



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Satisfacción laboral y gestión administrativa en oficina
descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión,
Elecciones Generales 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Gestión Pública

AUTORA:

Izquierdo Arana, Ambar Estefani (ORCID: 0000-0002-8270-919X)

ASESOR:

Dr. Horna Clavo, Edilberto (ORCID: 0000-0002-5241-6003)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Políticas públicas

TRUJILLO - PERÚ

2021

DEDICATORIA

A Dios y a mis padres por ser mi fuerza impulsora y; la expresión viva de que siempre existen formas de hacer mejor las cosas.

AGRADECIMIENTO

A Dios padre todo poderoso, por brindarme la oportunidad de tener junto a mí, personas maravillosas y; por guiarme día a día en mi crecimiento académico profesional. A la Universidad César Vallejo, a mi asesor del curso y a cada uno de los docentes por el conocimiento impartido y tiempo dedicado en mi enseñanza.

La autora

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA.....	i
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	vi
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN.....	ix
ABSTRACT.....	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA.....	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.1.1. Tipo de Investigación	20
3.1.2. Diseño de Investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población	22
3.3.1. Población	22
3.3.2. Muestra	22
3.3.3. Muestreo	22
3.3.4. Unidad de Análisis	23
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	23
3.4.1. Técnicas.....	23
3.4.2. Instrumentos de recolección de datos	23
3.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos.....	24

3.5. Procedimientos	25
3.6. Método de análisis de datos	26
3.7. Aspectos Éticos.....	27
IV. RESULTADOS	28
V. DISCUSIÓN.....	38
VII. RECOMENDACIONES.....	46
REFERENCIAS	47
ANEXOS.....	52

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nivel de Gestión Administrativa de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	28
Tabla 2 <i>Nivel de las dimensiones de Gestión Administrativa en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	29
Tabla 3 <i>Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	30
Tabla 4 <i>Nivel de las dimensiones de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	31
Tabla 5 <i>Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk</i>	32
Tabla 6 <i>Relación entre Satisfacción Laboral y Gestión Administrativa en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	33
Tabla 7 <i>Relación entre Satisfacción Laboral y dimensión Planeación en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	34
Tabla 8 <i>Relación entre Satisfacción Laboral y dimensión Organización en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	35
Tabla 9 <i>Relación entre Satisfacción Laboral y dimensión Dirección en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021</i>	36

Tabla 10 *Relación entre Satisfacción Laboral y dimensión Control en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021*37

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 01: Nivel de Gestión Administrativa de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	28
Figura 02: Nivel de las dimensiones de Gestión Administrativa en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	29
Figura 03: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	30
Figura 04: Nivel de las dimensiones de Satisfacción Laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	31
Figura 05: Relación entre Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	33
Figura 06: Relación entre Satisfacción Laboral y dimensión Planeación en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	34
Figura 07: Relación entre dimensión Organización y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	35
Figura 08: Relación entre dimensión Dirección y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	36
Figura 09: Relación entre dimensión Control y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.	37

RESUMEN

La presente investigación tiene como objetivo determinar la relación entre satisfacción laboral y gestión administrativa en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en Elecciones Generales 2021.

El tipo de investigación según su finalidad es básico con un enfoque cuantitativo, un diseño no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional. La población objetivo es de 25 trabajadores de las áreas administrativas. La técnica utilizada para recoger información fue la encuesta y los instrumentos necesarios para la recolección de datos fueron cuestionarios del tipo Likert, los cuales fueron validados a través de juicios de expertos, determinándose la confiabilidad a través de la fórmula estadística denominada Alfa de Cronbach arrojando un resultado de (0.979 y 0.977), para las variables gestión administrativa y satisfacción laboral.

Se utilizó el coeficiente de correlación Rho Spearman (0,808), el cual nos indica existe una relación positiva y significativa entre las variables rechazándose la hipótesis nula y aceptándose la hipótesis general planteada. Se concluye además que se deben realizar mejoras en la gestión administrativa, de tal forma que exista una buena relación entre los trabajadores de la ODPE en estudio. Se espera que el resultado sea el primer paso para mejoras constantes y así conseguir un buen accionar en los procesos.

Palabras claves: Gestión administrativa, satisfacción laboral, oficina descentralizada de procesos electorales.

ABSTRACT

The present research aims to determine the relationship between job satisfaction and administrative management in the decentralized office of electoral processes Sánchez Carrión in general elections 2021.

The type of research according to its purpose was basic with a non-experimental, cross-sectional, descriptive and correlational design, with a quantitative approach; The target population is 25 workers in the administrative areas. The technique used to collect information was the survey and the instruments necessary for data collection were Likert-type questionnaires which were validated through expert judgments, determining the reliability through the statistical formula called CronBach's Alpha, yielding a result of (0.9 and 0.9), for the variables administrative management and job satisfaction.

The Rho Spearman correlation coefficient (0.808) was used, which indicates that there is a positive and significant relationship between the variables, rejecting the null hypothesis and accepting the general hypothesis raised; It is also concluded that: Improvements should be made in administrative management in such a way that there is a good relationship between the workers of the ODPE under study; It is expected that the result will be the first step for constant improvement in order to achieve a good electoral process and that it will remain a precedent for the next electoral processes.

Keywords: Administrative Management, Job satisfaction, Decentralized Office of Electoral Processes.

I. INTRODUCCIÓN

Durante los últimos años es notorio observar la obligación de contar con herramientas que puedan garantizar un servicio de calidad, que concuerde con la razón de ser de la institución pública. De esa manera nace la necesidad de ejecutar una revisión exhaustiva referente a las capacidades enfocadas a la gestión pública, en la cual se pueda identificar las falencias, así como aspectos que necesiten de capacitación, evaluación e implementación de recursos y materiales.

Muchas entidades internacionales han sentido frustración por lo poco eficientes que han sido sus colaboradores y por no lograr alcanzar la meta que como entidad se plantearon; sin embargo, no saben o no conocen la causa de dicho suceso. Ha sido ante esta realidad que las entidades u organizaciones para hacer frente a dicho fenómeno, han llevado a cabo transformaciones de sus normas, políticas internas y procesos; asimismo el cumplir con los fines de la entidad implica realizar una adaptación a los diferentes cambios, planteando una dinámica articulada entre los sistemas de gestión, recursos y elementos que integran la entidad, garantizando la optimización de los esfuerzos implementados. Por ello, con el paso de los años, se fue constituyendo en un factor determinante que caracteriza la gestión y competencia de las organizaciones. (Sandoval, 2020, p.11). Sin embargo, en países latinoamericanos, la problemática latente en las entidades se encuentra vinculada con la satisfacción laboral, la misma que antes era vista como un asunto netamente administrativo, cuando ésta juega un papel muy importante en toda organización, pues si se tiene un colaborador satisfecho su aporte será positivo, porque está feliz, aumenta su autoestima y tendrá un estímulo para cumplir con su trabajo o alcanzar sus metas. (Cornejo y Quiñones 2010).

La ONPE, es una de las instituciones que trabaja por metas; esta institución fue creada por la Constitución Política del Perú, art. 177, el 31 de diciembre de 1993; sin embargo, casi dos años después, el 21 de junio de 1995, se publicó la Ley N° 26487 – Ley Orgánica de la ONPE que tiene por finalidad organizar y ejecutar los procesos electorales.

El primer proceso electoral, organizado y ejecutado por la ONPE fue el proceso electoral denominado “Elecciones Municipales 1995”, desde esa fecha a la actualidad se han organizado un total de 87 procesos electorales; ello rigiéndose de la Ley Orgánica de Elecciones, como Ley marco.

De manera complementaria a su finalidad principal, se realiza la organización y ejecución de los procesos de elecciones internas de los Colegios Profesionales, entre otros y capacitación de las Organizaciones Políticas; para ello, se implementó Oficinas de Regionales de Coordinación (ORC), las cuales se encuentran en los principales departamentos del Perú, siendo en total 19 hasta la actualidad.

Mientras que, para realizar su función principal, la ONPE instala oficinas descentralizadas de procesos electorales, en las principales ciudades a nivel nacional; las cuales para el proceso electoral de Elecciones Generales 2021 fueron en total 94 según lo indicado en el Resolución Jefatural 325-2020-JN/ONPE en el marco del Decreto Supremo N° 122-2020-PCM publicado el 09 de julio de 2020; dichas oficinas fueron creadas de manera temporal por el periodo de vigencia del proceso electoral; debido a que la ODPE, está a cargo de dirigir, coordinar, organizar y ejecutar las acciones necesarias para el desarrollo de los procesos electorales en sus respectivas jurisdicciones.

Para ello, mediante concurso público se elige al jefe de la ODPE y al Coordinador Administrativo de la misma, luego de una rigurosa convocatoria y evaluaciones; y posteriormente se realiza una convocatoria para elegir a los locadores de servicio que serán parte de dicha oficina; en base a perfiles según las funciones que realizarán; siendo dividido el personal en dos tipos: personal administrativo y personal operativo.

Una de las ODPE instaladas en el Perú con ocasión a las presentes Elecciones Generales 2021; fue la ODPE de Sánchez Carrión, la cual se situó en el distrito Huamachuco, provincia de Sánchez Carrión; y tenía un total de 167, 100 electores hábiles aproximadamente, instalándose para ello, 557 mesas de sufragio y sorteándose a 3342 miembros de mesa para la ejecución de las elecciones dentro de los 22 distritos y 17 centros poblados que conforman la provincia de Sánchez

Carrión; siendo necesario la contratación de 430 personas³, de las cuales solo 25 eran de las áreas administrativas; y el resto, personal operativo.

Las funciones del personal administrativo era la contratación del personal, bienes y servicios; además, de la gestión del proceso electoral, coordinación con otras instituciones, pago de planillas de los diferentes grupos ocupacionales, búsqueda de proveedores, entre otras funciones propias de su cargo. Su contratación era un contrato civil denominada locación de servicio.

La locación de servicio es un contrato civil que tiene como característica principal que no tiene subordinación laboral, y por ende (al ser un contrato civil) el locador no tiene ningún beneficio laboral, tampoco no existe escala laboral, permanencia y el pago es fijo; no tiene un horario establecido, teniendo jornadas no determinadas (dependiendo de la carga). Al ser un proceso electoral relativamente corto generó cansancio excesivo, malestar laboral, estrés, desmotivación y en algunos casos cumplimiento tardío de las labores, saturación, entre otras; lo que incidió en la desorganización, problemas en la interacción entre compañeros y demás dificultades.

Además, se pudo percibir en los locadores un descontento que se vincula con las jornadas de servicio que podría afectar el desempeño de las funciones del personal. Esto ha conllevado a que quienes prestan servicios en la institución se sientan insatisfechos profesionalmente, ocasionando incumplimiento de diferentes deberes y trae consigo la demora en el logro de los objetivos que se traza la oficina y molestias entre los mismos.

Con base en esta realidad se ha formulado el siguiente problema general:
¿Cuál es la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021?

El presente estudio se justifica por los siguientes razonamientos:

Relevancia social; dado que, permitirá conocer los factores que ocasionan y alimentan la problemática por medio de los resultados; de la misma forma, las conclusiones servirán como puente para nuevas investigaciones y dar luces para mejorar la gestión administrativa.

Valor teórico; dado que, las investigaciones hasta ahora realizadas de las variables en estudio se encuentran en constante análisis y recepción de nuevas perspectivas, que se vinculan a la interacción de los trabajadores con su centro laboral, como es el caso de los trabajadores de la Oficina Descentralizada de Procesos Electorales de Sánchez Carrión. Por ello al revisar las teorías existentes y vincularlas con los resultados obtenidos en este trabajo de investigación se logra que aspectos de la realidad enriquezcan el caudal teórico y lo renueven.

Implicancias prácticas; debido a que, el estudio es pertinente porque los resultados obtenidos servirán a los responsables de la gestión administrativa de la oficina descentralizada de procesos electorales de Sánchez Carrión, para tomar acciones concretas en torno de mantener el nivel de gestión en aquellas áreas con alto desempeño o mejorar las acciones que inciden en el bajo nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la institución.

Utilidades metodológicas; ya que, se utilizan los métodos estadísticos, técnicas e instrumentos que permitan recopilar información relevante, mediante el estudio de información y contraste de las hipótesis planteadas, además del uso del método científico en todo el desarrollo de esta investigación.

El objetivo general del presente estudio es: Determinar la relación entre satisfacción laboral y gestión administrativa en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Los Objetivos específicos se plantean de la siguiente manera:

- Identificar el nivel de gestión administrativa en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.
- Establecer el nivel de satisfacción en los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

- Distinguir la relación entre planificación y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en Elecciones Generales 2021.
- Especificar la relación entre organización y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.
- Considerar la relación entre dirección y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en Elecciones Generales 2021.
- Demostrar la relación entre control y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en Elecciones Generales 2021.

Con respecto de las hipótesis, éstas se plantean de la siguiente manera:

Hipótesis general: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y gestión administrativa en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Hipótesis nula: No existe relación significativa entre satisfacción laboral y gestión administrativa en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito de los antecedentes a nivel internacional, Santana (2016), presentó un tipo de la investigación aplicada, con un diseño no experimental, población y muestra menciona que no se aplicada debido a que los criterios que se emplearon están enfocados en la información, técnica entrevista e instrumento fue la guía de entrevista. Concluyó que: Gran parte de GADM poseen una planificación prospectiva, lo cual le permite obtener mejores niveles de competitividad y optimizar los recursos con los que dispone. Asimismo, GADM de Tungurahua indican que el alcance de sus objetivos es medio, esto da a entender que tienen proyectos que no se cumplen en su totalidad y, que es necesario una mayor imposición y control en los procesos internos. Por último, el trabajo que realizaron los GADM se vieron afectados por la inexistencia técnica en el diseño estratégico.

Zans, C. (2018), en un trabajo de investigación que fue elaborado con el propósito de acceder al título de Magister, concluyó que un progreso en el clima organizacional influye de forma positiva en el desempeño laboral. Asimismo, consideran que las relaciones interpersonales, posibilitan que los trabajadores se sientan bien en sus áreas laborales, de manera que es necesario que se fomenten de manera permanente.

Con respecto de las teorías que sustentan esta investigación, se plantea que la organización debe ser vista como el universo desde el cual se visualice a todos sus componentes. La teoría clásica de Fayol tuvo como objetivo principal la propuesta de una teoría científica de la administración. Dicho autor diseñó diversos escenarios conectados y subordinados, de manera que se obtenga un solo producto de trabajo de todo ello. El énfasis que se hace a la estructura organizacional en esta teoría se convierte en su principal planteamiento. El análisis de dicha estructura debe revisarse de abajo hacia arriba, porque el ritmo de trabajo así lo exige, y del todo a las partes para el análisis (Chiavenato, 2014).

Por otro lado, se tiene la teoría de relaciones humanas que está inspirada en las corrientes humanistas y hace énfasis en romper las estructuras de jerarquía y, por lo tanto, oponiéndose a la teoría clásica, se centra en el ser humano poniendo

especial empeño en el desarrollo personal de cada trabajador. Aparecen planteamientos completamente distintos, como son delegar funciones, entregar confianza, plantear labores con equipos de trabajo. En esta propuesta aparece claramente el énfasis de la psicología organizacional, que ejerce una gran influencia en este planteamiento teórico, y su estudio del comportamiento del colaborador. La idea principal es que todos forman parte de la organización y cada colaborador tiene una importancia única, por lo tanto, se trata de tener buenos canales de comunicación, coordinar las funciones debidamente, replantear los liderazgos para hacerlos acordes a una nueva realidad (Chiavenato, 2014).

En toda organización se debe tener como fin último ser con características de elevada competitividad y expuesta a cambios constantes, por lo que se hace cada vez más urgente replantear la gestión de toda institución, de manera que se adecúe a los cambios y que puedan mantenerse como una organización preparada para los retos actuales (Llanes-Font *et al.*, 2014).

En lo que respecta a los antecedentes a nivel nacional, Giraldo, M. (2017), en su investigación presentó una tipología descriptiva, siguiendo una estructura no experimental. La población fue de 100 habitantes y una muestra de 89 funcionarios estatales, la técnica utilizada fue la encuesta aplicada a través de un cuestionario. Concluyó que: en la gestión administrativa según lo manifestado por los colaboradores no hay una diferencia significativa del estado en el ámbito de educación, salud y municipalidad en Lima, debido a que las instituciones en estudio cuentan con una similar gestión administrativa.

En su mayoría las instituciones del estado deben buscar el cumplimiento y desarrollo por parte de los colaboradores en las organizaciones, lo que permitirá el desarrollo de procesos administrativos dentro de los requerimientos establecidos en las normativas dispuestas para el funcionamiento interno y el desempeño de los colaboradores cuyas funciones se encuentran estipuladas en los instrumentos de gestión correspondientes, lo cual merece la intención correspondiente para poder cumplir con los requerimientos que demanda la entidad.

En otro trabajo de investigación, realizado por Palomares (2017), el autor planteó establecer la correlación entre las variables gestión administrativa y

satisfacción laboral en la labor realizada en la institución señalada líneas arriba. La investigación diseña su tipo de estudio como básico, correlacional, con un diseño no experimental de corte transversal, para lo cual se elige una población y muestra de 73 colaboradores aplicándoles una encuesta para el recojo de los datos. Como resultado se obtuvo que existe una relación altamente significativa entre las variables, lo cual corresponde a $Rho = 0,843$; $p = 0,000 < 0,05$, y de ese modo se aceptó la hipótesis principal. De manera detallada, se señaló entre la dimensión planeación y satisfacción laboral una relación moderada $Rho = 0,632$. La dimensión organización y satisfacción laboral poseen niveles altos de correlación ($Rho = 0,870$). Para la dimensión dirección y satisfacción laboral se obtuvo un nivel moderado de correlación $Rho = 0,524$, y, del mismo modo, entre la dimensión control y satisfacción laboral $Rho = 0,691$.

Maza L. (2018) en un estudio para obtener el grado de Maestro en Gestión Pública, planteó una tesis regida bajo una tipología aplicada, el diseño de estudio fue no experimental, con una población y muestra de 40 colaboradores, la técnica que empleó el estudio fue la encuesta y el instrumento fue el cuestionario y este concluye que la variable gestión administrativa corresponde de manera positiva, con porcentajes elevados ($Rho = ,953$) y significativos (p valor = 0.000 menor que 0.05) con la variable satisfacción laboral, en los empleados de la Oficina de Administración del SENACE.

El trabajo de investigación, realizado por Guzmán (2018), tuvo como propósito encontrar la relación entre las variables Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral. El planteamiento de la investigación se diseñó como descriptiva- correlacional y cuantitativa, obedeciendo a un diseño no experimental. Para esto se seleccionó una población de 165 trabajadores. La recolección de datos se realizó a través de una encuesta, con instrumentos que fueron validados a través del juicio de expertos. Este estudio condujo a interpretar que existe una relación positiva-media entre las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral, motivo por el cual se impugnó la hipótesis nula y se admitió la hipótesis principal. Con un 66,7%, que arroja la puntuación de Gestión Administrativa, ubica en regular la percepción de los colaboradores. Para Satisfacción laboral se obtuvo un resultado de 82.4%, lo cual evidencia cierto grado de insatisfacción laboral de los

colaboradores. Con respecto de la correspondencia entre Gestión Administrativa y sexo, el nivel de significancia de $p=0,928 > 0,05$, permitió concluir la inexistencia de correlación significativa, así como tampoco existe entre Satisfacción laboral y sexo ($p=0,592 > 0,05$).

Gomero, M. (2019), en su tesis doctoral, concluyó que el clima organizacional se corresponde significativamente con la satisfacción laboral; y, en lo que respecta a al grado de correlación entre ambos, se obtiene un resultado de regular, expresado en un 40.6%. En lo referente al método, es cuantitativo, de tipo aplicada y correlacional, con un diseño no experimental, de corte transversal. Para la recolección de datos se utilizaron dos cuestionarios, eligiendo uno adecuado la variable correspondiente. Dichos instrumentos fueron aplicados a una muestra no probabilística de 26 empleados. Dentro de las conclusiones se obtuvo que, un 65.4 % distingue como favorable el clima organizacional, y, el 73.1 % se siente satisfecho en su área de trabajo. Finalmente, el autor sostuvo que, el clima organizacional mantuvo una correlación significativa con la satisfacción laboral, habiéndose hallado una correspondencia, de grado regular, expresada en un 40.6%.

Huamaní y Ascuña (2019), se propusieron determinar la correlación entre gestión administrativa y satisfacción laboral, planteando una labor descriptiva correlacional. Eligieron una muestra no probabilística de 108 colaboradores del área de Administración, para lo cual se aplicaron instrumentos con la modalidad de cuestionarios para cada variable señalada. Los resultados que obtuvieron fueron los siguientes: el 66.7% (72) de los participantes obtienen un resultado regular, con respecto de la Gestión Administrativa, del mismo modo, un 82.4% (89) se ubica en el nivel regular de Satisfacción Laboral. Con respecto del indicador Sexo, las variables gestión administrativa ni satisfacción laboral no muestran discrepancias significativas. La hipótesis de investigación se comprobó, indicando la existencia de una correlación efectiva.

El concepto de gestión administrativa, como todo, ha experimentado cambios, es así como vemos que Mendoza Briones (2017) lo describe como la sistematización de normas que posibiliten el mejor de los resultados al interior de un organismo social. Estas normas son conocidas como políticas al interior de las

organizaciones y son las que orientan el rumbo hacia la consecución de las metas al interior del mercado. Uno de los rasgos más saltante de la gestión administrativa es que sus objetivos son perseguidos a través de acciones planificadas de manera sistemática, incorporar elementos innovadores, sea en el campo de la productividad o la tecnología, y ser capaz de crear un mercado inexistente hasta el momento (Mendoza, 2017).

La base de todo proceso administrativo es la coordinación de todas las funciones que operan al interior de una empresa. Dos son los caminos que debe seguir toda administración: la eficacia y la eficiencia. La eficacia hace referencia a la consecución de los objetivos, es decir, hacer que estos se cumplan; y la eficiencia tiene que ver con alcanzar esos objetivos, pero utilizando el menor costo para eso. Para que todo esto sea una realidad la administración debe gestionarse de tal manera, que todos, el personal, los directivos, incluso los clientes, sean parte de todo esto (Rojas *et al.*, 2017).

La importancia que tiene la gestión administrativa, en una institución pública radica en que lleva en sí una implicancia social, pues su función siempre estará dirigida al servicio de los seres humanos. Toda gestión administrativa pública está confrontada por la realidad, en este caso, debe responder a las dificultades que la sociedad atraviesa y sus objetivos finales siempre han de buscar la satisfacción, no solo de sus trabajadores, sino de la comunidad toda, y de esta manera impactar de manera positiva en su entorno, pues estará contribuyendo con una sociedad más justa. Las dimensiones de gestión administrativa son las siguientes: planeación, organización, dirección y control. La primera dimensión planeación, es un elemento que se da al interior de toda organización, sus elementos más representativos lo constituyen la visión, misión, el organigrama, su cultura, entre otros (Luján, 2018). La planeación tiene un elemento indispensable y es la toma de decisiones, porque entraña la aspiración presente y futura de toda la organización, lo cual se expresará siempre en sus objetivos a corto, mediano y largo plazo (Bernal y Sierra, 2013).

La planeación incluye algunos elementos: elegir una misión, delinear objetivos, construir estrategias. La planeación viene a ser como el puente que se tiende para llegar a los objetivos propuestos, es entonces que la planeación se

constituye en el eje de toda gestión administrativa (Konntz y Wehrich, 2012). Durante el proceso de planeación es que se concretarán las metas de la organización, así como también se especificarán las vías para hacerlas realidad, constituyéndose la planeación como la vía para hacer concretos los objetivos trazados (Robbins y Coulter, 2010).

La organización es un organismo vivo sumergido en un entorno discrepante, es ahí donde no solo interactúa para sobrevivencia, sino que percibe los elementos que la mantienen viva, por ejemplo, la energía, información, los recursos económicos. Toda organización mantiene dos vías, una que le permite ingresar la materia prima y la otra, de salida, mediante la cual ella canaliza sus productos y se retroalimenta. Para permanecer en su medio debe autoevaluarse, replantear su accionar y, de forma creativa, reinventarse para responder siempre a su contexto. La vida al interior de toda organización se caracteriza por ser un micro-cosmos, quienes conviven se relacionan a través de reglas, normas, estilos de vida que van estructurando sus mentes y sus costumbres, al punto de fundar una cultura dentro de la empresa. Se podría, incluso, hablar de estilo de vida individual y colectivo al interior de cada organización. Toda organización representa un sistema de roles e interacciones conducentes a alcanzar los objetivos trazados con anterioridad. Por lo general, un sistema incluye muchos subsistemas en su interior, ya que las organizaciones son espacios multifuncionales.

Las bases de toda organización son:

Tiene un ejercicio permanente, pues posee una dinámica interna que no puede detenerse nunca.

Busca una mejora constante que le permita alcanzar sus objetivos como grupo.

Provee eficiencia en sus procesos, para alcanzar una mejora continua.

Evita demora e ineficiencia en las acciones para no tener pérdidas. Impide duplicidad de funciones para potenciar la productividad.

Las organizaciones se distinguen por los siguientes elementos:

Persiguen una finalidad.

Poseen características personales.

Tienen una orientación clara.

Su estructura interna responde a la división de tareas, según especialidad y funciones señaladas (Guzmán y Burgos, 2016).

Dirección, según Bernal y Sierra (2013), radica en conducir a un grupo hacia un fin trazado, este proceso incluye motivación permanente, el ejercicio del liderazgo, mantenimiento de una comunicación efectiva, diseño de solución de conflictos, entre otros, manteniéndose leal a los principios de la organización. Por otro lado, Chiavenato (2014) al hablar de dirección pone énfasis en la capacidad de influencia que se debe ejercer en los colaboradores, definiéndola como el uso de recursos que conducen a un grupo a alcanzar sus objetivos, señalando que el elemento clave de la dirección será la motivación a los colaboradores, definiendo motivación como la capacidad de influir sobre ellos.

El control es el cálculo y corrección que legitima el acatamiento de lineamientos trazados para la obtención de objetivos. Todo ejercicio de control debe ser guiado con una normativa previamente diseñada, de modo que la labor así de inspección puede ser ejecutada, incluso por los mismos trabajadores (Chiavenato (2014). El control es un proceso que posibilita comprobar las actividades ejecutada en la organización, pero esto solo podrá realizarse si la empresa posee una estructura diseñada, posea procedimientos positivos, una disposición organizacional adecuada y una dirección bien realizada (Luna, 2014).

El término satisfacción laboral fue acuñado por el psicólogo Hugo Münsterberg en el año 1913, quien lo introdujo en su libro "Psychology and industrial efficiency" mientras que, siguiendo la línea de Frederick Taylor, considerado el fundador de la administración científica, intentaba aumentar la eficacia y productividad de los trabajadores. Es en la búsqueda de Münsterberg por unir el ámbito laboral y la psicología que no solo introdujo este término, sino que logró relacionar la motivación de los trabajadores con la eficiencia industrial, así como aportó al proceso de selección de personal al relacionar las habilidades individuales

con los requerimientos del puesto (Vallellano, 2019). Tras estos aportes, otros autores como Thorndike, Fryer, Houser, Hoppock, Demayo, entre otros, empezaron a mostrar un mayor interés en este constructo, preguntando e investigando al respecto (Vallellano, 2019; Zayas et al., 2015).

Satisfacción laboral, entonces, se convirtió en uno de los conceptos más investigados del siglo XX, especialmente en las ramas del comportamiento organizacional y la psicología laboral (Judge et al., 2017). Para Pujol-Cols y Dabos (2018) este interés se da, principalmente, por dos motivos: El primero, por la notabilidad de la satisfacción laboral en el estudio de otras variables como el ausentismo, rotación de personal, engagement y desempeño (Tsaousis et al., 2007; Harrison et al., 2006; Kammeyer-Mueller, Wanberg, Glomb y Ahlburg, 2005). El segundo, por la importancia moral de este constructo, puesto que es determinante en el bienestar físico y mental del individuo, (Grant, et al., 2009; Tsaousis et al., 2007; Schat et al., 2005). Martínez (2007) agrega además que este interés responde a la necesidad de rectificar errores empresariales y responder de manera adecuada a las tendencias actuales del mercado laboral.

Esta variable, por lo tanto, es un indicador de cuán capaz es una organización de cubrir las necesidades de sus colaboradores, así como un predictor de algunas conductas disfuncionales, se relaciona con la motivación y el clima laboral, y es uno de los componentes vinculados a la calidad de vida laboral que atrae más la atención de prevencionistas y gestores sanitarios (Wallace et al., 2009; Gandarillas et al., 2014). Existen diferentes definiciones de este constructo, por algunos es tomada como la comprensión de la conducta del colaborador en la empresa; comienza con el estudio de las fundamentales aportaciones de la psicología al campo actitudinal de la persona en el interior de la organización, por lo que se debe hacer referencia a definiciones como la satisfacción en el trabajo y el conocimiento (Arnold y Randall, 2012, p. 212). Márquez (2011), agrega que es el conjunto de actitudes que muestra el personal en relación con las labores que desempeña dentro de la entidad, que se estructura en costumbres y valores que el trabajador ejecuta dentro de ello. Estos conocimientos son determinados de una forma en conjunto por las particularidades que tiene el puesto, como las expectativas que el trabajador posee.

Una de las definiciones más relevantes es aquella dada por Palma en el año 2005, quien definió la satisfacción laboral como la disposición ante el trabajo, que depende de que tan atractivo o desagradable se constituya el trabajo para el individuo que lo realiza. Esto posibilita revelar el nivel de satisfacción que experimenta cada empleado, a medida que se enfrenta a una tarea, circunstancias laborales, reconocimiento personal y afirmación social, así como retribuciones económicas. Esta autora agrega que la satisfacción laboral está íntimamente relacionada con la propensión a mostrarse constante en su labor, fundada en dogmas y valores adquiridos a través de la práctica laboral. La investigación de la satisfacción en el ambiente laboral, también conocida como felicidad laboral, posee su sustento teórico en el enfoque de la psicología cuyo eje central es el estudio de las experiencias y emociones de carácter positivo del individuo que coadyuva a crear esferas positivas en el modo de vida propio de cada persona (Cardoza et al., 2019, p.3).

El psicólogo Frederick Herzberg, quien destaca en el ámbito de la psicología industrial y organizacional, centró su investigación en hallar factores que mantuvieran a la gente sana, en lugar de solo buscar factores causantes de la enfermedad, desarrollando así la conocida Teoría Bifactorial de Herzberg (Manso, 2012). En esta teoría, se plantea que la satisfacción laboral es el efecto de dos factores: los extrínsecos y los intrínsecos, siendo los primeros necesarios y los segundos suficientes (Vallellano, 2019).

Los factores extrínsecos, también llamados de higiene, son los relacionados al entorno, incluyen el pago, la seguridad laboral, las políticas administrativas, el entorno físico laboral, las relaciones con otros trabajadores, entre otras. La presencia de estos factores no indicaría un nivel alto de satisfacción, pero, de no encontrarse, los trabajadores se encontrarían insatisfechos, es por estos que estos factores son considerados los necesarios (Manso, 2012; Griffin y Moorhead, 2010; Madero, 2020).

Tradicionalmente, estos son los factores que se tomaban en cuenta para motivar a los empleados, utilizando premios como incentivos económicos o políticas

estimulantes (motivación positiva) o castigos como amonestaciones (motivación negativa), debido a que el trabajo era visto como algo no agradable (Luján, 2018).

Los factores intrínsecos, por otro lado, son los que se relacionan con las experiencias de los colaboradores, con las actividades que tienen que realizar como parte de su puesto, el sentirse realizados, el reconocimiento que reciben por su desempeño, cuán interesante y trascendente es su labor, el crecimiento personal y profesional, entre otros (Manso, 2012). La ausencia de estos factores no lleva a la insatisfacción, pero el que se encuentren presentes sí aumenta la satisfacción de los colaboradores y su deseo de realizar las actividades de su puesto, es por eso que son considerados suficientes (Griffin y Moorhead, 2010; Madero, 2020). Luján (2018) señala que, aunque de manera tradicional las funciones se diseñan con el único propósito de responder a las demandas de productividad, la teoría de Herzberg demuestra que estos deben ser vistos también como oportunidades y retos para los colaboradores.

Gonzales (2012), explica lo que es insatisfacción del trabajo, destacando, de esta manera lo que significa satisfacción. El autor plantea que la insatisfacción produce grandes niveles de movimiento en el personal, ausencia y declive de la producción. Destaca también que aumenta el tiempo para cada gestión pérdida de dinero, como consecuencia de lo que ocasiona contratar a trabajadores nuevos y hacer rotar en sus puestos a los antiguos, porque en todo ello se debe entrenar a los nuevos o capacitar en sus nuevos puestos a los antiguos.

La satisfacción laboral, para Sánchez y García (2017) esto guarda concordancia claramente con la comprensión adquirida por los trabajadores acerca de la organización interna de la empresa. Si un empleado maneja la información de su organización, le posibilita una experiencia positiva y le aporta un elemento emocional, dando como resultado una mejor actitud hacia su espacio laboral. Para estos autores existe una relación entre satisfacción y desempeño, el nivel puede ser factor pre nominal en el trabajo, de la misma manera, los estímulos intrínsecos e extrínsecos, que pueden ser la sensación de disfrute al sentirse personas útiles, y los ascensos y ubicación en la organización, respectivamente. Boada, (2019),

afirma que la satisfacción laboral se relaciona claramente con las prácticas de distintas personas al interior de una organización, cuyo resultado se observa en un cambio de perspectiva que experimenta el colaborador.

Según Sánchez y García, (2017), la satisfacción se relaciona con la productividad: Los colaboradores productivos suelen ser colaboradores felices. Dentro de las empresas, los empleados que se sienten satisfechos expresan niveles de eficacia más elevados que aquellos que no se sienten satisfechos. Las investigaciones han centrado sus estudios en las personas, no en las organizaciones. Este enfoque individual no contempla las interacciones y embrollos propios de los procesos laborales. Se subraya que la ausencia en las labores se repite con más frecuencia en aquellos que se sienten insatisfechos con su puesto de trabajo, y que esto podría contagiar a quienes se sienten bien laborando, tal vez invitándolos a hacer uso de los permisos laborales que están dentro de las normas legales. También se relaciona la insatisfacción con la rotación de puestos, relacionándolo de una forma negativa, aunque la relación no es tan estrecha como en el caso del ausentismo.

Boada (2019), alude a las características concluyentes de la satisfacción laboral, que a continuación se presentan:

1. Características personales que intervienen en la satisfacción laboral:

- Edad: A mayor edad que posea el trabajador, mayor satisfacción.
- Género: Por ser el género femenino en la actualidad más apreciado en la vida laboral, se considera una variable de estudio profundo.
- Nivel Educativo: Se relaciona con las oportunidades de empleo.
- Antigüedad: Al aumentar la antigüedad en el trabajo, este podría tornarse satisfactorio y enriquecerse de la experiencia.

2. Características asociadas al trabajo:

Conseguimos un buen grado de satisfacción al no tener en cuenta los detalles propios que perturben, además precisamos particularidades que se relacionan justamente con el trabajo, con lo cual se tiene experiencias de satisfacción.

3. Trabajo mentalmente desafiante:

- Recompensas justas.
- Condiciones favorables de trabajo.
- Compañeros que brinden apoyo.
- Participación en la toma de decisiones.

El entorno laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión, elecciones generales año 2021, permite describir lo siguiente: en el año 1823 inició el Perú su propuesta democrática, elegir a través del voto popular. Se estableció como práctica y para ello se señaló dos vías distintas, por un lado, elegir al presidente y, por otro, a los representantes del congreso.

En lo que respecta de los procesos electorales en el Perú, la historia nos revela que se posee una tradición en la cual el fenómeno más importante, desde sus inicios no constituye elección en sí, sino los momentos previos, o de la campaña política. La sociedad peruana del siglo XIX, constituida jerárquicamente, en la que se debe recordar, primero la gran división de los espacios rurales y los urbanos, el poco acceso a la educación de las grandes mayorías, las marcadas clases sociales, en los que imperaban sectores como: criollos, indios y nobles, eran los rasgos más saltantes, y esto jugaba un papel preponderante en la vida política. Los candidatos, antes del día de las elecciones, organizaban sus propios padrones en los que reclutaban a sus electores, canjeando para ello su adherencia con pago en dinero u otras cosas, aunque esto, muchas veces no les garantizaba la lealtad de ellos.

En los espacios rurales este método funcionaba más que en las ciudades, en las que lentamente las acciones individuales comenzaron a ser más importantes que las adherencias a los grupos políticos. Lima, como capital de la república siempre fue el centro de todo. Con respecto de los candidatos, siempre éstos han pertenecido a las clases sociales altas, lo cual les obligaba a evitar cualquier brote de violencia, que respondía a un acuerdo tácito de su propia clase social. Los clubes electorales, así denominados, establecieron ciertas normas que regían las campañas políticas.

El año 1873 marcó un precedente dentro de la vida política, por arrojar un resultado exitoso en la contienda electoral. Del mismo modo, 1877 se distinguió por inscribir como candidatos a diputados a miembros de otra clase social, en este caso, dos artesanos. Los procesos electorales se convirtieron así en un espacio, a través del cual, las clases bajas y medias, fueron incorporándose al poder político. La historia señala con claridad que, a diferencia de otras experiencias, como es el caso de Argentina, e en el Perú el proceso electoral se identificó más, en sus orígenes con una negociación para obtener votos, que con un respaldo político. Las campañas políticas se convirtieron en empresas costosas, las sumas que se invertían eran grandes y era necesario recaudar contribuciones particulares, esto se hizo evidente en 1915, con la candidatura de José Pardo (Mucke, 2004)

El año 1979 se incorporó a la legislación, lo que se denominó segunda vuelta, lo cual significa que en un proceso nuevo se defina, por mayoría de votos al ganador, porque en una primera ronda no se alcanzó la mayoría estipulada. Dos golpes de estado, uno de 1948 y otro de 1968, motivaron dicha decisión. Pero, a pesar de que el objetivo de esta propuesta es que el presidente entrante empiece su mandato, por encargo de la mayoría, el país ha experimentado entre 1968-1980 y 1990-2000, graves casos de democracia disfuncional y despotismo. Solo dos presidentes han logrado culminar sus periodos, sin gozar de una amplia mayoría han sido Belaúnde Terry (1980-1985) y Alejandro Toledo (2001-2006). Una de las cosas preocupantes para el país es la ausencia de continuidad de la vida democrática experimentada en los últimos 45 años (Sardón,2009). A pesar del intento de revisión de la ley electoral el 2003, no se vive con claras reglas de juego electorales, y prueba de ello son los acontecimientos recientes del 2021.

El actual proceso electoral llevado a cabo en medio de una crisis sanitaria mundial que obligó a tomar medidas drásticas, y también ha destacado el cumplimiento de la ley de paridad, que arroja un 51% de mujeres en el congreso, constituyéndose así en el mayor número de mujeres en la historia, para el cargo de congresistas (Jaramillo, 2021).

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

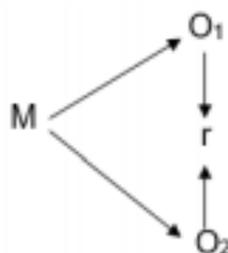
3.1.1. Tipo de Investigación

La investigación es básica con un enfoque cuantitativo y desarrolla la correlación existente entre las variables satisfacción laboral y gestión administrativa aplicada en la ODPE Sánchez Carrión mediante la obtención y recopilación de información (Hernández, Fernández y Baptista, 2014, p.124).

3.1.2. Diseño de Investigación

Es una investigación no experimental de corte transversal, descriptivo y correlacional debido a que analiza y estudia los hechos después de su ocurrencia, Del mismo modo, es de corte transversal, ya que se examinan las variables de estudio en un periodo determinado de tiempo, de tipo descriptivo, porque se acopian los datos, tal como acontecen en la situación, para luego analizar las variables. A la vez es correlacional, porque busca la relación entre las variables de estudio todo esto sustentado por las definiciones de los autores (Hernández, S., Fernández C. y Baptista, L., 2014, p.152).

Esquema diseño correlacional:



Dónde:

M: Trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

O1: Satisfacción laboral

O2: Gestión administrativa

r: Indica la relación entre ambas variables (coeficiente de correlación)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 01: Satisfacción laboral

Definición Conceptual:

Boada (2019) citando a Palma define satisfacción laboral como la actitud con respecto del trabajo, que depende de cuán agradable o desagradable es para el empleado su actividad laboral. De modo particular posibilita descubrir el nivel de conformidad que posee en términos del desarrollo de: la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.

Definición Operacional:

La satisfacción laboral es el comportamiento que posee un individuo respecto de un trabajo e interacción con el personal dentro de la organización.

ESCALA	Intrínseca	Extrínseca	SATISFACCIÓN LABORAL
Muy alto	42-50	42-50	84-100
Alto	34-41	34-41	68-83
Medio	26-33	26-33	52-67
Bajo	18-25	18-25	36-51
Muy bajo	10-17	10-17	20-35

Variable 02: Gestión Administrativa

Definición Conceptual:

Chiavenato (2017), da a conocer las funciones específicas: ya sean descritas por sus técnicas, por los comerciales, de acuerdo a la seguridad existente, contabilidad adecuada y por efectos de la función administrativa.

Definición Operacional:

La gestión administrativa se hace realidad a través de los ordenamientos que conduce al logro de los objetivos institucionales por medio de un proceso que incluye: planificar, organizar, dirección y control.

ESCALA	Planeación	Organización	Dirección	Control	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
Muy alto	31-35	26-30	31-35	21-25	105-125
Alto	25-30	21-25	25-30	17-20	85-104
Medio	19-24	16-20	19-24	13-16	65-84
Bajo	13-18	11-15	13-18	9-12	45-64
Muy bajo	7-12	6-10	7-12	5-8	25-44

- El cuadro de operacionalización de variables se puede observar en el (anexo 07).

3.3. Población

3.3.1. Población

Integrada por 25 trabajadores del área administrativa de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

3.3.1.1. criterios de inclusión

- Trabajadores del área administrativa de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

3.3.1.2. criterios de exclusión

- Trabajadores de áreas externas a la administración de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

3.3.2. Muestra

Compuesta por 25 trabajadores del área administrativa de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

3.3.3. Muestreo

- No probabilístico a conveniencia del investigador.

3.3.4. Unidad de Análisis

Trabajadores de áreas administrativas (jefatura, recursos humanos, administración, operaciones, capacitación) de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas

Se utilizaron en el estudio dos encuestas que fueron aplicadas a los 25 trabajadores de áreas administrativas de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Para el levantamiento de información se empleó dos cuestionarios realizados de acuerdo a las variables y con la siguiente escala de medición:

Escala de medición instrumento	=	Escala de medición variable
Muy deficiente	=	Muy bajo
Deficiente	=	Bajo
Aceptable	=	Medio
Bueno	=	Alto
Muy bueno	=	Muy alto

- Cuestionario de gestión administrativa cuenta con 25 ítems de los cuales 7 pertenecen al indicador planeación, 6 al indicador organización, 7 al indicador dirección y 5 al indicador control y todas estas fueron aplicadas a los 25 trabajadores (Anexo 01).

Indicador	ítems	Escala
Planeación	1-7	
Organización	8-13	Ordinal
Control	14-20	
Dirección	21-25	

- Cuestionario de satisfacción laboral cuenta con 20 ítems de los cuales 10 pertenecen al indicador satisfacción laboral intrínseca y los otros 10 pertenecen al indicador satisfacción laboral extrínseca y todas estas fueron aplicadas a los 25 trabajadores (Anexo 02).

Indicador	ítems	Escala
Satisfacción laboral Intrínseca	1-10	Ordinal
Satisfacción laboral Extrínseca	11-20	

3.4.3. Validación y confiabilidad de los instrumentos

3.4.3.1. Validación

Los instrumentos fueron validados por el juicio de 3 expertos, con especialización en Gestión Pública, que superan los 4 años de práctica en dichos temas, quienes aprobaron de forma unánime los cuestionarios (ver anexos 03 y 04).

Dr. Alfredo Morgan Plaza, Contador.

Mg. Javier Rodríguez Molina, Ingeniero industrial.

Mg. Katia Camus Dávila, Contadora.

3.4.3.2. Confiabilidad

Se ha certificado utilizando el programa de Alfa de Cronbach, por lo que se tomó como confiable los valores adquiridos, toda vez que el valor fue mayor a 0.70 los criterios que se utilizaron fueron los siguientes:

- Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.9 es Excelente
- Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.8 y menor a 0.9 es Bueno
- Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.7 y menor a 0.8 Aceptable
- Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.6 y menor a 0.7 Cuestionable
- Coeficiente alfa de Cronbach mayor a 0.5 y menor a 0.6 Pobre
- Coeficiente alfa de Cronbach menor a 0.5 es Inaceptable

Una vez aplicado se obtuvieron los siguientes valores esto lo pueden observar en el (anexo 05 y 06)

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel
Gestión administrativa	0.979	Excelente
Satisfacción laboral	0.977	Excelente

3.5. Procedimientos

Para la búsqueda de información adecuada para la investigación se efectuó los siguientes procedimientos:

- Se examinó la literatura que posibilitó una descripción de la realidad problemática, definición de los objetivos de la investigación y las variables

de estudio, insumos que permitieron establecer las dimensiones e indicadores del estudio.

- Se precisó la metodología de la investigación y se planificó las acciones puntualizadas en el cronograma, teniendo en cuenta el recurso humano y administrativo para el cumplimiento del propósito.
- El proyecto se presentó a la escuela de posgrado para obtener una aprobación y posterior emisión de la resolución respectiva.
- Se aplicaron los dos cuestionarios los mismos que fue validado por 3 expertos para la recolección los datos necesarios para la preparación de una base de datos para procesarlo estadísticamente en el programa SPSS 25.
- Se confeccionaron tablas y/o gráficos, se interpretaron los resultados y se emprendió el análisis y discusión de los mismos.
- Se obtuvieron las conclusiones y recomendaciones en relación con los objetivos trazados.
- Finalmente se presentó la investigación para la revisión, aprobación y sustentación de los jurados.

3.6. Método de análisis de datos

Se realizó un análisis de la información de datos obtenidos con relación a las variables, se hizo a través de medios electrónicos (formularios de Google), organizados y calificados de acuerdo a la unidad de análisis, respecto a sus variables y se procesaron los datos con los programas de Microsoft Excel y el programa SPSS 25 de la siguiente manera:

Mediante Tablas estadísticas se clasificó las distribuciones de frecuencias de las variables estudiadas, en base a las escalas elegidas, de esta manera se analizarán e interpretarán el comportamiento de ambas variables.

Mediante Gráficos estadísticos se presentó un análisis visual de los datos contenidos en las tablas estadísticas, para obtener una mayor comprensión del comportamiento de las variables de investigación.

Mediante Medidas estadísticas se procesaron los datos empleándose el software SPSS versión 25.0, a través de lo cual se pudo contrastar la hipótesis, utilizando para ello cálculos estadísticos.

También se aplicó el Alfa de Cronbach, lo cual permitió establecer la confiabilidad de los instrumentos.

Antes de identificar las correlaciones, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk para muestras menores a 50 y, según sus resultados, se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman.

3.7. Aspectos Éticos

La investigación se realizó con mucho respeto, teniendo en cuenta que cada documento utilizado, desde donde se obtuvo la información que permitió el análisis, sea veraz y auténtico; lo que nos permite afirmar que este trabajo de investigación ha obtenido resultados auténticos. Se tomó en cuenta también el resguardo de la identidad de cada persona que participó en el estudio, tal y como lo señala cada cuestionario elaborado. Por otro lado, en este trabajo de investigación se muestra un alto respeto por la propiedad intelectual, expresado en el tratamiento de cada información, citando y referenciando de manera correcta cada uno, así como cumpliendo con los niveles adecuados, señalados dentro de las normativas, al momento de utilizar el turnitin, del mismo modo que los permisos de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión, lugar en el que se realizó el cuestionario.

IV. RESULTADOS

Tabla 1

Nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Gestión Administrativa				
Intervalo		f	%	Escala de medición variable
105	125	6	24%	Muy alto
85	104	9	36%	Alto
65	84	9	36%	Medio
45	64	0	0%	Bajo
25	44	1	4%	Muy bajo
Total		25	100%	

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01)

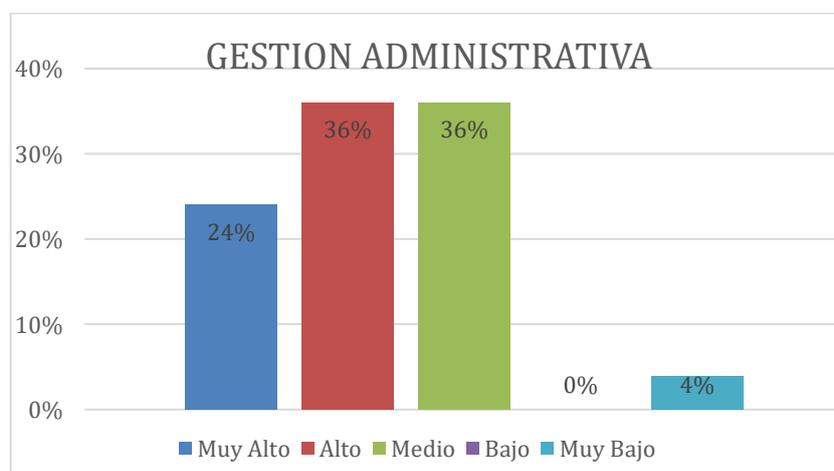


Figura 01: Nivel de gestión administrativa de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 1 se establece el nivel de gestión administrativa en la ODPE Sánchez Carrión, encontrándose que la mayoría de trabajadores la califica en un nivel alto (36%) y medio (36%), ninguno en nivel bajo (0%) y una minoría en nivel muy bajo (4%). Es decir que el nivel de gestión administrativa en dicha oficina es de medio a alto.

Tabla 2

Nivel dimensiones gestión administrativa en trabajadores oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión Elecciones Generales 2021.

Escala de medición	Dimensiones de Gestión Administrativa							
	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Muy Alto	4	16%	6	24%	3	12%	8	32%
Alto	11	44%	9	36%	7	28%	12	48%
Medio	9	36%	8	32%	13	52%	5	20%
Bajo	0	0%	1	4%	2	8%	0	0%
Muy Bajo	1	4%	1	4%	0	0%	0	0%
Total	25	100%	25	100%	25	100%	25	100%

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01)

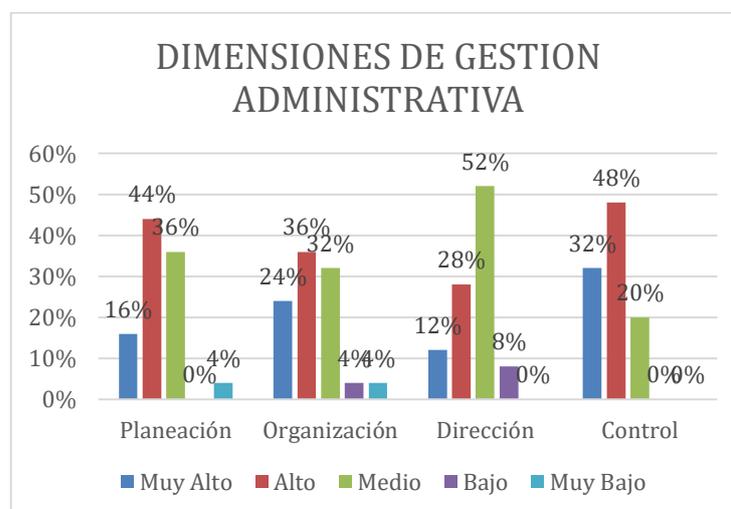


Figura 02: Nivel de las dimensiones de Gestión Administrativa en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 2, de las dimensiones de la variable gestión administrativa, se encontró que el 44% de los trabajadores percibe la planeación en un nivel alto, que ninguno en un nivel bajo. Además, la organización es percibida en un nivel alto por el 36%, el 4% de ellos la califica en un nivel bajo, con el mismo porcentaje en el nivel muy bajo. En cuanto a la dirección, el 52% la califica en un nivel medio y ninguno en nivel muy bajo. Por último, el 48% percibe a la dimensión control en un nivel alto y que ninguno de ellos la considera de nivel bajo ni muy bajo.

Tabla 3

Nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Satisfacción Laboral				
Intervalo	f	%	Escala de medición variable	
84	100	1	4%	Muy alto
68	83	10	40%	Alto
52	67	12	48%	Medio
36	51	1	4%	Bajo
20	35	1	4%	Muy bajo
Total		25	100%	

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral (anexo 02)

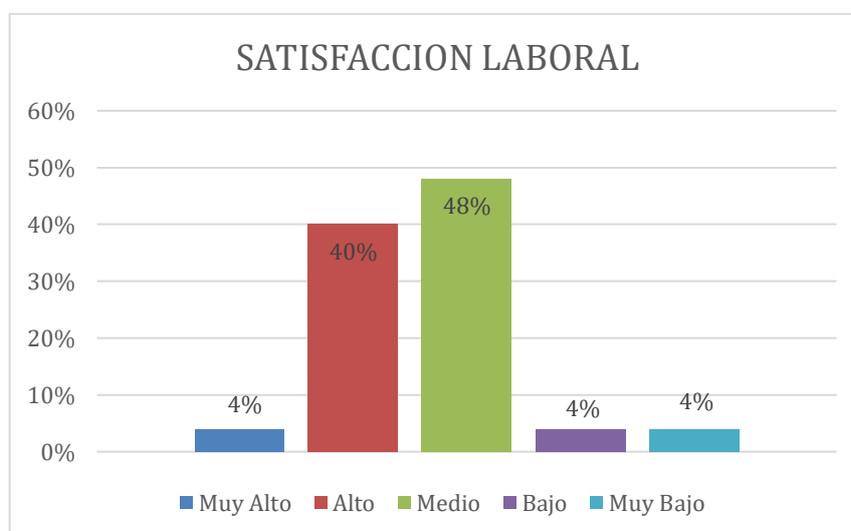


Figura 03: Nivel de Satisfacción Laboral de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 3 se establece el nivel de satisfacción laboral en la ODPE Sánchez Carrión, encontrándose la mayoría de trabajadores en el nivel medio (48%) y alto (40%) de satisfacción laboral, con 4% en nivel muy alto, bajo y muy bajo. El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021 es de medio a alto.

Tabla 4

Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Escala de medición	Dimensiones de Satisfacción Laboral			
	Intrínseca		Extrínseca	
	f	%	f	%
Muy Alto	2	8%	0	0%
Alto	10	40%	10	40%
Medio	11	44%	13	52%
Bajo	1	4%	1	4%
Muy Bajo	1	4%	1	4%
Total	25	100%	25	100%

Fuente: Cuestionario de Satisfacción Laboral (anexo 02)

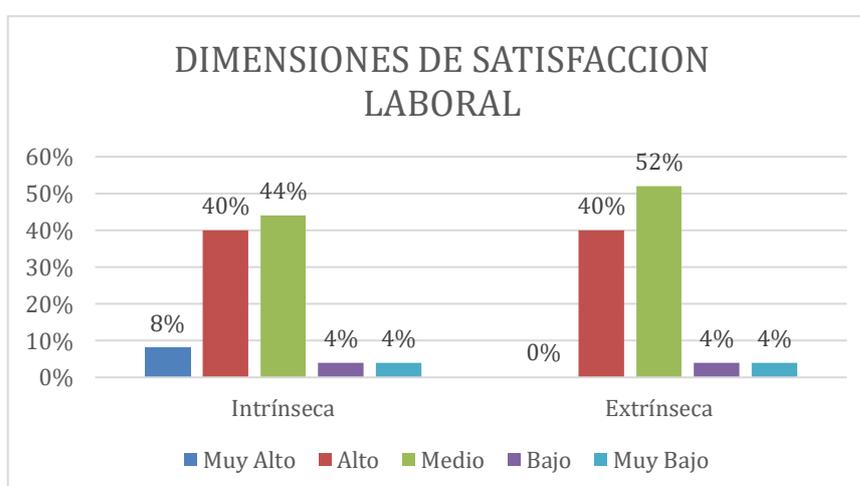


Figura 04: Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 4, dimensiones de la variable satisfacción laboral, se encontró que el 44% tiene un nivel de satisfacción laboral intrínseca medio, 40% un nivel alto, 8% nivel muy alto, el 4% se encuentra en el nivel bajo, con el mismo porcentaje en el nivel muy bajo. Además, el 52% tiene un nivel de satisfacción laboral extrínseca medio, 40% un nivel alto, el 4% se encuentra en el nivel bajo, con el mismo porcentaje en el nivel muy bajo, y ninguno presenta nivel muy alto.

Tabla 5

Prueba de normalidad de Shapiro-Wilk.

	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Administrativa	.946	25	.202
Planeación	.933	25	.101
Organización	.934	25	.110
Dirección	.942	25	.162
Control	.960	25	.421
Satisfacción Laboral	.904	25	.023

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01) y Satisfacción Laboral (anexo 02)

Interpretación:

En la Tabla 5 se observan los resultados de la prueba de normalidad aplicada, la cual fue la de Shapiro-Wilk al contar con una muestra menor a 50. Los resultados demuestran que la variable gestión administrativa y sus dimensiones obtuvieron una significancia mayor a .05, por lo que su distribución es normal; sin embargo, la variable satisfacción laboral obtuvo una significancia menor a .05, por lo que la distribución no es normal y, por lo tanto, se debe utilizar una prueba no paramétrica para medir la relación con esta variable, aplicándose, en este caso, la prueba de correlación de Spearman.

Tabla 6

Relación entre satisfacción laboral y gestión administrativa en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	.808
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	25

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01) y Satisfacción Laboral (anexo 02)

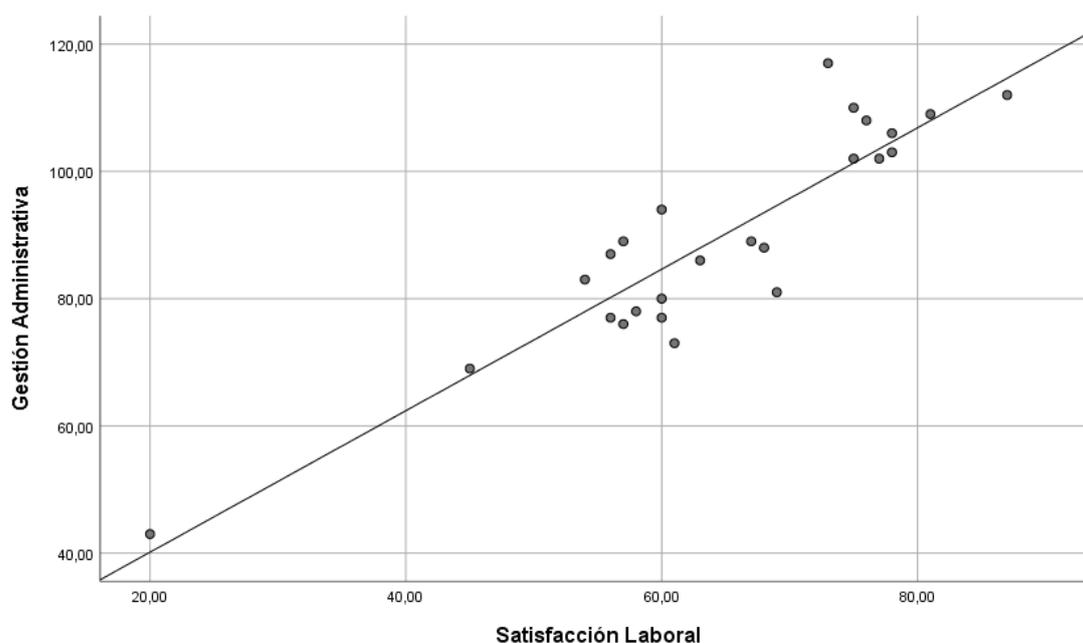


Figura 05: Relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 6 se observan los resultados del coeficiente Spearman encontrándose que el Rho es de .808 y la significancia es de .000 ($p < .05$), es decir que existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, por lo que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación.

Tabla 7

Relación entre satisfacción laboral y dimensión planeación en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
Planeación	Coefficiente de correlación	.787
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	25

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01) y Satisfacción Laboral (anexo 02)

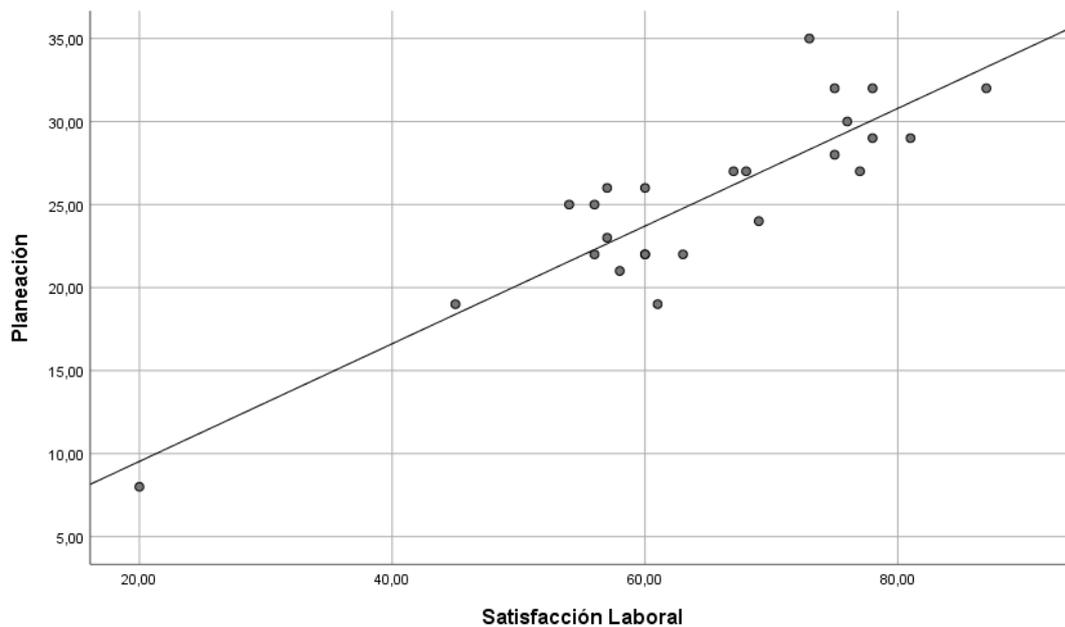


Figura 06: Relación entre satisfacción laboral y dimensión planeación en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 7 se obtuvo que el Rho de Spearman es de .787 y la significancia es de .000 ($p < .05$), es decir que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión planeación y satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Tabla 8

Relación entre satisfacción laboral y dimensión organización en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
Organización	Coefficiente de correlación	.762
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	25

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01) y Satisfacción Laboral (anexo 02)

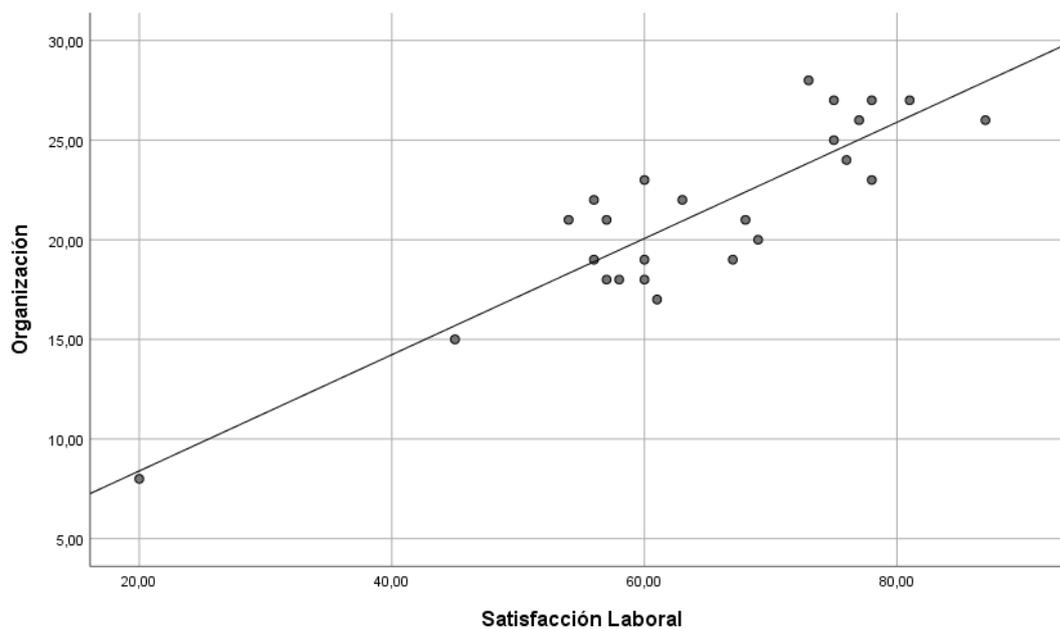


Figura 07: Relación entre dimensión organización y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 8 se muestra que el Rho de Spearman hallado es de .762 con una significancia de .000 ($p < .05$), es decir que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión organización y satisfacción laboral en los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Tabla 9

Relación entre satisfacción laboral y dimensión dirección en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	.847
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	25

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01) y Satisfacción Laboral (anexo 02)

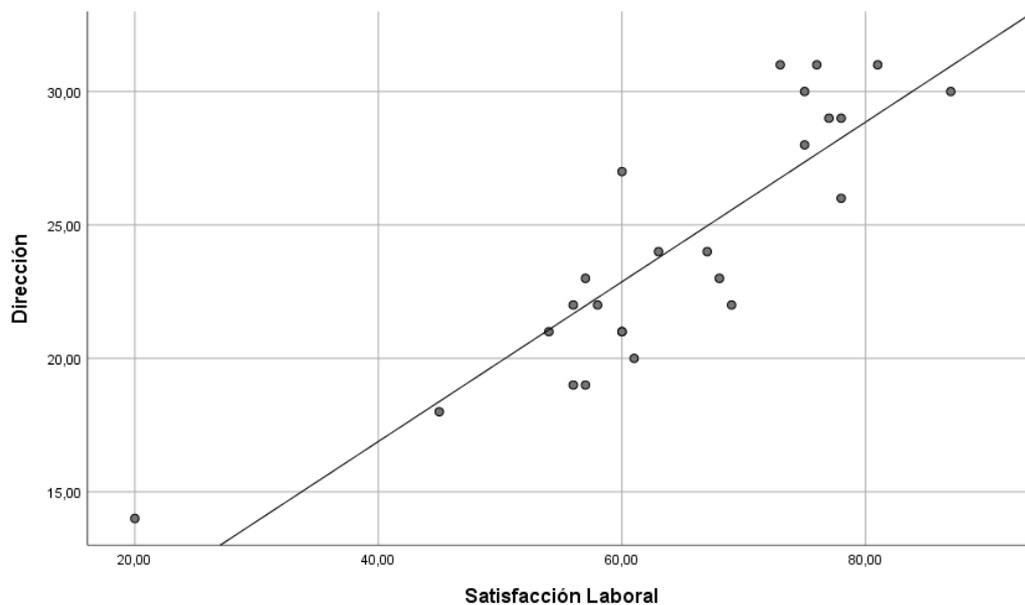


Figura 08: Relación entre dimensión dirección y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 9 se observa un Rho de Spearman de .847 con una significancia de .000 ($p < .05$), es decir que existe una relación positiva y significativa entre la dimensión dirección y satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Tabla 10

Relación entre satisfacción laboral y dimensión control en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Rho de Spearman		Satisfacción Laboral
Control	Coefficiente de correlación	.766
	Sig. (Bilateral)	.000
	N	25

Fuente: Cuestionario de Gestión Administrativa (anexo 01) y Satisfacción Laboral (anexo 02)

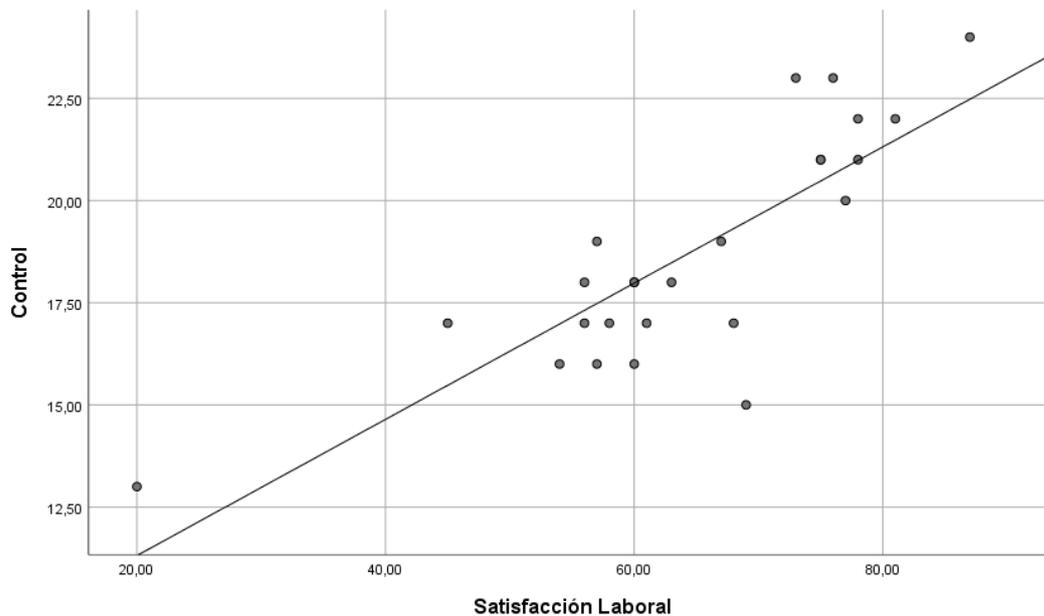


Figura 09: Relación entre dimensión control y satisfacción laboral en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

Interpretación:

En la Tabla 10 se muestra un Rho de Spearman de .766 y una significancia de .000 ($p < .05$), es decir, se halla una relación positiva y significativa entre la dimensión control y satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

V. DISCUSIÓN

En la presente investigación se puede observar que, en el caso de la gestión de la ODPE Sánchez Carrión, la muestra considera que existe un nivel medio en la calidad del poder de dirección de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021; lo cual está correlacionado con que, la mayor cantidad de los locadores encuestados considera en un nivel medio su satisfacción laboral intrínseco; es decir, su posibilidad de desarrollo profesional dentro de la institución, orientación de sus superiores, valor que le dan sus superiores al trabajo que realizan y lo satisfecho que está el locador por los resultados que obtiene, asimismo la importancia y reconocimiento que le da el locador a la empresa y el gusto que el mismo tiene por el trabajo y sus funciones y; más de la mitad de la población encuestada considera que su satisfacción laboral extrínseca es media; es decir que, la cantidad de recarga en sus funciones, relaciones interpersonales, el control de los superiores de sus labores, horarios y trato adecuado por parte de los superiores. Si bien es cierto no existe una percepción de una gestión con muchas falencias sobre los ejes principales como son: el control, el planeamiento y la organización; de los cuales se tiene una percepción de buena gestión o de una gestión administrativa de alto nivel según lo indicado por la mayor cantidad de locadores encuestados; se tiene una opinión distinta respecto a la dirección, la cual la consideran como que no es ni buena ni mala; sino se ubica como una gestión regular; es decir, tiene falencias, pero no es desacertada en su totalidad; pero considerando los niveles de satisfacción de regular alta y la gestión que se realiza según los otros ejes, existe una relación positiva (media-alta y alta).

Para brindar una idea más concisa del marco en el que se realizó la investigación, debo indicar que los resultados están acorde al planteamiento, de relacionar las variables de: “gestión administrativa” y “satisfacción laboral” en la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. De esta manera el objetivo general que se planteó fue determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021; con la finalidad de contar con una aproximación más objetiva de la situación que

experimentan y, a la vez, ofrecer un aporte que posibilite corregir algunas falencias. Para ello, se prepararon instrumentos de evaluación con la técnica de encuesta, permitiendo, en un primer momento, con la prueba piloto, probar su confiabilidad, sacar el criterio de normalidad a través de Kolmogorov-Smirnov y mediante la elaboración de dos instrumentos de evaluación que permitieron recoger datos de los trabajadores respecto de su satisfacción laboral y la gestión administrativa de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. Estos instrumentos fueron validados por criterio de tres expertos en el área, y se hallaron sus evidencias de confiabilidad mediante el alfa de Cronbach, consiguiendo ambos cuestionarios un nivel de confiabilidad excelente.

Obtenidos todos los datos de la población, se procedió al cumplimiento del objetivo general de la investigación y se aplicó la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk, apta para muestras menores a 50 personas, donde se encontró que la distribución de datos de la gestión administrativa y sus dimensiones era normal, pero la distribución de datos de la satisfacción laboral no lo era (Tabla 5), por lo que para hallar las relaciones del objetivo general y específicos se utilizó el coeficiente Rho de Spearman. Es así que se obtuvo como resultado, según los niveles propuestos por Mondragón (2014), la existencia de una correlación positiva muy fuerte y significativa entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa (Tabla 6), con lo que se pudo rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de investigación: Existe relación significativa entre satisfacción laboral y gestión administrativa en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en Elecciones Generales 2021.

Este resultado coincide con Palomares (2017), Maza (2018) y Huamaní y Ascuña (2019), quienes encontraron una relación altamente significativa entre estas variables, así como con Guzmán (2018) y Machaca (2021), quienes identificaron una relación positiva, considerable y significativa, lo que significa que, incluso en diversos contextos, cuando la satisfacción laboral aumenta, la gestión administrativa también es más eficiente, mientras que, si los trabajadores se encuentran insatisfechos, la gestión administrativa será deficiente.

En lo relativo a los objetivos específicos, el primero de estos fue identificar el nivel de gestión administrativa en colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, y se consiguió al clasificar en cinco rangos la gestión administrativa y sus dimensiones, los cuales van desde muy alto hasta muy bajo. Respecto de lo encontrado en la escala general, los trabajadores de esta oficina calificaron la gestión administrativa de un nivel alto a medio (Tabla 1), por lo que se puede afirmar que existen canales de comunicación, las funciones se coordinan debidamente, el liderazgo de los administrativos es acorde a la realizada, las normas están sistematizadas, todas las acciones son planificadas y existen elementos innovadores respecto de la productividad y tecnología (Reyes, 1980; Chiavenato, 2014; Mendoza, 2017).

De igual manera, se identificó el nivel de cada dimensión de la variable gestión administrativa (Tabla 2), encontrándose que la planificación está en un nivel alto, es decir que los planes de acción son planificados de manera eficaz en relación con los objetivos propuestos. De igual manera la organización se encuentra en un nivel alto, por lo que las áreas de esta entidad se encuentran bien organizadas, las políticas generales se encuentran acordes a los objetivos, la designación de funciones es adecuada, y la selección y reclutamiento del personal se da de acuerdo a los perfiles de puesto definidos. Sin embargo, se halló que la dirección está en un nivel medio, es decir que se cumple medianamente con la evaluación de desempeño y con las metas establecidas en el Sistema de Gestión de Planes, y tanto el liderazgo de los directivos como la comunicación al interior y entre distintas áreas es regular. Por último, la dimensión control es calificada en un nivel alto, por lo que los sistemas de control son eficaces, las normas establecidas se respetan cabalmente y todas las actividades presentadas en los informes son cumplidas.

El nivel identificado en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, en comparación con lo encontrado por Guzmán (2018), es destacable, puesto que en dicha investigación también se tuvo como población a trabajadores de una de las oficinas descentralizadas de procesos electorales, específicamente la de Alto Amazonas, y se encontró solamente un nivel regular de gestión administrativa. De igual manera,

en los estudios realizados por Huamaní y Ascuña (2019), se encontró un nivel regular o medio de gestión administrativa.

Es importante recalcar que Giraldo (2017) comparó los resultados de tres instituciones públicas de Lima, encontrando que no existía diferencia significativa en cuanto a la gestión administrativa, por lo que los hallazgos de esta investigación son un antecedente relevante en la investigación de la gestión administrativa de las oficinas descentralizadas de procesos electorales, y deberían ser comparados con otras oficinas para verificar si, como en la investigación mencionada, se encuentran resultados similares o, por el contrario, se encuentran diferencias significativas que, según el nivel de gestión administrativa en otras sucursales, podría llevar a una mejora de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión al tomar en cuenta las medidas que se toman en oficinas con resultados muy altos, así como a la mejora de oficinas con resultados bajos y muy bajos. Respecto de dichas medidas, Santana (2016) refiere que para que la gestión administrativa mejore se necesita un mayor control de los procesos internos, así como un diseño estratégico técnico, por lo que, para futuras investigaciones, estas variables deberían ser tomadas en cuenta para un estudio profundo.

Para el segundo objetivo específico, identificar el nivel de satisfacción en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, también se clasificaron las respuestas en cinco rangos que iban desde muy alto hasta muy bajo, encontrándose que la satisfacción laboral de los trabajadores encuestados es, en su mayoría, media a alta (Tabla 3), por lo que se puede afirmar que la actitud de los trabajadores hacia el trabajo es positiva, perciben su actividad laboral como agradable y se encuentran medianamente conformes con las condiciones de trabajo.

En cuanto a las dimensiones, tanto la satisfacción laboral intrínseca como extrínseca se encontró en un nivel medio a alto (Tabla 4), lo que implica que los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos con el reconocimiento y las promociones que reciben, así como con el salario, los recursos, la supervisión y las relaciones al interior del centro laboral.

Estos resultados son similares a los hallados por Huamaní y Ascuña (2019), y Gomero (2019), quienes también encontraron que la satisfacción de los trabajadores era de media a alta en sus poblaciones de estudio. Es destacable la diferencia encontrada respecto de la oficina descentralizada de procesos electorales – Alto Amazonas, en 2016, donde, como indica Guzmán (2018), se encontró un elevado porcentaje de insatisfacción laboral, a diferencia del nivel medio a alto de la oficina encontrada en Sánchez Carrión, esto puede relacionarse con el nivel de gestión administrativa identificado en ambas oficinas.

En lo relativo a esta variable, Zans (2018) y Gomero (201) identificaron que la satisfacción laboral es influenciada por el clima laboral y las relaciones interpersonales, los cuales pueden hacer sentir mejor o peor a los trabajadores en su entorno de trabajo, por lo que, si se busca mejorar la satisfacción laboral y la gestión administrativa, estas dos variables deben ser tenidas en cuenta.

El tercer objetivo específico consistió en identificar la relación entre la planificación con la satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. Como se explicó en párrafos anteriores, debido al resultado de la prueba de normalidad (Tabla 5), se empleó el coeficiente de correlación de Spearman, el cual demostró la presencia de una relación positiva muy fuerte y estadísticamente significativa (Mondragón, 2014) entre la planificación y la satisfacción laboral (Tabla 7).

Este resultado es similar al encontrado por Palomares (2017), quien identificó una correlación moderada y significativa entre planeación y satisfacción laboral en los trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral, por lo que es posible afirmar que mientras mayor sea la eficacia en la planificación, mejor será el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores.

Para el cuarto objetivo específico, identificar la relación entre la organización con la satisfacción laboral en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, también se aplicó el coeficiente de correlación de Spearman (Tabla 8), y su Rho demostró la existencia de una relación muy fuerte, positiva y significativa (Mondragón, 2014)

entre la dimensión organización de la gestión administrativa, y la satisfacción laboral. Esto concuerda con lo hallado por Palomares (2017), quien también identificó una alta correlación entre ambas.

En cuanto al quinto objetivo específico, que fue identificar la relación entre la dirección con la satisfacción laboral trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, tras aplicarse la prueba de correlación de Spearman (Tabla 9), se encontró una relación positiva muy fuerte entre la dirección de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de esta oficina, resultado que fue incluso más elevado que el hallado por Palomares (2017), quien identificó una relación moderada entre esta dimensión y la satisfacción de su población de estudio, probablemente por las diferencias existentes en la dirección de gestión administrativa de la institución.

Finalmente, el sexto objetivo específico consistió en identificar la relación entre el control con la satisfacción laboral en trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, el cual, como se puede ver en la Tabla 10, arrojó un coeficiente Rho de Spearman que indica una relación positiva muy fuerte, según los niveles propuestos por Mondragón (2014), además de una significancia alta, resultado similar al de Palomares (2017), que encontró una relación considerable y positiva entre el control de la gestión administrativa y la satisfacción de los trabajadores, demostrándose que mientras mejor sea el control de la gestión administrativa, más elevada será la satisfacción de los que laboran en la institución.

VI. CONCLUSIONES

- Se encontró que hay una relación significativa entre satisfacción laboral y la gestión administrativa de los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. Lo cual significa que a medida que aumente o disminuya los niveles de gestión administrativa, aumentará o disminuirá la satisfacción laboral.
- La gestión administrativa de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021 es de un nivel alto a medio.
- La satisfacción en los trabajadores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021, es, en su mayoría, media a alta.
- Se encontró que hay una relación positiva, muy fuerte y significativa entre la planificación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. Lo que significa que, incluso en diversos contextos, cuando la planificación de la gestión administrativa aumenta, la satisfacción laboral también aumenta.
- Se tuvo como resultado que hay una relación positiva, muy fuerte y significativa entre la organización de la gestión administrativa, y la satisfacción laboral, en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. Lo cual significa que a medida que aumente o disminuya los niveles de organización de la gestión administrativa, aumentará o disminuirá la satisfacción laboral.

- Se halló una relación positiva, muy fuerte y significativa entre la dirección de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. Lo que significa que, si la dirección de la gestión administrativa aumenta, la satisfacción laboral también.

- Existe una relación positiva, muy fuerte y significativa entre el control de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021. Lo que significa que, si el control gestión administrativa aumenta, la satisfacción laboral también.

VII. RECOMENDACIONES

- Dado que la gestión administrativa obtiene como resultados índices medios, se recomienda al administrador y jefe de ODPE fortalecer esta dimensión al interior de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión, ya que la satisfacción del trabajador dependerá del grado de gestión que se tenga, y a su vez, unos trabajadores satisfechos, alcanzarán de mejor manera las metas trazadas.
- Otro de los aspectos a los que se debe prestar mayor atención en la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión, es el de control de los procesos internos, ya que la gestión administrativa requiere, para su mejora, de diseños estratégicos técnicos, y para ellos tal vez sería oportuno contar con la ayuda de un experto que pueda brindar esa asesoría.
- Los directivos responsables de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión, debe revisar los niveles de satisfacción laboral, tanto, intrínseca como extrínseca, porque si los trabajadores se encuentran medianamente satisfechos será difícil una gestión exitosa.

REFERENCIAS

- Bernal, C. y Sierra, H. (2013). Proceso administrativo para las organizaciones del Siglo XXI (2nd ed.). PEARSON.
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/download/398/740>
- Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Dominio de las Ciencias*, 3(2), 947-964.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Cardoza, M, Hidalgo, L., Peña, J. (2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. *UCV Hacer*, 8(1), 74-89.
<https://www.redalyc.org/jatsRepo/5217/521758809021/521758809021.pdf>
- Chiavenato, I. (2014). *Introducción a la teoría general de la administración* (8° ed.). Ediciones Punta Santa fe.
- Chiavenato, I. (2017). *Vs. Comportamiento Organizacional*. 3ra edición. McGraw-Hill
- Córdova, J. & Arévalo, L. (2018). *Gestión Administrativa y su relación en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipan S.A.C, Ciudad de Tarapoto, año 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto]. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de San Martín. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3015>
- Córdova, J. & Arévalo, L. (2018). *Gestión Administrativa y su relación en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipan S.A.C, Ciudad de Tarapoto, año 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Martín-Tarapoto]. Repositorio Institucional Digital de la Universidad Nacional de San Martín. <http://repositorio.unsm.edu.pe/handle/11458/3015>

- Gandarillas, M., Vásquez, L., Márquez, H., Santamaría, E., Garaña, O. y Santibáñez, M. (2014). Satisfacción Laboral y Apoyo Social en trabajadores de un hospital de tercer nivel. *Medicina y Seguridad del Trabajo*, 60(234). 64-89. <https://dx.doi.org/10.4321/S0465-546X2014000100007>
- González-Riano, X. y Armesto-Fernández, X. (2012). Minority language teaching and teacher satisfaction: The case of Asturias. *Cultura y Educación*, 24(2), 219-241. <https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1174/113564012804932100?needAccess=true>
- Grant, N., Wardle, J. y Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: a cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*, 16(3), 259-268
- Griffin, R., & Moorhead, G. (2010). *Comportamiento organizacional: Gestión de personas y organizaciones* (9ª Ed). Cengage Learning Editores.
- Guzmán, A. y Burgos, J. (2016): La estructura organizacional un componente básico en la evaluación del control interno de las pymes de la provincia de El Oro República del Ecuador. *Revista Observatorio de la Economía Latinoamericana*, Ecuador. 1-16. <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/ec/2016/control.html>
- Guzmán, R. (2018). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de la oficina descentralizada de procesos electorales – alto amazonas – ONPE 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la Universidad César Vallejo. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20853>
- Harrison, D., Newman, D. y Roth, P. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*, 49(2), 305-325.
- Huamani, H. y Ascuña, H. (2019). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Trabajadores Administrativos de la UGEL, Arequipa Sur 2018* [Tesis de

Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional de la UNSA. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10678>

Jaramillo, C. (2021). Análisis de elecciones 2021. Serie: Análisis 2021. Perú Elecciones Generales 2021 (Presidencia, Vicepresidencias, Congreso de la República y Parlamento Andino). Observatorio de Reformas Políticas en América Latina, IJ-UNAM y Organización de los Estados Americanos (OEA). https://www.researchgate.net/publication/351526877_Analisis_de_Elecciones_Peru_2021

Judge, T., Weiss, H., Kammeyer-Mueller, J. y Hulin, C. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356-374.

Kammeyer-Mueller, J., Wanberg, C., Glomb, T. y Ahlburg, D. (2005). The role of temporal shifts in turnover processes: it's about time. *Journal of Applied Psychology*, 90(4), 644-658.

Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración una perspectiva global y Empresarial* (14av ed.) McGraw-Hill. https://www.soy502.com/sites/default/files/administracion_una_perspectiva_global_y_empresarial_14_edi_koontz.pdf

Llanes-Fontl, M., Isaac-Godínez, C., Moreno-Pinol, M. García-Vidal, G. (2014). De la gestión por procesos a la gestión integrada por procesos. *Ingeniería Industrial*, XXXV(3), 255-264. <http://scielo.sld.cu/pdf/rii/v35n3/rii02314.pdf>

Luján, E. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Huánuco]. Repositorio Institucional de la Universidad de Huánuco. <http://distancia.udh.edu.pe/handle/123456789/1133>

Luna, A. (2014). *Proceso administrativo*. Grupo Editorial Patria.

Madero, S. (2020). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta univ*, 29, e2153. <http://dx.doi.org/10.15174/au.2019.2153>

- Manso, J. (2012). El legado de Frederick Irving Herzberg. Revista Universidad EAFIT, (128), 79-86. <https://www.redalyc.org/pdf/215/21512808.pdf>
- Mateo, A. (2017). Gestión educativa y satisfacción laboral en los docentes de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 – 2015 [Tesis de Maestría Universidad César Vallejo] Repositorio UCV. http://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/UCV/8384/Mateo_SAM.pdf?sequence=1
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. Dominio de las Ciencias, 3(2), 947-96. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Rojas, M., Jaimes, L. y Valencia, M. (2017). Efectividad, eficacia y eficiencia en equipos de trabajo. Revista Espacios, 39(6). <https://www.revistaespacios.com/a18v39n06/a18v39n06p11.pdf>
- Sánchez, M. y García M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Sánchez, M. y García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Scientia Et Technica, 22(2), 161-166. <https://www.redalyc.org/pdf/849/84953103007.pdf>
- Santana, S. (2016). La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos autónomos descentralizados municipales (gadm) de Tungurahua [Tesis de Maestría, Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/22999/1/T3638M.pdf>
- Sardón, J. (2010). El sistema electoral peruano. En El Estado en debate: múltiples miradas (pp. 272-286). Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas. https://www.lampadia.com/assets/uploads_documentos/9b838-fulltext.pdf

- Schat, A. C., Kelloway, E. K. y Desmarais, S. (2005). The Physical Health Questionnaire (PHQ): construct validation of a self-report scale of somatic symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 363-381.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris, N. y Judge, T. (2007). Do the core selfevaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *Personality and Individual Differences*, 42(8), 1441-1452.
- Vallellano, M. (2019). La satisfacción laboral en profesiones asistenciales: de la investigación comparativa en Trabajo Social a una propuesta de intervención [Tesis de Doctorado, Universidad Complutense de Madrid]. E-prints Complutense. <https://eprints.ucm.es/id/eprint/59695/>
- Wallace J., Lemaire J., y Ghali W. (2009). Physician wellness: a missing quality indicator. *Lancet*, 374, 1714-1721
- Zans, C. (2018). Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016-2018. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, Managua]. Repositorio UNAN. <https://repositorio.unan.edu.ni/4744/1/5805.pdf>
- Zayas, P., Báez, R., Zayas, J. y Hernández, M. (2015). Causas de la satisfacción laboral en una organización comercializadora mayorista. *Rev. Fac. Cienc. Econ.*, 23(2), 35-61. <http://dx.doi.org/10.18359/rfce.1606>

ANEXOS

Anexo 1: Cuestionario de gestión administrativa

1	2	3	4	5	Escala de medición
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno	
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Escala de conversión

Nº	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 01: Planeación					
1	¿Cómo consideras la toma de decisiones en tu entidad?					
2	¿Los objetivos institucionales se encuentran claramente definidos?					
3	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se lleva a cabo en tu Entidad?					
4	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas y la gestión por resultados en tu entidad?					
5	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas propuestas en tu entidad?					
6	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes de tu entidad?					
7	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en tu Entidad?					
	Dimensión 02: Organización					
8	¿Cómo consideras la organización de las áreas de tu Entidad?					
9	¿Cómo consideras a las políticas generales vigentes en tu Entidad?					
10	¿Cómo consideras la designación de funciones en tu Entidad laboral?					
11	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en tu Entidad laboral?					
12	¿Los perfiles de los cargos funcionales se encuentran bien definidos?					

13	¿Cómo consideras que es el desempeño de tus funciones en la entidad?					
	Dimensión 03: Dirección					
14	¿Se evalúa la eficiencia y eficacia del desempeño del personal en el área de trabajo?					
15	¿Considera que se cumplen las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes en los tiempos establecidos?					
16	¿Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes?					
17	¿Cómo consideras la motivación que se te brinda en tu Entidad?					
18	¿La comunicación es idónea entre las distintas áreas y entre compañeros al interno de la entidad?					
19	¿Cómo consideras tu comportamiento ante otras personas en tu área de trabajo?					
20	¿Consideras que existe liderazgo de los directivos en la entidad?					
	Dimensión 04: Control					
21	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?					
22	¿Cómo evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras?					
23	¿Consideras que cumples con las funciones encomendadas?					
24	¿Las normas establecidas en la institución se respetan cabalmente?					
25	¿Cumples con las actividades que presentas en tus informes de actividades?					

Anexo 2: cuestionario de satisfacción laboral

1	2	3	4	5	Escala de medición
Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre	
Muy bajo	Bajo	Medio	Alto	Muy alto	Escala de conversión

Nº	Satisfacción Laboral	Valoración				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 01: Satisfacción laboral intrínsecas					
1	¿Se considera satisfecho con las posibilidades de lograr su desarrollo profesional en esta entidad?					
2	¿Se siente conforme con la forma en la que sus superiores juzgan su labor diaria?					
3	¿Está contento del apoyo y orientación que recibe de sus superiores para realizar bien su trabajo?					
4	¿Está satisfecho con el valor que le brinda a su trabajo la entidad donde labora?					
5	¿Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo?					
6	En su entidad, se respetan los méritos personales para la promoción laboral.					
7	¿Considera que en la entidad cada quien recibe el reconocimiento que le corresponde de acuerdo a la labor que realiza?					
8	¿considera que en la entidad existe normas explícitas para la promoción laboral?					
9	¿Se encuentra complacido con las actividades que realiza?					
10	¿Considera que lo sobrecargan de trabajo en el área que labora?					

	Dimensión 02: Satisfacción laboral extrínseca					
11	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que le asignan?					
12	¿La relación que tiene con sus superiores es cordial?					
13	¿La supervisión y control que ejercen sus superiores es satisfactoria y permite mejorar su desempeño laboral?					
14	¿Considera que las relaciones interpersonales en la entidad son las adecuadas?					
15	¿considera que existe una actitud solidaria entre los trabajadores de la entidad?					
16	¿Considera que existe respeto mutuo entre todos los trabajadores de la entidad en la que labora?					
17	¿Considera que se valora el esfuerzo que realiza en su trabajo?					
18	¿Te sientes conformes con los horarios de trabajo que manda la entidad en la que laboras?					
19	¿Consideras que existe trabajo en equipo entre los trabajadores de la entidad?					
20	¿Siente que recibió de parte de algún superior mal trato?					

Anexo 3: Validación del instrumento de gestión administrativa

- Mg. Catia Camus Dávila

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS COLABORADORES DE LA ODPE SÁNCHEZ CARRIÓN EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021.

TITULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y el efecto en la gestión administrativa en colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

VARIABLE: La gestión administrativa												
DIMENSIÓN 1: Planificación												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Objetivos propuestos	¿Cómo consideras la toma de decisiones en tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Los objetivos institucionales están claramente definidos?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se lleva a cabo en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
Planes de acción	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas y la gestión por resultados en tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en tu entidad?	X		X		X		X		X		

2

Motivación	¿Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras a la motivación que se te brinda en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
Comunicación	¿La comunicación es idónea entre las distintas áreas y entre compañeros al interno de la entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo?	X		X		X		X		X		
Supervisión	¿Consideras que existe liderazgo de los directivos en la entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control												
Avance general Informes mensuales	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?	X		X		X		X		X		
	¿considera que cumple con las funciones encomendadas?	X		X		X		X		X		
	¿Las normas establecidas en la institución se respetan cabalmente?	X		X		X		X		X		
Informes mensuales	¿Cumples con las actividades que presentas en tus informes de actividades?	X		X		X		X		X		

Motivación	¿Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes?	X	X	X	X	X		
	¿Cómo consideras a la motivación que se te brinda en tu Entidad laboral?	X	X	X	X	X		
Comunicación	¿La comunicación es idónea entre las distintas áreas y entre compañeros al interno de la entidad?	X	X	X	X	X		
	¿Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo?	X	X	X	X	X		
Supervisión	¿Consideras que existe liderazgo de los directivos en la entidad?	X	X	X	X	X		
DIMENSION 4: Control								
Avance general Informes mensuales	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?	X	X	X	X	X		
	¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?	X	X	X	X	X		
	¿considera que cumple con las funciones encomendadas?	X	X	X	X	X		
	¿Las normas establecidas en la institución se respetan cabalmente?	X	X	X	X	X		
Informes mensuales	¿Cumples con las actividades que presentas en tus informes de actividades?	X	X	X	X	X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	La Gestión Administrativa en los Colaboradores de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	25 colaboradores del área administrativa de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Catia Camus Dávila	DNI N°	18161020
Título Profesional	Contadora Pública	Celular	996341756
Dirección Domiciliaria	Jaime de Gondra Mz, M3, Lote 25 Urb. Covicorti		
Grado Académico	Maestra en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 20/05/2021

- Mg. Alfredo Américo Morgan plaza

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA GESTION ADMINISTRATIVA EN LOS COLABORADORES DE LA ODPE SÁNCHEZ CARRIÓN EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021.

TITULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y el efecto en la gestión administrativa en colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

VARIABLE: La gestion administrativa												
DIMENSIÓN 1: Planificación												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		OBSERVACIONES
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Objetivos propuestos	¿Cómo consideras la toma de decisiones en tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Los objetivos institucionales están claramente definidos?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se lleva a cabo en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
Planes de acción	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas y la gestión por resultados en tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en tu entidad?	X		X		X		X		X		

2

	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes de tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización												
Reglas	¿Cómo consideras la organización de las áreas de tu Entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras a las políticas generales vigentes en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
Cargos	¿Cómo consideras la designación de funciones en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Los perfiles de los cargos funcionales se encuentran bien definidos?	X		X		X		X		X		
Comportamientos	¿Cómo consideras que es tu desempeño en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección												
Ejecución de los planes	¿Se evalúa la eficiencia y eficacia del desempeño del personal en el área de trabajo?	X		X		X		X		X		
	¿Considera que se cumplen las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes en los tiempos establecidos?	X		X		X		X		X		

3

	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes de tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización												
Reglas	¿Cómo consideras la organización de las áreas de tu Entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras a las políticas generales vigentes en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
Cargos	¿Cómo consideras la designación de funciones en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Los perfiles de los cargos funcionales se encuentran bien definidos?	X		X		X		X		X		
Comportamientos	¿Cómo consideras que es tu desempeño en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección												
Ejecución de los planes	¿Se evalúa la eficiencia y eficacia del desempeño del personal en el área de trabajo?	X		X		X		X		X		
	¿Considera que se cumplen las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes en los tiempos establecidos?	X		X		X		X		X		

3

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	La Gestión Administrativa en los Colaboradores de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	25 colaboradores del área administrativa de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Alfredo A. Morgan Plaza	DNI N°	18089430
Título Profesional	Contador Publico	Celular	949671118
Dirección Domiciliaria	Arequipa 287 – Urb. Aranjuez		
Grado Académico	Maestro en Gestión Empresarial		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 27/05/2021

- Mg. Javier Rodríguez Molina

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS COLABORADORES DE LA ODPE SÁNCHEZ CARRIÓN EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y el efecto en la gestión administrativa en colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

VARIABLE: La gestión administrativa												
DIMENSIÓN 1: Planificación												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Objetivos propuestos	¿Cómo consideras la toma de decisiones en tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Los objetivos institucionales están claramente definidos?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se lleva a cabo en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
Planes de acción	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas y la gestión por resultados en tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en tu entidad?	X		X		X		X		X		

2

	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes de tu entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Organización												
Reglas	¿Cómo consideras la organización de las áreas de tu Entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras a las políticas generales vigentes en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
Cargos	¿Cómo consideras la designación de funciones en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Los perfiles de los cargos funcionales se encuentran bien definidos?	X		X		X		X		X		
Comportamientos	¿Cómo consideras que es tu desempeño en tu Entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 3: Dirección												
Ejecución de los planes	¿Se evalúa la eficiencia y eficacia del desempeño del personal en el área de trabajo?	X		X		X		X		X		
	¿Considera que se cumplen las metas establecidas en el Sistema de gestión de planes en los tiempos establecidos?	X		X		X		X		X		

Motivación	¿Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes?	X	X	X	X	X	X	
	¿Cómo consideras a la motivación que se te brinda en tu Entidad laboral?	X	X	X	X	X	X	
Comunicación	¿La comunicación es idónea entre las distintas áreas y entre compañeros al interno de la entidad?	X	X	X	X	X	X	
	¿Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo?	X	X	X	X	X	X	
Supervisión	¿Consideras que existe liderazgo de los directivos en la entidad?	X	X	X	X	X	X	
DIMENSIÓN 4: Control								
Avance general Informes mensuales	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?	X	X	X	X	X	X	
	¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?	X	X	X	X	X	X	
	¿considera que cumple con las funciones encomendadas?	X	X	X	X	X	X	
	¿Las normas establecidas en la institución se respetan cabalmente?	X	X	X	X	X	X	
Informes mensuales	¿Cumples con las actividades que presentas en tus informes de actividades?	X	X	X	X	X	X	

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	La Gestión Administrativa en los Colaboradores de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	25 colaboradores del área administrativa de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Javier Rodríguez Molina	DNI N°	02438204
Título Profesional	Ingeniero de Sistemas	Celular	987701776
Dirección Domiciliaria	Urb. La rinconada etapa II MZ E LT 5 - Juliaca - San Roman - Puno		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 20/05/2021

Anexo 4: Validación del instrumento de satisfacción laboral

- Mg. Catia Camus Dávila

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA ODPE SÁNCHEZ CARRIÓN EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y el efecto en la gestión administrativa en colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

VARIABLE: Satisfacción Laboral												
DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral intrínsecas												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIO DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Satisfacción con el reconocimiento recibido	¿Se considera satisfecho con las posibilidades de lograr su desarrollo profesional en esta entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Se siente conforme con la forma en la que sus superiores juzgan su labor diaria?	X		X		X		X		X		
	¿Está contento del apoyo y orientación que recibe de sus superiores para realizar bien su trabajo?	X		X		X		X		X		
	¿Está satisfecho con el valor que le brinda a su trabajo la entidad donde labora?	X		X		X		X		X		
	¿Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo?	X		X		X		X		X		
	En su entidad, se respetan los	X		X		X		X		X		

2

Satisfacción con la promoción en el trabajo.	méritos personales para la promoción laboral.											
	¿Considera que en la entidad cada quien recibe el reconocimiento que le corresponde de acuerdo a la labor que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿considera que en la entidad existe normas explícitas para la promoción laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Se encuentra complacido con las actividades que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿Considera que lo sobrecargan de trabajo en el área que labora?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral extrínseca.												
Satisfacción con el salario y recursos	¿considera que el salario que recibe por su trabajo es acorde con las actividades que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿Se encuentra conforme con el salario que recibe?	X		X		X		X		X		
	¿considera que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores diarios?	X		X		X		X		X		
	¿Se considera satisfecho con la capacitación que recibió por parte de la entidad para el inicio de sus labores?	X		X		X		X		X		
Satisfacción con la supervisión y relaciones	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que le asignan?	X		X		X		X		X		
	¿La relación que tiene con sus superiores es	X		X		X		X		X		

3

- Mg. Alfredo Américo Morgan plaza

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA ODPE SÁNCHEZ CARRIÓN EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y el efecto en la gestión administrativa en colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

VARIABLE: Satisfacción Laboral												
DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral intrínsecas												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Satisfacción con el reconocimiento recibido	¿Se considera satisfecho con las posibilidades de lograr su desarrollo profesional en esta entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Se siente conforme con la forma en la que sus superiores juzgan su labor diaria?	X		X		X		X		X		
	¿Está contento del apoyo y orientación que recibe de sus superiores para realizar bien su trabajo?	X		X		X		X		X		
	¿Está satisfecho con el valor que le brinda a su trabajo la entidad donde labora?	X		X		X		X		X		
	¿Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo?	X		X		X		X		X		
	En su entidad, se respetan los	X		X		X		X		X		

2

Satisfacción con la promoción en el trabajo.	méritos personales para la promoción laboral.											
	¿Considera que en la entidad cada quien recibe el reconocimiento que le corresponde de acuerdo a la labor que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿considera que en la entidad existe normas explícitas para la promoción laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Se encuentra complacido con las actividades que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿Considera que lo sobrecargan de trabajo en el área que labora?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral extrínseca.												
Satisfacción con el salario y recursos	¿considera que el salario que recibe por su trabajo es acorde con las actividades que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿Se encuentra conforme con el salario que recibe?	X		X		X		X		X		
	¿considera que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores diarios?	X		X		X		X		X		
	¿Se considera satisfecho con la capacitación que recibió por parte de la entidad para el inicio de sus labores?	X		X		X		X		X		
Satisfacción con la supervisión y relaciones	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que le asignan?	X		X		X		X		X		
	¿La relación que tiene con sus superiores es	X		X		X		X		X		

3

- Mg. Javier Rodríguez Molina

MATRIZ DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO DE SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LA ODPE SÁNCHEZ CARRIÓN EN LAS ELECCIONES GENERALES 2021.

TÍTULO DE LA TESIS: Satisfacción laboral y el efecto en la gestión administrativa en colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.

VARIABLE: Satisfacción Laboral												
DIMENSIÓN 1: Satisfacción laboral intrínsecas												
INDICADORES	ÍTEMS	CRITERIOS DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO										OBSERVACIONES
		REDACCIÓN		PERTINENCIA		COHERENCIA		ADECUACIÓN		COMPRESIÓN		
		A	B	A	B	A	B	A	B	A	B	
Satisfacción con el reconocimiento recibido	¿Se considera satisfecho con las posibilidades de lograr su desarrollo profesional en esta entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Se siente conforme con la forma en la que sus superiores juzgan su labor diaria?	X		X		X		X		X		
	¿Está contento del apoyo y orientación que recibe de sus superiores para realizar bien su trabajo?	X		X		X		X		X		
	¿Está satisfecho con el valor que le brinda a su trabajo la entidad donde labora?	X		X		X		X		X		
	¿Se siente feliz por los resultados que logra en el trabajo?	X		X		X		X		X		
	En su entidad, se respetan los	X		X		X		X		X		

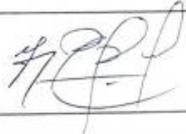
2

Satisfacción con la promoción en el trabajo.	méritos personales para la promoción laboral.											
	¿Considera que en la entidad cada quien recibe el reconocimiento que le corresponde de acuerdo a la labor que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿considera que en la entidad existe normas explícitas para la promoción laboral?	X		X		X		X		X		
	¿Se encuentra complacido con las actividades que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿Considera que lo sobrecargan de trabajo en el área que labora?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 2: Satisfacción laboral extrínseca.												
Satisfacción con el salario y recursos	¿considera que el salario que recibe por su trabajo es acorde con las actividades que realiza?	X		X		X		X		X		
	¿Se encuentra conforme con el salario que recibe?	X		X		X		X		X		
	¿considera que la distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de sus labores diarios?	X		X		X		X		X		
	¿Se considera satisfecho con la capacitación que recibió por parte de la entidad para el inicio de sus labores?	X		X		X		X		X		
Satisfacción con la supervisión y relaciones	¿Está conforme con la cantidad de trabajo que le asignan?	X		X		X		X		X		
	¿La relación que tiene con sus superiores es	X		X		X		X		X		

3

Motivación	¿Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras a la motivación que se te brinda en tu Entidad laboral?	X		X		X		X		X		
Comunicación	¿La comunicación es idónea entre las distintas áreas y entre compañeros al interno de la entidad?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo?	X		X		X		X		X		
Supervisión	¿Consideras que existe liderazgo de los directivos en la entidad?	X		X		X		X		X		
DIMENSIÓN 4: Control												
Avance general Informes mensuales	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?	X		X		X		X		X		
	¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?	X		X		X		X		X		
	¿considera que cumple con las funciones encomendadas?	X		X		X		X		X		
	¿Las normas establecidas en la institución se respetan cabalmente?	X		X		X		X		X		
Informes mensuales	¿Cumples con las actividades que presentas en tus informes de actividades?	X		X		X		X		X		

FICHA DE VALIDACIÓN DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nombre del Instrumento	Satisfacción Laboral en los Colaboradores de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Objetivo del Instrumento	Determinar la relación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los colaboradores de la oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Aplicado a la Muestra Participante	25 colaboradores del área administrativa de la ODPE Sánchez Carrión en las Elecciones Generales 2021.		
Nombres y Apellidos del Experto	Javier Rodríguez Molina	DNI N°	02438204
Título Profesional	Ingeniero de Sistemas	Celular	987701776
Dirección Domiciliaria	Urb. La rinconada etapa II MZ E LT 5 - Juliaca - San Roman - Puno		
Grado Académico	Maestro en Gestión Pública		
FIRMA		Lugar y Fecha:	Trujillo, 20/05/2021

Anexo 5: Resultados de Gestión Administrativa

GESTION ADMINISTRATIVA																														
Nº	Planeación							Organización						Dirección						Control					PL	OR	DI	CO	TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24						25
sujeto 01	3	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	27	26	29	20	102
sujeto 02	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	4	1	1	3	4	2	3	8	8	14	13	43
sujeto 03	3	4	3	2	4	3	4	2	3	3	2	4	4	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	4	23	18	19	16	76
sujeto 04	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	26	23	27	18	94
sujeto 05	2	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	4	3	2	4	2	3	4	3	3	4	21	18	22	17	78
sujeto 06	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	32	27	30	21	110
sujeto 07	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	4	22	19	19	17	77
sujeto 08	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	22	19	21	18	80
sujeto 09	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	29	27	31	22	109	
sujeto 10	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	5	22	22	24	18	86
sujeto 11	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	27	19	24	19	89
sujeto 12	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	5	5	32	26	30	24	112
sujeto 13	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	24	20	22	15	81
sujeto 14	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	29	23	29	22	103	
sujeto 15	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	25	21	21	16	83
sujeto 16	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	5	26	21	23	19	89
sujeto 17	2	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	3	3	4	19	17	20	17	73
sujeto 18	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	4	2	3	3	2	2	4	2	3	4	3	3	4	19	15	18	17	69	
sujeto 19	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	22	18	21	16	77
sujeto 20	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	4	5	30	24	31	23	108
sujeto 21	3	4	4	3	4	4	5	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	27	21	23	17	88
sujeto 22	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	5	25	22	22	18	87
sujeto 23	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	3	3	5	3	3	5	4	4	5	4	3	5	32	27	26	21	106

sujeto 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	28	25	28	21	102
sujeto 25	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	35	28	31	23	117
PROMEDIO																								25.28	21.36	24.2	18.72	89.56	
DESVIACION ESTANDAR																								5.6	4.6	4.7	2.8	17.0	

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel
Gestión administrativa	0.979	Excelente

Anexo 6: Resultados de Satisfacción laboral

SATISFACCION LABORAL																									
Nº	INTRÍNSECA										EXTRÍNSECA										INT	EXT	TOTAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20					
sujeto 01	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	3	4	2	39	38	77		
sujeto 02	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	10	10	20		
sujeto 03	3	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	30	27	57		
sujeto 04	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	33	27	60		
sujeto 05	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	28	30	58		
sujeto 06	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	37	38	75		
sujeto 07	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	29	27	56		
sujeto 08	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	30	60		
sujeto 09	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	2	42	39	81		
sujeto 10	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	32	31	63		

sujeto 11	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	36	31	67
sujeto 12	5	5	5	5	5	5	4	5	5	3	4	5	5	4	4	4	5	4	4	1	47	40	87
sujeto 13	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	36	33	69
sujeto 14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	39	78
sujeto 15	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	28	26	54
sujeto 16	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	28	29	57
sujeto 17	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31	30	61
sujeto 18	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	21	24	45
sujeto 19	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30	30	60
sujeto 20	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	39	37	76
sujeto 21	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	34	34	68
sujeto 22	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	2	3	29	27	56
sujeto 23	4	4	4	4	5	4	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	40	38	78
sujeto 24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	1	39	36	75
sujeto 25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	38	35	73
PROMEDIO																					33	31.44	64.44
DESVIACION ESTANDAR																					7.3	6.4	13.6

Variable	Alfa de Cronbach	Nivel
Satisfacción laboral	0.977	Excelente

Anexo 7: Operacionalización de las variables

Variables	Definición conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición

Satisfacción Laboral	Boada (2019) citando a Palma define satisfacción laboral como la actitud con respecto del trabajo, que depende de cuán agradable o desagradable es para el empleado su actividad laboral. De modo particular posibilita descubrir el nivel de conformidad que posee en términos del desarrollo de: la significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos.	La satisfacción laboral es el comportamiento que posee un individuo respecto de un trabajo e interacción con el personal dentro de la organización.	Satisfacción laboral intrínseca	Satisfacción con el reconocimiento recibido	Ordinal
				Satisfacción con la promoción en el trabajo.	
			Satisfacción laboral extrínseca	Satisfacción con el salario y recursos	
				Satisfacción con la supervisión y relaciones	

Gestión Administrativa	Chiavenato (2017), da a conocer las funciones específicas: ya sean descritas por sus técnicas, por los comerciales, de acuerdo a la seguridad existente, contabilidad adecuada y por efectos de la función administrativa.	La gestión administrativa se hace realidad a través de los ordenamientos que conduce al logro de los objetivos institucionales por medio de un proceso que incluye: planificar, organizar, dirección y control.	Planeación	Objetivos propuestos	Ordinal
				Planes de acción	
			Organización	Reglas, cargos y comportamientos	
			Dirección	Ejecución de los planes	
				Motivación	
				Comunicación	
				Supervisión	
			Control	Avance general	
Informes mensuales					

Anexo 8: Carta de autorización



"Decenio de la Igualdad de oportunidades para mujeres y hombres"
"Año del Bicentenario del Perú: 200 años de Independencia"

Huamachuco, 26 de Abril de 2021

CARTA N° 00003-2021-FHF-ODPESANCHEZCARRION-EG2021/ONPE

A: **AMBAR ESTEFANI IZQUIERDO ARANA**
Tesisista de Maestría en Gestión Pública

De : **FRANKLIN JAMES HERAS FERRER**
Coordinador Administrativo ODPE Sánchez Carrión

Asunto : **ACEPTACION DE DESARROLLO DE TESIS.**

Tengo el agrado de dirigirme a usted, con el propósito de saludarle cordialmente y a la vez manifestarle que se da por aceptada el desarrollo y aplicación de su TESIS titulada "Satisfacción laboral y gestión administrativa en oficina descentralizada de procesos electorales Sánchez Carrión, Elecciones Generales 2021" en las distintas áreas de la institución.

Se expide la presente, en atención a la solicitud de la parte interesada para los fines que estime conveniente.

Sin otro particular, quedo de Usted.

FRANKLIN JAMES HERAS FERRER
Coordinador Administrativo de Oficina
Descentralizada de Procesos Electorales
ODPE - SANCHEZ CARRION
Oficina Nacional de Procesos Electorales

(FHF)