	2	5	4	3	5	2	3	3	3	2	3	4	5	4	1	1	5	2	2	1	5
82	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	1	3	4	4	3	2	2	4	5	2	1	3	1
83	1	1	2	3	3	5	3	2	4	2	4	3	1	1	5	5	4	3	4	3	2	3	4	1
84	1	3	2	3	1	2	5	3	4	5	5	2	4	1	1	1	5	5	1	2	5	2	3	3
85	2	3	5	1	2	1	2	5	4	4	4	5	4	5	3	1	2	1	3	4	4	5	1	4
86	2	3	1	3	3	1	2	2	2	3	2	3	5	5	3	1	2	5	1	4	1	5	3	1
87	4	5	5	4	3	3	1	4	3	3	5	3	3	5	3	2	2	5	5	3	4	2	1	5
88	3	2	2	3	1	4	4	5	1	4	3	2	5	3	4	2	4	1	2	2	1	4	1	1
89	1	5	4	4	3	4	1	2	4	3	5	4	1	4	1	2	3	5	2	5	4	5	4	4
90	2	1	4	3	3	2	1	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	4	1	5	5	1	5	2
91	3	4	1	4	5	3	1	5	5	2	1	3	3	4	5	3	2	5	3	2	1	1	1	1
92	4	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	1	2	3	5	5
93	3	3	4	4	3	2	3	5	1	2	4	1	1	3	2	3	5	3	3	5	3	5	3	4
94	5	3	1	4	5	5	4	4	1	5	3	1	5	4	5	1	1	1	5	2	1	1	3	5
95	2	4	5	1	2	4	5	3	3	3	1	2	4	3	1	1	3	2	4	1	2	1	3	2
96	1	5	5	4	5	1	4	1	3	1	3	5	3	5	5	3	1	4	2	1	3	5	5	4
97	2	2	5	4	5	1	5	1	2	2	5	2	3	5	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3
98	3	3	2	1	4	2	5	2	4	4	2	5	4	4	5	1	5	5	2	1	2	1	3	3
99	5	2	4	1	1	5	1	3	1	3	2	1	1	4	4	5	1	1	5	1	4	4	2	4
100	4	4	3	3	2	3	3	3	2	5	4	3	3	5	3	1	4	1	1	1	4	3	1	3
101	4	5	1	5	1	2	1	2	5	4	2	1	3	2	1	4	5	1	1	4	1	2	5	4
102	5	5	3	3	5	5	4	3	5	4	2	2	3	3	4	3	1	4	5	3	5	4	5	1
103	5	1	2	4	3	4	2	1	5	3	3	5	3	3	1	2	4	4	2	4	1	4	4	1
104	2	2	4	4	1	5	2	5	3	4	1	2	2	4	4	3	5	4	5	5	2	2	5	4
105	5	3	2	3	1	1	3	4	5	5	1	5	1	5	1	5	3	4	3	5	1	4	3	2
106	3	2	3	4	1	2	1	4	1	1	5	2	4	1	5	5	5	2	5	2	4	4	5	2
107	5	2	3	2	2	5	3	3	3	3	4	1	4	1	1	1	1	5	1	1	3	2	5	1
108	1	4	1	3	1	3	3	1	3	4	1	4	2	3	2	3	3	3	5	5	2	1	2	2
109	1	5	2	5	3	5	1	1	5	4	5	2	2	5	2	3	5	1	5	1	1	2	1	1
110	3	5	3	5	3	3	4	4	2	3	4	1	5	3	3	4	5	4	3	3	1	2	1	5
111	1	5	5	5	1	2	3	3	5	5	1	1	1	3	1	4	1	3	5	2	1	5	1	2
112	4	4	4	4	4	2	4	5	4	1	1	3	4	1	3	5	2	2	4	4	1	1	1	4
113	4	2	1	1	4	3	1	1	3	2	3	1	3	4	4	3	2	2	4	5	2	1	3	1
114	1	1	2	3	3	5	3	2	4	2	4	3	1	1	5	5	5	5	5	5	5	3	4	55
115	4	3	2	3	4	2	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	2	5	4	3	4
116	5	3	5	5	2	5	2	5	4	4	4	5	4	5	3	5	2	5	3	4	4	5	4	4
117	5	3	5	3	3	4	2	5	2	3	2	3	5	5	3	5	2	5	5	4	5	5	3	5
118	4	5	5	4	3	3	1	4	3	3	5	3	3	5	3	2	2	5	5	3	4	2	1	5
119	3	2	2	3	1	4	4	5	1	4	3	2	5	3	4	2	4	1	2	2	1	4	1	1
120	1	5	4	4	3	4	1	2	4	3	5	4	1	4	1	2	3	5	2	5	4	5	4	4
121	2	1	4	3	3	2	1	5	4	4	2	4	2	3	4	4	4	1	5	5	1	5	2	1
122	3	4	1	4	5	3	1	5	5	2	1	3	3	4	5	3	2	5	3	2	1	1	1	1
123	4	4	2	1	3	1	3	4	2	1	3	3	5	3	4	4	4	5	4	1	2	3	5	5
124	3	3	4	4	3	2	3	5	1	2	4	1	1	3	2	3	5	3	3	5	3	5	3	4
125	5	3	1	4	5	5	4	4	1	5	3	1	5	4	5	4	4	4	5	2	4	4	3	5
126	4	4	5	5	5	4	5	3	3	3	5	5	5	5	5	5	4	2	4	4	4	4	3	4
127	1	5	5	4	5	1	4	5	3	5	3	5	3	5	5	3	5	4	2	5	3	5	5	4
128	4	4	5	4	5	5	5	4	4	2	5	4	3	5	5	5	5	3	3	3	4	3	3	3
129	3	3	2	1	4	2	5	2	4	4	2	5	4	4	5	1	5	5	2	1	2	1	3	3
130	5	2	4	1	1	5	1	3	1	3	2	1	1	4	4	5	1	1	5	1	4	4	2	4
131	3	3	3	2	1	1	3	3	1	3	1	1	3	3	2	3	2	3	2	2	2	1	3	2
132	3	3	1	1	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	1	2	3	3	3	2	1	3	1
133	1	3	3	3	1	2	1	1	3	1	3	2	2	1	1	3	3	3	2	1	2	2	2	2
134	3	1	1	1	3	1	3	3	1	3	2	3	2	3	2	2	3	1	1	2	1	3	1	2
135	3	3	2	1	2	3	1	2	1	3	1	2	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	3
136	3	2	1	1	3	2	3	1	2	2	2	3	1	2	3	1	2	1	1	2	3	1	3	3
137	3	2	3	4	1	2	1	4	1	1	5	2	4	1	5	5	5	2	5	2	4	4	5	2
138	1	1	2	5	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	5	2	1	1	3	1	5	2	3
139	3	3	1	1	1	2	2	1	2	4	1	3	2	1	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5
140	1	1	4	1	1	5	3	1	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5

141	1	2	1	3	2	3	3	4	1	3	1	2	1	2	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3
142	2	2	2	3	1	1	3	2	3	1	3	3	1	4	3	2	3	3	5	1	5	5	3	2
143	2	3	3	3	4	1	3	4	3	1	2	4	3	1	2	2	3	1	1	2	3	5	3	3
144	1	2	3	1	1	4	2	5	3	2	3	4	4	2	2	3	2	2	2	4	5	1	4	5
145	3	2	3	1	3	1	2	2	3	4	3	2	4	3	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1
146	2	3	5	1	3	1	4	2	5	2	3	3	1	4	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5
147	2	2	5	3	4	1	4	1	5	3	2	2	1	5	2	4	4	4	2	2	3	1	4	2
148	1	3	5	1	3	2	4	2	2	1	4	4	2	4	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4
149	1	2	2	3	3	5	2	3	2	5	4	3	2	3	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4
150	5	4	5	3	4	1	3	4	3	4	3	2	1	3	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5
151	4	4	4	4	4	3	2	4	1	4	4	2	5	1	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3
152	2	3	4	2	4	4	3	4	1	5	2	3	2	4	4	5	3	4	5	4	4	5	5	3
153	4	3	1	4	5	3	3	3	5	4	3	5	3	5	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5
154	4	4	3	2	4	5	5	4	3	1	5	5	4	2	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2
155	4	5	1	5	4	5	4	1	3	4	5	3	2	3	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5
156	4	5	5	4	5	4	4	1	2	5	4	4	5	5	4	5	4	5	1	3	3	4	5	3
157	5	5	5	4	4	4	5	3	3	2	4	4	1	4	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3
158	4	1	5	4	4	3	4	4	1	3	3	4	5	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	2
159	4	1	1	4	4	3	2	1	4	1	5	3	4	4	2	4	1	2	4	1	1	3	3	4
160	4	2	1	1	4	2	3	4	4	5	5	3	2	5	3	5	3	4	4	4	1	4	5	1
161	2	1	5	3	1	3	1	2	2	5	5	3	4	1	4	1	2	5	1	1	4	5	1	5
162	2	2	2	5	4	3	3	4	4	3	3	5	5	5	5	1	5	2	2	5	1	3	3	3
163	2	5	3	1	5	3	5	3	2	2	3	3	1	2	1	5	2	5	4	2	2	5	5	2
164	4	5	4	3	4	5	2	1	3	2	4	4	4	4	1	2	3	1	5	4	1	1	1	2
165	2	1	3	1	1	3	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2	3	5	3	1	3	4	2	2
166	4	4	5	2	3	4	2	1	3	2	1	1	3	3	5	2	5	1	5	4	2	4	2	1
167	1	3	4	2	2	1	1	5	1	5	3	1	3	5	2	5	5	3	2	5	5	2	2	1
168	2	1	4	5	4	3	5	4	1	3	3	1	1	4	1	2	5	5	5	1	5	1	1	3
169	5	1	2	3	1	2	5	2	2	2	3	3	1	3	4	5	4	3	4	2	1	1	1	1
170	3	1	4	2	2	4	1	3	3	2	1	4	4	3	4	1	4	3	4	4	4	2	5	4
171	1	4	5	1	3	2	2	4	4	2	2	2	1	1	3	1	1	4	2	4	5	5	4	1
172	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1
173	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1
174	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2
175	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2
176	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2
177	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2
178	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2
179	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3
180	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3
181	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3
182	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3
183	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4
184	3	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5
185	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5
186	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4
187	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5
188	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5
189	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5
190	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5
191	5	3	5	3	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5
192	3	5	4	5	5	3	2	1	4	2	4	3	1	3	3	2	4	1	4	3	4	1	2	1
193	2	3	1	5	4	3	3	1	4	3	4	1	3	2	4	5	1	4	5	3	4	5	2	5
194	1	3	1	4	2	4	3	5	5	2	3	4	4	4	2	3	1	2	2	5	5	4	5	1
195	1	2	2	4	4	1	3	5	2	3	5	1	1	1	1	3	2	1	2	3	1	5	5	1
196	5	1	2	1	5	4	2	4	4	4	1	2	3	1	3	5	5	1	2	4	3	3	2	1
197	4	5	2	3	4	5	5	3	5	2	2	5	1	2	2	2	5	1	2	2	2	3	1	5
198	2	3	2	1	2	1	2	5	1	4	1	4	2	5	5	4	3	4	4	4	2	5	5	5
199	1	5	5	1	5	4	3	1	4	4	2	1	3	2	5	5	4	4	3	5	4	1	3	3
200	5	2	5	3	4	3	2	1	1	5	1	4	5	5	1	4	1	2	2	5	3	1	2	5
201	4	1	4	3	4	4	4	4	4	2	1	2	3	3	1	5	2	5	4	4	2	2	4	5
202	3	3	4	3	3	1	3	5	1	2	3	2	3	3	1	5	5	1	1	2	2	1	4	4
203	1	4	3	4	2	5	5	1	2	1	2	4	3	4	3	1	3	1	3	1	2	2	4	5
204	2	4	4	2	1	4	1	3	2	2	4	5	3	4	5	3	2	1	1	3	4	3	3	3
205	4	1	4	5	5	1	5	4	3	1	2	1	2	1	4	3	2	4	2	1	5	5	5	2
206	2	2	2	3	1	5	5	2	2	2	2	5	3	2	4	4	1	5	5	4	2	3	2	2
207	2	3	2	2	4	4	1	3	5	1	2	2	5	1	5	5	2	1	1	2	5	5	2	5
208	3	4	2	1	2	4	2	4	1	3	3	2	2	5	3	3	2	4	5	2	1	4	5	1
209	1	3	3	2	1	4	4	1	2	5	4	3	4	5	4	4	2	5	3	2	3	5	3	1
210	4	1	3	1	3	1	5	1	5	3	5	1	1	3	2	2	5	2	1	1	5	2	1	5

211	4	5	4	5	4	3	3	2	4	2	2	5	2	3	2	5	4	5	4	2	5	5	3	5	
212	1	5	3	5	1	3	3	5	3	1	5	5	1	5	5	3	1	3	1	5	4	2	2	2	
213	1	2	3	2	1	5	1	2	1	5	4	5	4	1	1	1	2	1	4	1	2	2	1	4	
214	4	5	2	1	1	3	1	5	2	3	1	2	1	4	1	1	1	3	2	2	2	1	3	2	
215	3	2	3	1	1	2	3	5	3	3	5	1	4	2	2	1	1	2	4	2	2	1	2	5	
216	3	2	2	1	1	3	1	2	4	5	1	3	3	3	5	1	1	4	3	1	3	1	4	3	
217	4	2	4	2	5	5	3	2	2	4	1	5	4	4	3	1	2	5	3	4	3	2	5	3	
218	2	2	3	2	2	1	4	1	2	3	2	5	4	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	
219	2	3	2	2	2	4	7	1	5	5	5	4	4	1	3	2	3	2	4	3	2	2	1	5	
220	2	2	4	4	1	2	2	5	2	5	5	2	1	4	2	2	4	4	1	2	3	4	4	1	
221	3	2	3	3	5	2	5	5	3	2	3	2	1	2	1	2	4	2	2	1	2	4	2	2	
222	4	2	2	2	4	4	3	5	4	4	1	4	2	1	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
223	4	5	4	5	2	3	3	4	5	4	4	3	5	4	5	2	4	5	5	5	5	4	5	5	
224	5	1	3	3	1	4	1	1	2	5	5	2	3	4	4	2	4	4	2	3	4	4	4	2	
225	5	5	5	5	4	5	1	1	5	3	4	1	5	4	3	2	2	5	3	3	3	2	5	3	
226	2	2	4	4	4	2	3	1	4	2	3	1	4	3	1	3	1	1	5	3	5	1	1	5	
227	4	1	2	3	3	4	4	3	1	3	4	4	2	1	4	3	3	3	2	4	4	3	3	2	
228	5	5	3	4	5	4	4	5	5	3	1	5	2	5	5	3	3	3	5	2	4	4	3	5	
229	5	2	3	4	3	2	2	4	1	5	1	2	3	3	4	3	1	4	5	5	5	1	2	5	
230	5	3	5	3	3	3	3	3	2	1	3	5	5	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	
231	2	1	2	2	5	1	4	2	2	1	3	2	4	4	3	4	4	3	1	3	2	4	3	1	
232	5	1	4	5	3	5	2	1	5	5	3	3	2	2	5	4	2	4	4	4	5	2	4	4	
233	2	4	3	1	5	1	5	2	3	3	4	3	3	5	3	3	2	2	1	1	2	1	4	5	
234	3	4	1	1	3	2	5	4	2	3	3	1	1	5	2	1	5	1	4	5	2	1	4	5	
235	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	2	3	1	1	5	
236	1	1	2	4	3	2	4	2	1	3	2	2	5	1	1	1	1	1	4	4	1	3	1	3	
237	4	2	1	5	4	4	4	2	5	5	2	5	4	2	4	4	2	3	4	4	2	3	5	5	
238	3	1	4	1	2	1	4	4	3	1	1	1	4	5	3	1	1	1	1	1	1	2	1	1	
239	5	3	4	2	5	5	3	5	3	3	3	1	5	2	2	2	2	1	4	1	3	4	2	4	
240	5	1	3	3	2	5	5	5	4	1	4	2	3	5	5	1	4	3	3	1	4	3	5	1	
241	4	1	2	3	2	5	3	5	2	5	2	3	4	3	5	2	2	4	2	3	5	1	5	1	
242	2	5	3	2	1	2	5	2	2	1	5	1	1	5	1	1	5	2	3	4	1	5	1	3	
243	3	1	3	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
244	4	4	4	1	2	2	1	5	1	4	3	4	5	2	5	2	1	4	5	1	2	2	3	3	
245	1	5	1	5	4	2	3	5	3	4	3	5	3	1	4	2	2	2	1	3	5	2	1	5	
246	1	5	5	5	5	5	3	4	3	5	5	5	1	5	3	4	4	5	5	2	5	2	1	4	5
247	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	
248	5	5	5	2	3	2	2	2	3	5	4	5	2	4	4	4	3	4	1	1	1	3	2	3	
249	2	2	2	5	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	
250	2	4	3	1	5	1	1	2	2	3	2	4	1	5	3	2	4	3	3	2	3	1	4	2	
251	3	3	1	3	1	3	5	4	5	3	4	5	1	3	3	3	3	3	4	4	5	2	4	1	
252	2	1	5	1	3	5	4	4	4	5	4	3	5	4	2	3	2	1	5	5	1	5	1	1	



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

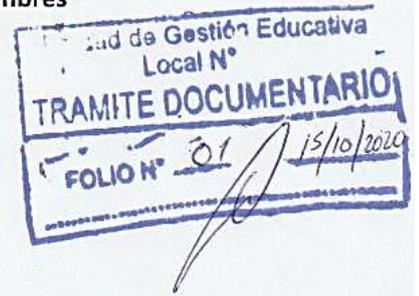
Anexo 08: Constancia de haber aplicado el instrumento

"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para mujeres y hombres"
Año de la Universalización de la Salud



Lima, 29 de octubre de 2020
Carta P. 689-2020-EPG-UCV-LN-F05L01/J-INT

Prof.
Luis Hernán Huasupoma Bautista
Director
Institución Educativa N° 3051



De mi mayor consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a ALBA ZEGARRA, IVAN EDUARDO; identificado con DNI N° 42506573 y con código de matrícula N° 5000098819; estudiante del programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA quien, en el marco de su tesis conducente a la obtención de su grado de MAESTRO, se encuentra desarrollando el trabajo de investigación titulado:

Gestión administrativa y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020.

Con fines de investigación académica, solicito a su digna persona otorgar el permiso a nuestro estudiante, a fin de que pueda obtener información, en la institución que usted representa, que le permita desarrollar su trabajo de investigación. Nuestro estudiante investigador ALBA ZEGARRA, IVAN EDUARDO asume el compromiso de alcanzar a su despacho los resultados de este estudio, luego de haber finalizado el mismo con la asesoría de nuestros docentes.

Agradeciendo la gentileza de su atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi mayor consideración.

Atentamente,

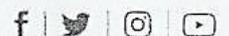


Dr. Carlos Venturo Orbegoso
Jefe
ESCUELA DE POSGRADO
UCV FILIAL LIMA
CAMPUS LIMA NORTE



Luis Huasupoma Bautista
DIRECTOR

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



urv.edu.pe

Anexo 12: Evidencias



CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN



Enviar



Preguntas Respuestas 252



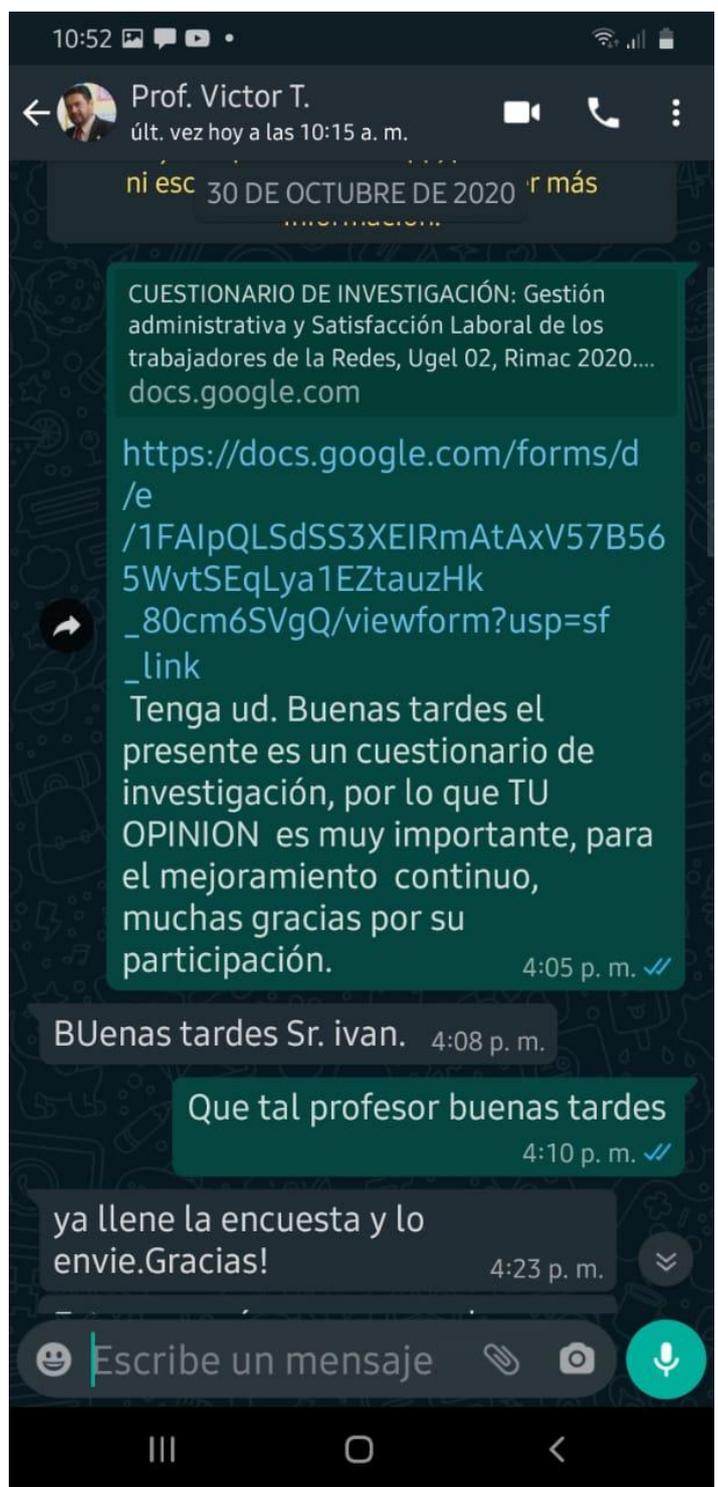
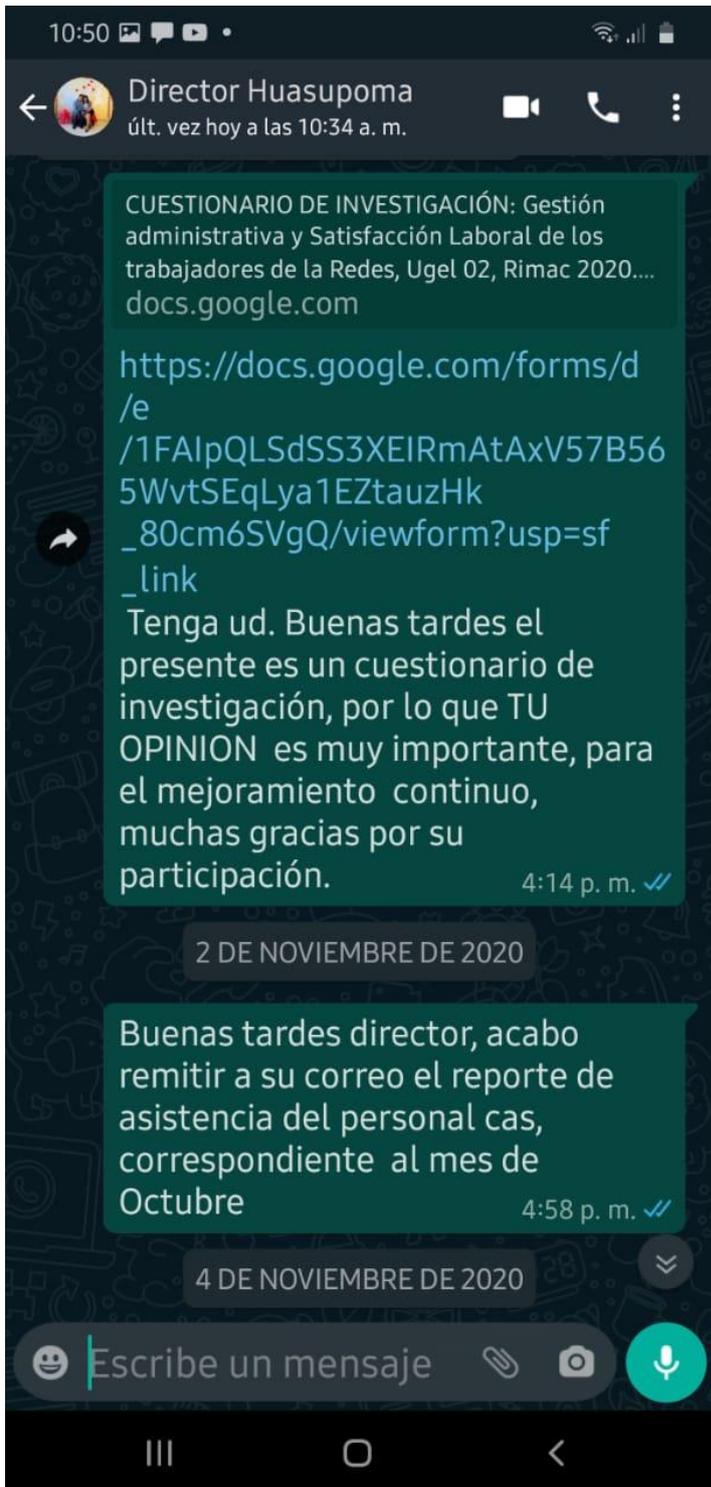
CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN: Gestión administrativa y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rimac 2020.

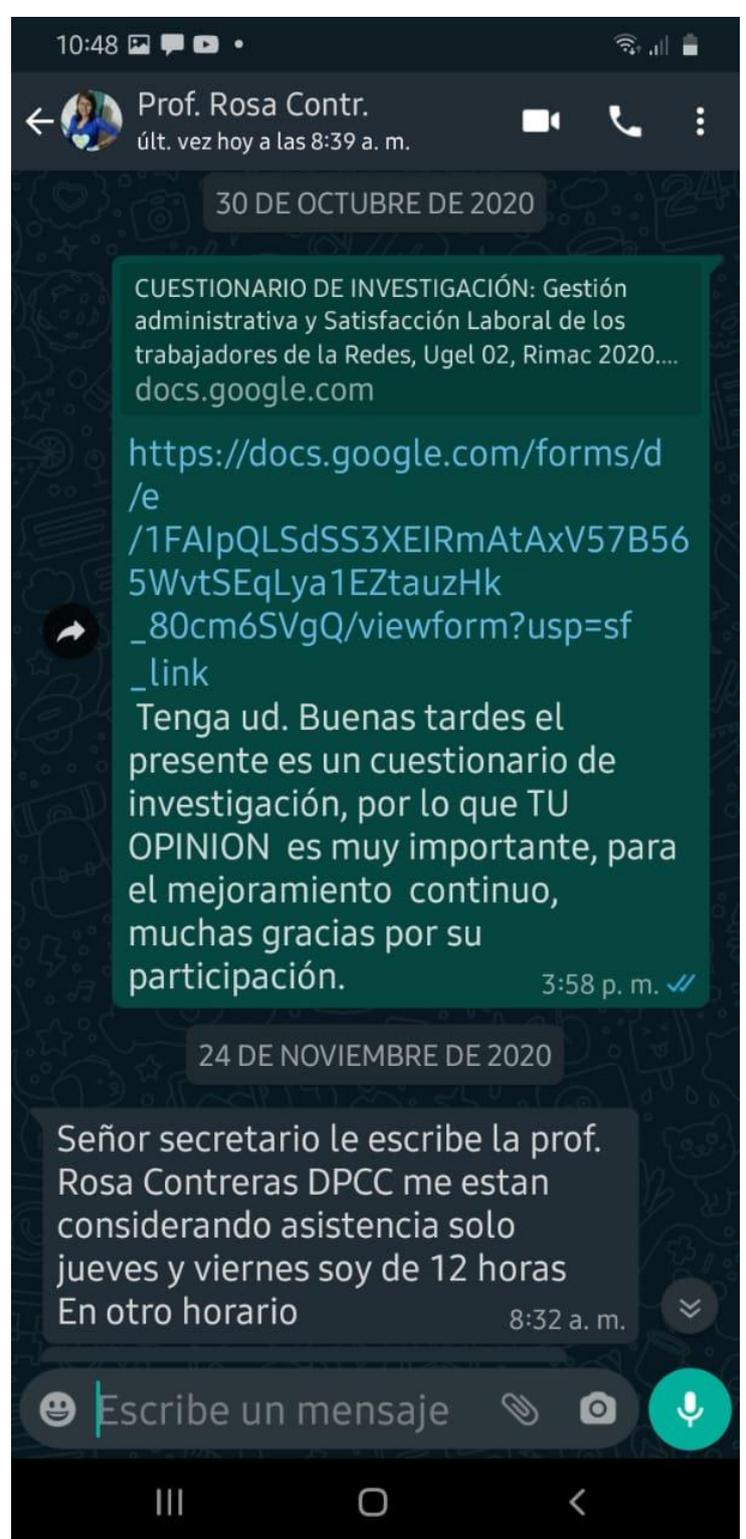
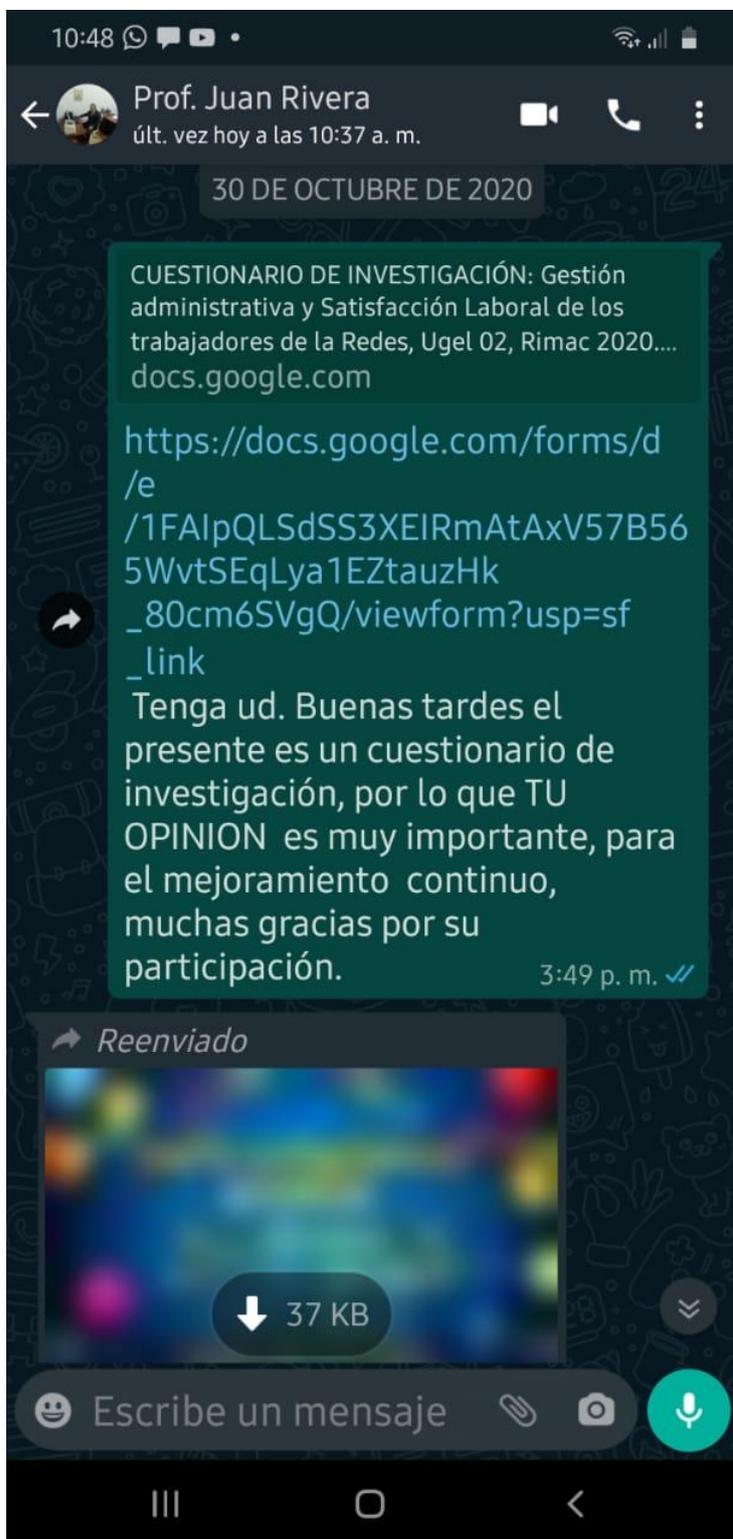
Estimados trabajadores (Directores, Subdirectores, Docentes, auxiliares, administrativos, etc.) seleccione la respuesta que Ud. considere correcta y al finalizar presione ENVIAR para dar por concluido la presente encuesta. MUCHAS GRACIAS!!

VARIABLE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

PLANEACIÓN







RESOLUCIÓN JEFATURAL Nº 0069-2021-UCV-LN-EPG-F05L01/J-INT

Los Olivos, 5 de enero de 2021

VISTO:

El expediente presentado por **Ivan Eduardo Alba Zegarra** solicitando autorización para sustentar su Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED 07, UGEL 02, RIMAC, 2020**; y

CONSIDERANDO:

Que el(la) bachiller **Ivan Eduardo Alba Zegarra**, ha cumplido con todos los requisitos académicos y administrativos necesarios para sustentar su Tesis y poder optar el Grado de Maestro en Gestión Pública;

Que, el proceso para optar el Grado de Maestro está normado en los artículos del 22° al 32° del Reglamento para la Elaboración y Sustentación de Tesis de la Escuela de Posgrado;

Que, en su artículo 30° del Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo que a la letra dice: *“Para efectos de la sustentación de Tesis para Grado de Maestro o Doctor se designará un jurado de tres miembros, nombrados por la Escuela de Posgrado o el Director Académico de la Filial en coordinación con el Jefe de la Unidad de Posgrado; uno de los miembros del jurado necesariamente deberá pertenecer al área relacionada con el tema de la Tesis”*;

Que, estando a lo expuesto y de conformidad con las normas y reglamentos vigentes;

SE RESUELVE:

Art. 1°.- AUTORIZAR, la sustentación de la Tesis titulada: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA RED 07, UGEL 02, RIMAC, 2020** presentado por **Ivan Eduardo Alba Zegarra**.

Art. 2°.- DESIGNAR, como miembros jurados para la sustentación de la Tesis a los docentes:

Presidente	: Dra. Nilsa Sifuentes Pinto
Secretario	: Mg. Gilmer Segundo Nerulck Iglesias Martinez
Vocal (Asesor de la Tesis)	: Dra. Francis Esmeralda Ibarguen Cueva

Art. 3°.- SEÑALAR, como lugar, día y hora de sustentación, los siguientes:

Lugar	: Posgrado
Día	: 12 de enero de 2021
Hora	: 11:00 a.m

Regístrese, comuníquese y archívese.



Dr. Carlos Ventura Orbegoso
Jefe
Escuela de Posgrado – Campus Lima Norte

