



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores
de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en Administración de la Educación

AUTORA:

Huaman Doroteo, Pamela Nicolasa (ORCID: 0000-0003-1664-3142)

ASESOR:

Dr. Bizarro Flores, Wilfredo Hernan (0000-0003-0267-6322)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión y calidad de servicio

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

A Dios Todopoderoso, al Rey de Reyes mi salvador, por sus maravillas y prodigios que se manifiesta en mí y siempre renueva mis fuerzas cada día como las águilas. A mi familia en especial a mis padres Genner (+) y Alicia Doris por sus ejemplos y sobre todo por inculcarme en valores plasmadas en la palabra de Dios.

Agradecimiento

A mi hermosa familia Huaman Doroteo, por haberme dedicado todo su apoyo y paciencia que me enseñaron a conseguir mi meta profesional, asimismo a mis compañeros de trabajo de la UGEL Satipo, y por supuesto a la UCV y Asesor por contribuir en mi desarrollo profesional. Todo lo puedo en Cristo que me fortalece.

Índice de contenido

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agredecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	7
III. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de la investigación	17
3.2 Variables y operacionalización	18
3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos	19
3.5 Procedimientos	19
3.6 Método de análisis de datos	20
3.7 Aspectos éticos	20
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	26
VI. CONCLUSIONES	33
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	
Anexo 1: Matriz de consistencia	
Anexo 2: Operacionalización de variables	
Anexo 3: Cuestionario	
Anexo 4: Validación de experto	
Anexo 5: Prueba de confiabilidad	

Índice de tablas

Tabla 1 Prueba de normalidad: Gestión administrativa y satisfacción laboral	28
Tabla 2 Correlación entre: gestión administrativa y la satisfacción laboral	29
Tabla 3 Prueba de hipótesis: entre planeación y satisfacción laboral	30
Tabla 4 Prueba de hipótesis: entre organización y satisfacción laboral	31
Tabla 5 Prueba de hipótesis: entre dirección y satisfacción laboral	31
Tabla 6 Prueba de hipótesis: entre control y satisfacción laboral	32

Índice de tablas

Figura : 1

17

Resumen

Teniendo presente que en la actualidad los retos y desafíos es importante dentro de la administración a fin de elevar las competencias de los gestores públicos, se ha realizado la investigación en donde se tuvo como objetivo principal, determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021, asentado en un enfoque cuantitativo con nivel descriptivo correlacional, de tipo aplicada, y para ello se formalizó con el diseño no experimental de corte transversal. Para tal se utilizó como instrumento la encuesta validados por expertos, cuya confiabilidad en alfa de cronbach resultó 0,906, estuvo conformada por 80 colaboradores como muestra de estudio de la misma entidad. Se logró determinar, un nivel de correlación positiva moderada (Rho 0,634 y p valor 0,000). Entonces esta moderación supone, cuando mejora la gestión administrativa, mejora la satisfacción laboral, sin embargo, cuando existe deficiencia aumentará la insatisfacción.

Palabra clave: *Gestión, administrativa, satisfacción laboral, trabajadores*

Abstract

Bearing in mind that currently the challenges and challenges are important within the administration in order to raise the competencies of public managers, the investigation has been carried out where the main objective was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of the workers of the Executing Unit 302 UGEL Satipo, Junín 2021, based on a quantitative approach with a correlational descriptive level, of an applied type, and for this it was formalized with the non-experimental cross-sectional design. For this, the survey validated by experts was used as an instrument, whose reliability in Cronbach's alpha was 0.906, it was made up of 80 collaborators as a study sample of the same entity. A moderate positive correlation level was determined (Rho 0.634 and p value 0.000). So this moderation means, when administrative management improves, job satisfaction improves, however, when there is a deficiency, dissatisfaction will increase.

Palabra clave: *Gestión, administrativa, satisfacción laboral, trabajadores*

I. INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa según Chiavenato (2008) está ligado a las decisiones, en las tomas de acciones encaminadas al resultado de los objetivos basados en planeación, en organización, en dirección y en control, y lo que se anhela en toda institución es alcanzar el éxito y la competitividad y para ello es sumamente importante mantener a un aparato de equipo humano soberanamente satisfechos y motivados, a fin de que al momento de desempeñarse se logre los objetivos que se persigue, ahondando más sobre la gestión administrativa el líder en este caso el director y los jefes de líneas muy a pesar de conocer sus funciones y las políticas de gobierno regional, deberían trabajar en estrecha coordinación con sus trabajadores a fin de consolidar la armonía y empatía y lograr una buena satisfacción laboral, así lo indica Rosales (2018), la satisfacción laboral comprende no solo un aspecto en las organizaciones, sino un acumulado de ellos, que son necesarios para gerenciar hacia los resultados propuesto durante la actividad que desarrolla, de manera que los trabajadores se identifiquen plenamente con su institución.

Sin embargo en estos tiempos el sistema administrativo se ha visto afectada debido a la emergencia sanitaria causado por esta plaga de virus infeccioso - pandemia COVID 19, que afectó a países de todo el mundo causando desestabilidad, miedo y zozobra a miles de personas en atención a los usuarios en todas las institución públicas, privadas y organizaciones, obviamente éstos han experimentado cambios dentro de su ámbito organizacional y nos enfrentamos a una época de cambios tan acelerados y donde el conocimiento prosperan y la tecnología laboral, por otro lado la sociedad también esperan que las nuevas proles puedan enfrentar estos retos y así tener éxito laboral en cualquier campo.

Principalmente en Europa, Italia, Francia y España, la pandemia extendida por el COVID- 19, Alarma y preocupó intensamente a la Organización Mundial de la Salud (OMS) y a la humanidad, por su expansión y peligro, por ello este

organismo (OMS, 2020) la consideró como una pandemia en la que ha dejado millones de mortandad, “la COVID-19 se identificó como una pandemia” (parr.20), a partir de ese entonces, en la totalidad de los gobiernos del mundo acogieron medidas sanitarias para evitar la expansión del virus en sus países. Por ello que ha transformado nuestro diario vivir, nuestra rutina habitual indudablemente el mundo de trabajo se ha transformado

A esta problemática tenemos la insatisfacción laboral en los trabajadores que está relacionado con la desmotivación, la falta de compromiso y la falta de actitudes negativas, los cuales conllevan a una deficiente atención a los usuarios a consecuencia de ello el deterioro de la imagen institucional y la falta de compromisos laborales y desconocimiento del código de ética del trabajador público, en muchos casos por falta de interés y desconocimiento del titular de la entidad (director). Dubar (1991) alega que la individualización no es otra cosa que el resultado estable y circunstancial, unido, equitativo, y proporcional en los diferentes y diversos conocimientos de socialización que edifican los individuos. Expresándose su experiencia vivida interno y externo, mostrándose su aspecto racional que es para con la sociedad.

Analizando nuestra realidad administrativa en el sector público nacional, está regido por excesos marcos normativos de procedimientos legales y muchas veces no se cumplen, creándose así un sistema burocrático y separado de las necesidades de la población (Ley marco de gestión pública), en ese sentido el servicio que brinda las distintas UGELs muchas veces son criticadas y cuestionadas por ser la sede donde se conduce la prestación de servicio incorrecto, causando incomodidad al usuario. Consecuentemente el problema principal de la gestión representativa está conexada con los bienes y servicios que presta la entidad, originado por los problemas en el trámite burocrático y desviando el efecto presupuestal aprobado para tal fin. Tal vez algunas de ellas necesarias, pero no capaces para lograr una caudal de servicios públicos aceptables y productivos, dice Ostrom (1989) que todo ello implica claramente en una

defectuosa asistencia en las actividades de servicios públicos que no conciben impactar en el poblador.

En ese sentido la noción o la idea que crean habitualmente los usuarios en todo lo que respecta a la prestación de servicios que ofrecen la administración pública se caracteriza, por no prestar la buena ayuda y brindar un buen servicio al ciudadano. Torrado (2016) dice que tanto los políticos, funcionarios, a los usuarios o servidores públicos critican como demasiado burocrático, mala calidad y muchas veces no acorde a la realidad y como punto relevante se considera un despilfarro de recursos financieros por inducción de la corrupción. totalmente desligados de la eficiencia y eficacia. Una entidad donde existe gastos innecesarios en la concesión de caudales, una dirección donde hace falta las normas legales y por supuesto los valores que conlleva a una buena marcha organizacional y definida, donde hace falta el liderazgo, la comunicación y por ende la motivación notándose de esa manera un control poco eficiente donde no se fijan los estándares.

Definitivamente, podemos percibir que la insatisfacción laboral reside en la actualidad en numerosos trabajadores del sector público, cuyas causas están íntimamente enlazados a la insatisfacción con: el puesto de trabajo, la oficina, falta de comunicación, falta de ambiente de cooperación, dotación de materiales de escritorio, los honorarios, las políticas de gobierno regionales mejor dicho de turno o con el jefe del área (Granda, 2006). Por lo anterior señalado, la insatisfacción laboral de numerosos trabajadores en el sector público de nuestro territorio se refleja en su deterioro de comunicación, motivación y una mala prestación del servicio público, en muchos casos por falta de oportunidades de empleo laboral y política de estado.

En la Unidad Ejecutora 302 - Unidad de Gestión Educativa Local, UGEL Satipo está ubicado en la Región Junín de la Provincia y Distrito de Satipo, no es ajena a esta problemática en la gestión administrativa, ya que existe cierta insatisfacción laboral por un grupo de personas que laboran en la UGEL y que

están sometidos a los intereses y manejos del director incurriendo en el clientismo político. Si bien es cierto en las UGELs no contemplan al personal humano como el capital más valioso e importante muchas veces generando desaciertos e inestabilidad en los entornos laborales y reconocimiento por falta de interés y desconocimiento de la Ley Marco de la Gestión Pública dirigido por el director de turno.

Asimismo, en la UGEL Satipo se observó que no se cuenta con los documentos administrativos de gestión como el MOF y el RIN, los mismos que se encuentran completamente desactualizado induciendo al trabajador público su falta a sumir los cargos sin responsabilidad alguna. Asimismo, las Áreas de: Gestión Administrativa, Gestión Institucional, Gestión Pedagógica y la Oficina de Recursos Humanos vienen brindando la ejecución de sus actividades de acorde al presupuesto 2021 los mismos que no satisfacen las tareas pedagógicas académicas y administrativas por encontrarnos con falencias de internet, material educativo, carencia de cursos de capacitación y soporte tecnológico, por estar ubicados territorialmente en lugares distantes a la sede de la UGEL Satipo. Así también de llevar a cabo los procesos de contratación docente cada año, contratación de auxiliares y personal CAS, la no aplicación de la Ley Servir al momento de la toma de personal, resaltando la contratación docente sin estabilidad laboral, Habiendo señalado que los documentos normativos de gestión se encuentran desactualizados y sumándose la emergencia sanitaria causado por el COVID 19, en donde los funcionarios, especialista y trabajadores administrativos en cumplimiento a estas normativas sanitarias se optó por trabajar remotamente, comprometiéndonos de manera personal al conocimiento de la innovación e implementación de la tecnología.

La ausencia de los controles y procedimientos administrativos en la sede ejecutora produjo renuncias, ceses y despidos de personal docente y administrativos del régimen CAS, toda vez que los factores que ocasionaron fueron: recorte de presupuesto, incertidumbre en el uso o manejo de las

tecnologías y resistencia al cambio, o como los favores políticos con los gobiernos regionales de turno. A estos problemas se incluyó la falta de equipos necesarios como: computadoras, escaneador, fotocopadoras equipo esencial que toda institución debería tener, también como problemas frecuentes se tuvo la falta de internet, conectividad, capacitación y la poca dotación de logística en las diferentes áreas de la UGEL Satipo.

El resultado de todo esta es la disconformidad e insatisfacción laboral que se puede percibir en la UGEL Satipo, en el incumplimiento de sus actividades, la falta de compromiso y rendimiento en las actividades que realizan, falta de identidad para con su institución al cual pertenecen entre otros, con el consiguiente perjuicio al usuario.

Del análisis de estas debilidades en la UGEL Satipo, me permito plantear para la investigación como: problema general: ¿De qué manera se relaciona, gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021?, acompañados de los objetivos específicos: ¿De qué manera se relaciona, gestión administrativa y la planeación de la satisfacción laboral en los trabajadores de la U.E. UGEL Satipo, Junín 2021? ¿De qué manera se relaciona, gestión administrativa y la organización de la satisfacción laboral en los trabajadores de la U.E. UGEL Satipo, Junín 2021?, ¿De qué manera se relaciona, gestión administrativa y la dirección de la satisfacción laboral en los trabajadores de la U.E. UGEL Satipo, Junín 2021?, ¿De qué manera se relaciona, gestión administrativa y el control de la satisfacción laboral de la U.E. UGEL Satipo, Junín 2021?.

La justificación de la investigación se basó en el instrumento teórico y práctico, el cual valió de guía a futuros estudiosos, colaboradores y administrativos en la sede, considerando de esta manera a las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral. Luego se sintetizaron en la eficacia y la calidad de los resultados que se logró, durante el recorrido el presente estudio buscó describir las brechas de conocimientos existentes, pensando en mejorar

las actividades en todas las áreas de la sede.

En cuanto a la justificación práctica, se recogió la búsqueda de información, como los resultados relevantes que ayudaron a tomar decisiones en beneficio de las variables antes señaladas. Bernal (2008) citó lo importante de: la justificación práctica se instituyó para tabular resultado a través de las herramientas. Por último, en el aspecto metodológico, lo más importante fueron los cuestionarios que se manejaron previamente adecuados por el investigador de acuerdo al lugar donde se realizó la investigación, obviamente validados por expertos.

De la misma manera se formuló el objetivo general de la presente investigación que fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021. Acompañados de los objetivos específicos: Determinar, relación entre la planeación y la satisfacción laboral, de los trabajadores de la U.E UGEL Satipo, Junín 2021; Determinar, relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.E UGEL Satipo, Junín 2021; Determinar, relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.E. UGEL Satipo, Junín 2021; Determinar, relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.E UGEL Satipo, Junín 2021.

Finalmente, se estableció la hipótesis general fue: Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021, acompañados de las hipótesis específicas: La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.E UGEL Satipo, Junín 2021, La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.E UGEL Satipo, Junín 2021, La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.E. UGEL Satipo, Junín 2021, El control se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la U.E UGEL Satipo, Junín 2021.

II. MARCOTEÓRICO

Morales y Paredes (2020) plantearon como objetivo la importancia de la gestión administrativa en la disposición de servicio, y en determinar el momento real de la gestión administrativa identificando indicadores adecuados con la calidad de servicio en la Universidad Técnica de Ambato. Utilizando una investigación de tipo paradigma critico propositivo, con enfoque cuantitativo, formado por una muestra de 375 individuos, en ello se utilizó la encuesta. Mediante el cual se recolectaron ordenadamente y sistematizada; los resultados continuos; gestión administrativa de los alumnos dio 2,318 % y de parte los docentes obtuvieron 2, 2305 %. Por lo tanto, en la variable de calidad de servicio, los alumnos alcanzaron un 2, 2146 % y los docentes 2, 1509 %. Logrando concretar, que la gestión administrativa estableció una herramienta precisa en las organizaciones, en los cambios para adaptarse, además del control de índices de agrado, en la identificación de las necesidades de los usuarios (docentes y estudiantes)

Hidalgo (2021), con la finalidad de descubrir y conocer el campo administrativo el autor, realizó un estudio de investigación concretando como objetivo principal fijar la relación que existe entre gestión administrativa y el clima organizacional en docentes de la unidad educativa José Jesús Ocampo-Guayaquil 2020, estando completamente enfatizado en lograr lo proyectado utilizó el enfoque cuantitativo, de tipo aplicada, recurriendo al diseño no experimental seguido de tipo correlacional, el cual estaba conformada por 34 maestros, consecuentemente emplearon la herramienta de la encuesta, a con la finalidad de recoger información resaltante de dos cuestionarios que se emplearon para cada variable de estudio, para ello se utilizó el programa SPSS. Llegando a la conclusión de los resultados con un nivel alto de 88,2% en las variables de gestión administrativa y clima laboral. En este perfil de línea se evidenció la presencia de relación significativa entre la gestión administrativa y clima laboral. En el que el factor coeficiente de correlación Rho d Spearman = 0,744, y la sig. =0,000 < 0.01, revelo una correlación alta, directa y significativa al nivel 0.01. asimismo, se acertó

relación significativa entre la gestión administrativa y las dimensiones de estructura 0,603, recompensa 0,681, relaciones 0,627, e identidad 0,584, coexistiendo correlaciones directas y demostrativas al nivel 0.01, en beneficio a ambas partes.

Montoya et al. (2017) su importancia de su estudio citó como objetivo de comprobar la relación que alcanza de existir entre la satisfacción laboral y clima organizacional, considerando para ello, se empleó en esta investigación de tipo correlacional, confeccionando para tal efecto las encuestas, seguidamente se plasmó en una muestra de 166 participantes, en seguida se esgrimió el método estadístico de Students y ANOVA, a través del cual se obtuvo como efecto y resultado de 0,47 obteniendo una significancia de 0,001 sin duda cabe señalar que el 95% de los docentes y un 90,6% demostraron en esto que se aciertan totalmente satisfechos, el 80% y el 72,7% seguidamente revelaron recibir un alto nivel de clima organizacional, concluyendo de esta manera en su estudio que se acepta la hipótesis positiva y se rechaza la hipótesis negativa.

Otro estudiosos como, Duche et al. (2019) citó en su tesis la importancia en alcanzar los objetivos plasmados a fin de evidenciar el: objetivo principal para identificar en qué nivel se halla anexada la satisfacción laboral y el compromiso institucional, el cual se escoge de forma cuantitativo, con un nivel correlacional no experimental y transversal, para tal efecto se consideró ejecutar un nivel multidimensional de la inicial variable para tal fin descubrir el instrumento frente a la segunda variable, fundamento se plasmó como muestra a un grupo de 180 individuos de la institución, de tal manera que habiendo recopilado las informaciones necesarias para consolidar datos, se concluyó a través del esquema estadístico que dio como resultados en Alfa de Cronbach, concluyendo un nivel de confiabilidad para la inicial variable igual a 0.89 y para la segunda variable 0.91.

Alba (2021) el objetivo principal de su estudio, se enfocó en fijar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores Red 07, Ugel 02- Rímac. Presentando un tipo de estudio básico, desarrollado en los niveles

de investigación descriptivo correlacional, basado en el diseño no experimental y de corte transversal, realizado a través del enfoque cuantitativo. En ello se utilizó la encuesta para el recojo de las informaciones y que fueron validados por expertos siendo requisito indispensable y demostrando una alta fiabilidad, estuvo conformada por una muestra de 252 personal humano de la Red 07. Concluyendo, los resultados es que existe correlación positiva moderada de (Rho 0,501 y p - valor 0, 000) entre gestión administrativa y satisfacción laboral del personal humano.

Tello (2021) luego de una minuciosa investigación en el querer conocer más el tema administrativo optó por determinar la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores UGEL 16 –Barranca 2020, a través del cual se empleó el tipo de investigación correlacional, con un diseño no experimental, empleando un corte transversal. Para el presente se trabajó con una muestra de 68 personal humano de la institución. Obteniendo la terminación que la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores, hallándose relación positiva y fuerte de ($Rho = .921$, $p = .000 < .05$), lo que nos muestra suponer una buena gestión administrativa, y una buena satisfacción laboral en los trabajadores.

Huayhua (2020) presenta su tesis: gestión administrativa en la satisfacción laboral de docentes de una II.EE de la UGEL 04- Comas 2020, enfocado en obtener objetivos claros como fijar la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral docente, teniendo como enfoque cuantitativo, y un tipo de investigación básico, realizado con un diseño no experimental, transaccional, de correlación causal, mediante un nivel explicativo y se utilizó en método hipotético-deductivo. Conformada con una muestra de 55 docentes del nivel secundaria, y se recolectó la información a través de las encuestas con interrogaciones tipo Escala de Likert. A fin de determinar la confiabilidad de los instrumentos utilizados, se utilizó el alfa de Cronbach, asimismo se concluyó que: la gestión administrativa influye positivamente en la satisfacción laboral, con el nivel de significancia $p < .05$ y coeficiente Nagelkerke = 0.256.

Encontramos a otros estudiosos como: Huamani y Ascuña (2019) que citó en su tesis científica para dar a conocer que: Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa sur 2018, tuvo como objeto fijar la relación que existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal. Para cuya indagación se estableció con el tipo descriptivo correlacional, en ese sentido los escritores señalados, precisaron utilizar cuestionarios con preguntas como instrumento para la recolección de datos, con la finalidad de conseguir información selectos de las variables. así que se contó con una muestra de apoyo de 108 personal humano de la sede administrativa, aplicando un tipo no probabilístico. Finalmente concluyendo con el objetivo inicial de la gestión administrativa y la satisfacción laboral logrando en si un nivel obviamente alto de significancia: $p=0.000 < 0.05$ y $p.73$ lo que realmente expresaría que hay un alto grado de gestión administrativa y entre ello existe la buena satisfacción laboral en efecto resulta favorable para las partes.

Alvarado (2020) señala en su tesis: determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Universidad –Breña 2020. Donde realizó su estudio de tipo básica, tomando el diseño no experimental correlacional bajo un enfoque cuantitativo, de corte transversal. Conformada por 68 docentes que laboran en la universidad, utilizando como instrumento la encuesta, los cuales se aplicaron validados por los expertos, concluyendo con los resultados para las variables con un nivel de correlación moderado (Rho de Spearman de 0,434 y p valor 0,000).

Después de haber estudiado e investigado previo al tema, con el paso y transcurrir del tiempo en toda entidad pública la gestión administrativa, se ha ido trasformado en una defensa considerablemente e indispensable muy importante para lograr una buena organización eficaz con valores éticos, con solidez y firmeza, logrando ejecutar la correcta atención de las normas legales administrativas y vigentes del sector que indudablemente involucra importantes

beneficios. Desde esta perspectiva, hay muchas formas de conceptualizar y recoger aportes en bases teóricas para la gestión administrativa, en ese sentido el aporte de Chiavenato (2007) nos indica cómo debemos lograr y alcanzar la buena administración basado en cuatro ejes fundamentales que son: La planeación, la organización, la dirección y el control, con el único fin de lograr y optimizar el objetivo común para la entidad, relacionado con el factor humano, materiales, técnicos y financieros.

Un aporte valiosísimo de Alvarado (2013), indica que en una gestión administrativa se debe aplicar las diversas técnicas y estrategias basado en las herramientas y la forma de llevar el correcto manejo de los recursos con las que cuenta toda entidad sumado a ello las actividades que se realizaran para lograr los objetivos establecidos.

Definitivamente existen diversos conceptos sobre la gestión administrativa, y que nos ayuda a esclarecer la manera de gobernar a las entidades para (Bastardo, 2015) destaca la manera de dirigir, de planear y controlar en la organización (Tóner, 2015) por su parte indica que debe ser un acumulado de disposiciones y técnicas para la entidad (Koontz, 2014) señala que para ofrecer un buen servicio debe primar la organización y la planeación basados en el conocimiento y principios, finalmente para (Galindo, 2014) indica que para la buena marcha institucional se debe basar en las técnicas y herramientas. También tenemos a Álvarez (2006), que precisa a la gestión como el conjunto de tareas y servicios que se desarrollan diariamente según su actividad (p 24).

De la misma manera, otros escritores también respaldaron que para lograr una buena gestión administrativa se adquiere en conocer paso a paso la organización e innovar los diferentes tipos de patrimonios vinculados en la dirección para lograr las metas, y de este modo se obtengan desarrollar las acciones de la organización que requiere la entidad, y de ello se desprende en 04 partes primordiales: a) Gestión como acción de desarrollo de un proceso, examinando con las actividades de proyectar, satisfacer y valorar. b) Gestión donde se enlaza organizar y formar los recursos humanos, para adquirir

información. c) Gestión orientado a lograr las metas y objetivos, encaminadas hacia un proyecto orientados correctamente. d) Gestión que incluye la realización de las acciones en un clima organizacional, de esta manera se puede establecer, las técnicas que den lugar al desarrollo funcional de las organizaciones realizadas por personas con diferentes funciones en asumir la gestión para alcanzar los objetivos y logros, Hitt, Black y Poter, (2004).

De esta manera, destaco qué, en las instituciones no se pueden darse en el derroche en desperdigar los espacios y los esfuerzos. Toda vez que las instituciones requieren eficientemente del soporte de las técnicas y herramienta de administración para lograr los procesos en la mejora de su ejercicio usual. Su fin de toda entidad pública depende correctamente de la buena administración para lograr el cumplimiento de sus metas y en base a ello el crecimiento o retroceso.

Para señalar la variable gestión administrativa, se considerará los aportes de Chiavenato (2007) citando a los 04 contextos administrativas que son: la planeación, la organización, la dirección y el control, a través de ello se mantendrá la relación pertinente.

En consecuencia, presento la primera variable, Gestión Administrativa acompañados de 04, Dimensiones que se clasifican en 1: La planeación, que viene hacer la función administrativa que determina las metas y trazar los objetivos, organizar las acciones que se desplegarán en un período terminante, Chiavenato, (2007). También otra concepción es planear la ruta que encamina los resultados. Cuyo fin es llegar o arribar a un resultado proyectado para el cumplimiento de las metas y objetivos. Argumentando un poco más en esta dimensión es planear anticipadamente los cursos de las tareas y medios ventajosos siempre estratégicamente. Un indicador importante que se puede destacar es: la planeación estratégica de modo que se considera como el proceso de evaluación ya que en ello se definen los objetivos a largo plazo. Para Asencio (2012) es la fase en el que se conciben las bases de una buena gestión estratégica y se inicia el ciclo de la gestión administrativa toda vez que se instituyen elementos y criterios para las demás.

Seguidamente la Dimensión 2: Organización, reside en preparar una estructura con propósitos de logros de todo un esfuerzo coordinado y ordenado para distribuir y definir las tareas de los recursos materiales, humanos y tecnológicos, con la finalidad de desarrollar los compromisos y alcanzar los objetivos planificados. (Chiavenato 2007). Por lo señalado es esta parte de la organización se tiende y distribuye las responsabilidades entre los participantes, acatando las normas, cargos y la conducta de todos los participantes de la entidad.

Otro concepto de Organizar es concertar y adaptar la organización de una empresa y a su vez dirigir las operaciones de recaudaciones con responsabilidad y desempeño de los planes de trabajo, toda voluntad sistematizado tiene como mira alcanzar los objetivos en contextos eficientes (Marín y Atencio. 2008). Destacando algunos indicadores: designar el puesto de trabajo, concierne a la colocación de un puesto o lugar del personal en las diversas área u oficinas de la empresa. El siguiente indicador: la estructuración, distribución organizacional de todo el procedimiento jerárquico para la clasificación del personal. El siguiente indicador se esbozó el proyecto de tareas. Para Koontz et, al, (2012) la función es establecer primariamente de los métodos de función. Concluyendo con todo ello al diseño organizacional; diseño por áreas y las tareas concretas.

Dimensión 3: Dirección, Aquí contiene el cumplimiento de las habilidades diseñadas, situando todo esfuerzo para lograr los objetivos establecidos, mediante el liderazgo, la estimulación y por supuesto una fluida comunicación, para lograr los resultados esperados. (Chiavenato, 2007). Mencionando otro concepto de la dirección tener precisamente en claro los lineamientos con la finalidad de dirigir o ejecutar en forma activa, tomando como punto de partida la visión y misión de la entidad a través del cual se gobierna. Fundamentalmente la dirección es el eje central de coordinación con los trabajadores para coadyuvar al buen funcionamiento de la gestión institucional. En este proceso de dirigir alcanza el comportamiento organizacional, cualidades, personalidad entre equipo de trabajo, basado en los lineamientos de dirección persiguiendo plasmar en determinado tiempo.

Dimensión 4: Control, En este aspecto radica en comprobar que los trabajos pronosticadas queden ordenadas con las habilidades proyectadas, para tal fin de proyectar cualquier dificultad y valorar los resultados, hacia un excelente proceso de toma de disposiciones, para tal fin el control es un aspecto regulador según (Chiavenato, 20007). Además, el control en el sector público no debe ser preventivo, sino más por el contrario debe ser concurrente a fin de detectar acciones de irregularidad.

El control es la última fase estratégicamente aquí se evalúa y cautela el trabajo de las actividades emprendidas para que de esa forma se aseguran los procedimientos verídicos y existentes de todo lo planificado. En cuanto a los jefes de una entidad ocupan responsabilidades de control y evaluación de desempeño los mismo que deberán reducir riesgos en la entidad. Una vez más refiriéndonos al control en este aspecto se debe monitorear: las actividades desarrolladas, la conducta del individuo sobre todo al momento de la contratación, y las otras actividades que se tiene en la entidad. En esta fase del control se colecto indicadores como: desempeño ejecutado de las actividades laborales y las responsabilidades de los superiores en la toma de decisiones, y el otro en los medios de comunicación sobre todo en los aspectos tecnológicos de la conectividad de internet permitiendo adecuada colaboración entre las partes.

Respecto a la segunda variable: Satisfacción laboral, indudablemente este tema ha sido tocado por muchos estudiosos y por muchos años y aun en la actualidad se viene tocando y por ello se relaciona con el grado de satisfacción que posee el ser humano para con su trabajo en sus oficinas y en su diario vivir. Así mismo se precisó a la satisfacción laboral como la cualidad general que ostenta el individuo dentro del trabajo, toda vez que acierta con un nivel valioso de satisfacción laboral, (Robbins, 1999).

La satisfacción está ligada a la percepción positiva y al cumplimiento de las expectativas, es decir un individuo con expectativas muy altas influirá en su actitud y estado de ánimo con relación a su trabajo, en ocasión el individuo puede tener o sentir actitudes negativas o positivas esto dependiendo de cómo le hagan sentir

en su trabajo o del trato que recibirá, el ambiente en su oficina donde pasa más de ocho horas diarias laborando entre otros. Indudablemente existen muchas teorías al respecto de la satisfacción, pero es necesario resaltar: las posiciones teóricas que nos alcanza los distinguidos escritores: tal es así que fundados sus experiencias en las necesidades primordiales y esenciales del ser humano fija una serie de penurias que lo atañan en el día a día, Maslow (1954), así también resaltamos otro aporte valiosísimo fundamentado en su Teoría de la discrepancia, debido a que el ser humano por naturaleza se relaciona ante las recompensas o estímulo (Lawler 1973), por último destacamos este aporte basado en la Teoría del ajuste en el trabajo, que respalda los perfiles y habilidades que cuenta el ser humano para su desenvolvimiento en el puesto de trabajo que le toca desempeñarse, Dawens (1994)

Por lo tanto, la variable dos, satisfacción laboral, de esta disertación de indagación, se ordenaron en: Dimensión 1: Desafío laboral, Reside con el propósito de aplicar los conocimientos conseguidos durante el ejercicio de la profesión o las actividades adquiridos en el seno laboral, en base al desprendimiento y acciones supera mayores expectativas en el individuo, dejando atrás la monotonía. De modo que al servidor se le da la oportunidad de posesionarse en nuevos desafíos profesionales con la intención de alimentar sus conocimientos, de tal manera que el desempeño en sus labores, produzcan placer y satisfacción (Robbins, 1999).

Seguidamente numeramos a la Dimensión 2: Recompensas justas, se describe al sistema de honorarios, resoluciones directorales de felicitaciones y el nivel de desarrollo personal que brinda la entidad. (Robbins 1999). Ahondando un poco más manifiesto que la motivación no solo es económico sino también es moral.

En esta parte de recompensa justas indudablemente no podemos taparnos los ojos y negar que el ser humano a lo largo de su trayectoria laborar requiere de un reconocimiento o tal vez un elogio que lo haga sentir orgulloso de lo que es como persona y profesionalmente. Evidentemente estas recompensas justas se

aplican para alentar o motivar al ser humano por su labor desplegable, o por haber logrado el cumplimiento de metas establecidas en su entidad.

Seguidamente numeramos a la Dimensión 3: Condiciones favorables, Es muy importante señalar que al individuo le fascine que su empleador le brinde de manera oportuna los materiales de escritorio a fin de cumplir sus funciones a cabalidad en las actividades laborales que le asignen, especialmente en sus oficinas, así como equipos y herramientas para el desempeño de su tarea, con el propósito que le permite y facilite ejecutar un buen trabajo. permitiendo un progreso en el ejercicio de sus funciones indudablemente beneficiará la satisfacción del ser humano (Robbins, 1999).

Dimensión 4: Apoyo y colaboración, Es muy importante señalar que la amistad es elemental en la vida del hombre para una asertiva comunicación entre las partes, a fin de corregir errores y observaciones, es por ello resaltar que los individuos logran de su labor diaria el soporte y apoyo recíproco de sus jefes y compañeros de trabajo de tal manera que esto contribuya y repercute a la productividad institucional. Muy a pesar de un estímulo económico o cualquier otro logro, las personas que laboran en una entidad, se sentirán plenamente satisfechas del quehacer diario, de tal manera le permitirá interactuar emocionalmente y social, otro aspecto fundamental es elogiar con la finalidad de mejorar y afianzar su productividad, (Robbins, 1999).

Finalmente, de todo lo manifestado el director y jefes de línea deberían acrecentar en sus colaboradores una estabilidad profesional, desarrollo profesional y un equilibrio relacionado entre el trabajo y la vida, de manera que el trabajador se sienta satisfecho de su labor y cumpla sus expectativas, más satisfechos gozan de buena salud y tienen una vida longeva, (Peña, 2018).

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de la investigación

La indagación del estudio fue aplicada, Lozada (2014) indica: la final es la creación de conocimiento aplicado claramente a las dificultades de la colectividad, basado a los hallazgos tecnológicos de la investigación.

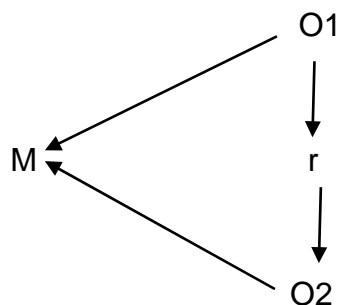
asimismo, se utilizó el enfoque cuantitativo, puesto que se dedicó a recopilar la búsqueda de información para demostrar la hipótesis señalada a través de los métodos estadísticos, que se obtuvieron sin manipulación alguna. (Hernandez et al, 2014).

Del mismo modo se realizó el nivel de investigación descriptivo correlacional, toda vez que orienta en lograr la realidad problemática, asimismo busca determinar el valor de relación entre las variables (Gallardo, 2017).

Se recurrió al diseño, no experimental de corte transversal donde no se manobra o manipula las variables, evaluando en su contexto a los sujetos sin alteración alguna, recogiendo en un solo momento los datos para luego describirlos (Arias y Covinos, 2021).

Figura 1

Diseño



Dónde:

M = Trabajadores UE 302 UGEL Satipo

M= población 80

O1 = Gestión administrativa

O2 = Satisfacción laboral

r = Relación entre las variables

3.2 Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión Administrativa

Puntualizando la administración como ciencia implica las acciones y faces indudablemente de planear, organizar, dirigir y controlar para lograr adecuadamente las metas y logros en la entidad de la manera más correcta, (Chiavenato, 2007).

En esta variable se contó con cuatro dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, Chiavenato (2007). Se situó 22 preguntas en el cuestionario.

Variable 2: Satisfacción Laboral.

La satisfacción depende de cada persona de poner una actitud o postura en su trabajo, y que ésta pueda sentir y ver la vida en sí. (Robbins, 1999).

La variable se midió con las dimensiones: Desafío laboral, recompensas justas, condiciones favorables y apoyo y colaboración (Robbins, 1999). Compuesta por un cuestionario con 24 interrogaciones.

3.3 Población, muestra y muestreo

La población fue censal que se plasmó con los 80 trabajadores (jefes de áreas, especialistas, personal administrativos y personal CAS) de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo.

Muestreo

Se trabajó con el muestreo no probabilístico ya que se consideró toda la población, Castro (2019).

3.4 Técnica e instrumentos de recolección de datos

La técnica que se manejó fue la encuesta y se aplicó a las dos variables, y los instrumentos fueron los cuestionarios formado por preguntas empleados para obtener datos, estos a su vez fueron válidos por los expertos. Chávez (2015) indica que el cuestionario consta de preguntas a fin de conseguir información. Posteriormente se plasmó la prueba o ensayo piloto, de tal manera que se emplearon los cuestionarios practicados a 20 trabajadores, de tal manera de medir el grado de fiabilidad de Alfa de Cronbach, cuyo efecto resultó 0,906 finalmente se calculó el nivel de correlación de cada uno de los ítems

Tabla 1

Fiabilidad de alfa de cronbach

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO

<u>Alfa de Cronbach</u>	<u>N de elementos</u>
<u>0,906</u>	<u>46</u>

3.5 Procedimientos

El procedimiento, que se utilizó en un muestreo se realizó en otra Unidad Ejecutora 311 UGEL Pangoa, perteneciente a la Provincia de Satipo con la finalidad de recabar sugerencias al respecto, en coordinación con el director de esa entidad. Posteriormente se preparó la solicitud dirigido al representante de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, para la aplicación del cuestionario a todos: jefes de áreas, especialistas, personal administrativo y personal CAS, para ello se tomaron

un tiempo de 20 minutos, el resultado obtenido se aplicó a través del EXCEL y el programa SPSS 26, para su respectivo análisis estadísticos.

3.6 Método de análisis de datos

En este aspecto, se manejó la estadística descriptiva, lo que permitió elaborar e interpretar a las variables aplicando el estadístico de Rho de Spearman.

3.7 Aspectos éticos

Referente a este aspecto, fue importante la elaboración de tesis toda vez que permitió tener un juicio sensato y muy razonable, fundamentado en los principios éticos y morales establecidos por la casa Superior de la Escuela de Posgrado, por ello se trató de forma imparcial a todos los colaboradores.

IV. RESULTADOS

Objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021.

Para probar la existencia de la normalidad en los datos se aplicó la prueba, para decidir el uso del estadístico paramétrico o no paramétrico.

Tabla 2

Prueba de normalidad de la hipótesis: Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores.

	Kolmogorov - Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,073	80	0,200
Satisfacción laboral	,153	80	0,000

De acuerdo a la tabla 2, se observa que el p valor para gestión administrativa es 0,200 es mayor que 0,05, sin embargo para la variable satisfacción laboral es 0,000, que es menor 0,05, por lo tanto no cumple la normalidad empleando el kolmogorov-Smirnov. En ese sentido se aplicó la prueba no paramétrica (Rho de Spearman)

Contrastación de hipótesis general:

Ho: No existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores.

H1: existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 3*Correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral*

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0,634
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,634	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

De acuerdo a la tabla 3 se observa que el p valor (0,000) es menor que 0,05 se rechaza, la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, entonces existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo, Junín 2021, esta correlación es: positiva moderada (0,634) utilizando la prueba de hipótesis Rho de Spearman. En conclusión, lo que significa: cuanto mejor sea la gestión, mejor es la satisfacción laboral, sin embargo, cuando existe deficiencia aumentará la insatisfacción.

Tabla 4*Prueba de hipótesis específica / la dimensión planeación y satisfacción laboral*

Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	Satisfacción	
			laboral	Planeación
			1,000	0,552**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Planeación	Coeficiente de correlación	,552**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Según este análisis vemos en la tabla 4, el p valor es : $0,000 < 0,05$; en tal sentido, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , entonces, si existe un relación positiva y significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores.

Asimismo, la correlación es positiva moderada (0,552), además se afirma que cuando hay una buena planeación administrativa la satisfacción laboral del trabajador es más satisfactoria.

Tabla 5*Prueba de hipótesis específica / la dimensión organización y satisfacción laboral*

		Satisfacción		
			laboral	Organización
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,587**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Organización	Coeficiente de correlación	,587**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Luego del análisis, según la tabla 5, el p valor: $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la H_0 , y se acepta la H_1 , entonces, existe relación significativa entre organización y la satisfacción laboral de los trabajadores. Por lo demás también se aprecia que, existe correlación positiva moderada de (0,587). Afirmando que una buena organización administrativa resulta mayor satisfacción laboral en el trabajador

Tabla 6*Prueba de hipótesis específica / la dimensión dirección y satisfacción laboral*

		Satisfacción		
			laboral	Dirección
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,520**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Dirección	Coeficiente de correlación	,520**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Continuando con el análisis, según la tabla 6, el p valor: $0,000 < 0,05$; por lo que se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , quiere decir, que existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción labora de los trabajadores. También, se aprecia que, existe correlación positiva moderada de (0,520), confirmando que cuando hay una buena dirección administrativa la satisfacción laboral del trabajador es más productiva en la gestión.

Tabla 7

Prueba de hipótesis específica / la dimensión control y satisfacción laboral

		Satisfacción		
			laboral	Control
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1,000	0,652**
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	80	80
	Control	Coeficiente de correlación	,652**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	80	80

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

Analizando la tabla 7, indica que el p valor es: $0,000 < 0,05$; por lo que, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; entonces, existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores. También, se aprecia que, existe una correlación positiva moderada de (0,652), confirmando que cuando hay un buen control la satisfacción laboral del trabajador es más productivo en la gestión.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo principal en la que se resolvió: Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021. Se determinó un nivel de relación positiva moderada (Rho 0,634 y p valor 0,000), para ello primeramente se utilizó la prueba de normalidad cuyo resultado fue $p= 0,200$ es mayor que 0,05 para la gestión administrativa, sin embargo para la variable satisfacción laboral resultó 0,000, que es menor 0,05, por lo tanto no cumplía la normalidad empleando el kolmogorov-Smirnov, en ese sentido se aplicó la prueba no paramétrica (Rho de Sperman). A partir del resultado obtenido del coeficiente de correlación determinada. Se hace un análisis de concordancia y diferencias con otras investigaciones realizadas a fin de lidiar y discutir cómo se encuentra hoy en día en estos tiempos de pandemia los temas pactados según líneas anteriores:

Colaboro con, Tello (2021) al desarrollar en su investigación con las mismas variables antes señaladas que, la correlación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral halló una relación positiva y fuerte (Rho=.921 y $p= .000 <.05$) el cual confirma con los resultados, percibiendo en ello una excelente y adecuada gestión, el cual resalta en ello la buena satisfacción laboral, que permitirá a sus colaboradores concretar los planes estratégicos para su entidad, asimismo permitirá una buena calidad de vida, sabiendo que el mayor tiempo pasa en ella. Cabe admitir que los resultados defieren con lo nuestro. Es bueno también destacar otro aporte de, Palomares (2019) de la misma manera también su investigación desarrolló el enfoque cuantitativo y diseño no experimental, hallando una relación entre las variables (Rho =.843 y $p= .000 <.05$), de modo que confirma la existencia de una relación positiva y alta. Permitiendo lograr los objetivos trazados, también admitir en este acápite que los resultados defieren con lo nuestro.

Otro valiosísimo aporte también coincide con Huamaní y Ascuña (2019) en donde expusieron sus estudios de investigación tuvo como resultado un

coeficiente de correlación de Pearson ($r=.831$ y $p=.000 < .05$) encontrando una correlación directa y alta entre sus variables. Demostrando que existe buena gestión en su entidad el mismo que repercute en la satisfacción de sus colaboradores, sin embargo, debo admitir en este acápite que los resultados defieren con lo nuestro. Continúo resaltando otros aportes valiosísimos con la finalidad de seguir contribuyendo a la gestión administrativa que hoy en día se requiere, con la finalidad de conseguir buena satisfacción laboral. Para Olórtegui (2019) en su tesis utilizó la investigación No experimental para tal propósito fue determinar las relaciones entre las variables, donde pudo concluir la existencia correlacional de manera positiva según el estudio y el coeficiente alcanzado tuvo un valor alto de (Rho igual 0,841), entre las variables (p igual ,000 <,050). De la misma manera admito que los resultados defieren con lo nuestro, al encontrar resultados coeficiente de correlación altos entre las variables y muy favorables en la gestión.

Por otro lado, se encontró a investigadores como, Bao (2019) que contradice totalmente a las anotaciones según líneas arriba, en su tesis estudiada para ambas variables muestran una correlación no significativa con un valor negativo de $-.194$, lo cual rechaza H_1 y se comprueba H_0 , concluyendo que no existe relación significativa entre ambas variables. Demostrando en esta investigación que existe una deficiente gestión y por ende una insatisfacción baja en los trabajadores. Muchas veces por la falta de comunicación. Asimismo, para Cabezas (2015), en su estudio realizado sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, se obtuvo los resultados no favorables entre las variables, resultando una ineficiente gestión en donde los trabajadores se sienten insatisfechos por la gestión de los jefes y directivos, de lo señalado se puede mejorar en el entorno mucho más atrayente en el trabajo y generar la satisfacción plena entre ellos. De la misma forma, Huayhua (2020) en su desarrollo de las dos variables determinó que se ajustan al modelo Pseudo R cuadrado, siendo $p=0.006$ y $p=0.000$ indicando que la gestión influye positivamente en la satisfacción laboral, toda vez que el nivel de incidencia es bajo, percibiendo que no hay una buena gestión y no se están desempeñando adecuadamente.

Con respecto a la hipótesis –planeación; difiero que si existe una relación positiva y significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo, según su p valor es: $0,000 < 0,05$, de la misma forma la correlación es positiva moderada, Rho (0,552), afirmando que cuando hay una buena planeación administrativa, en ese sentido la satisfacción laboral del trabajador es más satisfactoria y permite alcanzar las metas relacionado con su trabajo. Por ello es determinante establecer las políticas de gestiones, con objetivos claros que ayudan a desarrollar planes y técnicas para efectuar estrategias.

Ciertamente coincide con sus resultados de, Palomares (2017) hallando una relación entre las variables (Rho =.0632 y $p =.000 <.05$), de modo que estos hallazgos reafirman una relación positiva y moderada. Por ello a partir de lo mostrado, defiere que, a mejor planeación, mejor resulta la satisfacción laboral, a esto Montes de Oca y Pulla (2019) añade: para una correcta y adecuado análisis de la visión y misión adquieren un resultado óptimo y veraz entre la gestión y la productividad. De esta forma también, Chiarella (2018) citó en lo suyo que alcanzó un nivel alto de correlación de (Rho 0,656 y p valor 0,000) su población fue censal; asimismo el 45 % de los trabajadores señalaron que la planeación es mala, mientras que en este estudio el 60.3 % percibió a la planeación como mediana aceptable. Sin embargo, para Toscano y Cabezas (2015) indican en su estudio sobre la insuficiencia de gestión, ya que los documentos administrativos son deficientes, desfasados de la realidad administrativa sin dirección de planes estratégicos, se observa que los encuestados, el 44,1% ven que la gestión está en nivel bajo, creando la insatisfacción en los trabajadores. Comparto con los autores, como trabajador nombrado observo que la insatisfacción se da cuando el director no tiene definida la planificación toda vez que su permanencia a veces es corta (cargos de confianza). La planeación, viene hacer la función administrativa que determina en base a planes y desarrollo para alcanzar los objetivos, en un tiempo determinado, Chiavenato, (2007). También otra concepción es planear la ruta que encamina los resultados.

En cuanto a, la hipótesis- organización se relaciona con la satisfacción laboral, señalo que luego del análisis, el p valor: $0,000 < 0,05$; por lo tanto, se rechaza la H_0 , y se acepta la H_1 , entonces, refleja que existe relación significativa entre organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo. Por lo demás también se aprecia que, existe una correlación positiva moderada de (0,587). Afirmando que una buena organización administrativa resulta mayor satisfacción laboral en el trabajador. La organización bien estructurada permite lograr las metas y objetivos a través de las tomas de decisiones, facilitando al trabajador en su realización el cual busca mayor eficiencia y eficacia en sus tareas diarias, para ello se requiere la buena gestión del director. Chiavenato (2012) la organización es realizar las actividades planteado.

Coincido con Alba (2021) al señalar en su tesis que la organización y satisfacción del trabajador se encontró con una relación moderada (Rho 0,421 y p valor 0,000). Corroboro en que estos resultados no son muy alentadores para el individuo que realiza su tarea diaria, se requiere que el directivo deberá tomar decisiones claras y veraz dentro de su estructura organizacional, de modo que el trabajador pueda conocer sus funciones y aplicarlas. Igual modo, Alvarado (2020) coincide que la organización se relaciona con la satisfacción de forma moderada (Rho 0,454 y p valor 0,000).

Es muy importante señalar el hallazgo encontrado en, Tello (2021) obtiene en su estudio un alto nivel organizacional y satisfacción en los trabajadores (Rho =.780, p =.000 < .05). me aúno con este resultado toda vez que como integrante de una institución anhelo encontrar estas relaciones positivamente claras y que motivan a seguir siendo mejor. Muy valioso el aporte, Asensio (2012) dice: la organización se debe plasmar las funciones estructurales de cada servidor con la única finalidad de que cumplan y conozcan las reglas establecidas por su entidad. Otra coincidencia veo en: Palomares (2017) también encontró entre ambas la existencia de una relación positiva y fuerte o alta (Rho = .870, p =.000 < .05).

En cuanto la hipótesis – dirección se relaciona con la satisfacción laboral, señalo que luego del análisis estadístico, el p valor: $0,000 < 0.05$; donde se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 , quiere decir, que existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo. También, se aprecia que, existe correlación positiva moderada de (0,520), confirmando que cuando hay una buena dirección la parte administrativa la satisfacción laboral del trabajador es más productiva en la gestión. Con el siguiente aporte la dirección encierra el cumplimiento de las estrategias trazadas, orientados hacia los objetivos, siempre y cuando exista un buen liderazgo, la motivación y la comunicación para lograr los resultados esperados (Chiavenato, 2007).

Consiguientemente este valioso aporte coincide con, Tello (2021) al realizar su tesis obtuvo los resultados que determinó la relación de un nivel alto (79.4%) entre dirección y satisfacción (82.4%) en los trabajadores, corroborando un coeficiente de correlación ($Rho = .887$ y $p = .000 < .05$), sumándose a este aporte Huamaní y Ascuña (2019), en donde encontró la existencia de relación satisfacción laboral y dirección con los resultados de ($Rho = .591$ y $p = .000 < .05$), resaltando la forma más adecuada en dirigir una gestión en bien de los trabajadores. De la misma manera suma con su aporte Matos (2017), al obtener los resultados que existe relación positiva muy fuerte entre satisfacción laboral y dirección con ($Rho 0,908$ y $p - 0,000$), donde los trabajadores apreciaron la forma correcta de llevar una buena gestión.

Sin embargo, con su aporte de, Bao (2019) contradice a los investigadores anteriores señalados, al demostrar que evidencio bajo la prueba de correlación toda vez que existe una correlación baja y contradictoria entre las dimensiones- dirección para con la satisfacción. estos resultados defiero que no son favorables para una buena gestión.

Asimismo, fundamento la teoría de, Ascencio (2012) El proceso de dirección comprende el comportamiento organizacional, la personalidad, las condiciones favorables y que involucra una motivación al personal orientados al liderazgo.

Finalmente, en cuanto a la hipótesis – control se relaciona con la satisfacción laboral, señalo que luego del análisis estadístico el p valor es: $0,000 < 0.05$; por lo que, se rechaza la H_0 y se acepta la H_1 ; entonces, existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo. Del mismo modo, se aprecia que, existe una correlación positiva moderada de (0,652), confirmando que cuando hay un buen control la satisfacción laboral del trabajador es más productiva en la gestión. El control dentro de la gestión conlleva implantar estándares el cual permite regular los procesos establecidos (Chiavenato, 2007).

En esta fase se coincide con Tello (2021) donde relacionó el control y satisfacción laboral de los trabajadores, obteniendo resultado positivo alta de ($Rho = .921$ y $p = .000 < .05$), ello permite que dentro de la gestión existe un notable control, asimismo destaco las coincidencias con Huamaní y Ascuña (2019), al desarrollar su investigación halló la existencia asociada entre control de gestión y retos de trabajo de satisfacción laboral basado en ($Rho = .455$ y $p = .000 < .05$) y, control de gestión y colegas que brindan apoyo de satisfacción ($Rho = .714$, $p = .000 < .05$), señalo el trabajo importante que se desarrolla en equipo, de igual forma se coincide con Palomares (2019), donde halló los resultados entre las variables ($Rho = .691$ y $p = .000$) encontrando hallazgo de relación positiva y moderada.

Sin embargo, no se coincide con Alba (2021), en donde efectuó si la relación de control se relaciona con satisfacción laboral, obteniendo un nivel correlación bajo ($Rho 0,354$ y $p = 0.000$), se puede apreciar la poca gestión y debilidades que existen por parte de los directivos. Esto sucede cuando el servidor no es prioridad.

Siendo así fundamento la teoría de Ramírez (2020), precisa que se debe asegurar las evaluaciones de control, desempeño y aplicar estrategias, con la finalidad de minimizar las deficiencias que existe en la labor diaria.

Fortalezas, en esta etapa de investigación, es muy importante resaltar la colaboración de todos los trabajadores de la UGEL Satipo, quienes de una y otra forma se sumaron para concretar lo establecido. Toda vez que como trabajadores administrativos en la UGEL se viene trabajando de manera presencial, después de adquirir las dos dosis de la vacuna.

Defiero que la buena gestión oportunamente comprende una serie de labores coordinadas a fin de lograr los procesos y objetivos esperados dentro la gestión. En relación a satisfacción laboral son los resultados y manifestaciones efectivas hasta entusiastas del individuo hacia su trabajo. Es muy importante saber y que los directivos (director y jefes) conozcan como su palma los instrumentos de gestión para una buena marcha toda vez que constituye a construir una columna vertebral y cimiento institucional, planeación, organización, dirección y control. Indudablemente los procedimientos utilizados fueron los instrumentos: la encuesta y los cuestionarios, estos recursos metodológicos sirvió para lograr los objetivos.

Debilidades, indefectiblemente sucede que por más que se tengas todo organizado o planificado, siempre falla. En ese sentido a lo largo de todo este proceso no fue fácil concluir. Se encontró limitaciones y problemas como: la falta de equipos necesarios como: laptop, escáner, también como problemas frecuentes se tuvo la falta de conectividad del internet, que ocasionó incomodidad, al no poder desarrollar como tal.

VI. CONCLUSIONES

1. En relación al objetivo general se determinó que existe una relación positiva moderada entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021. Al hallarse un nivel de correlación ($Rho = 0,634$ y p valor $0,000$). Lo que significa que, cuanto mejor sea la gestión, mejor es la satisfacción laboral, sin embargo, cuando existe deficiencia aumentará la insatisfacción.

2. De acuerdo a los resultados defiero que, si existe una relación positiva y significativa entre la planeación y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo, según su p valor es: $0,000 < 0,05$, de la misma forma la correlación es positiva moderada, $Rho (0,552)$, Lo que significa que, cuanto mejor sea la planeación, mejor es la satisfacción laboral, sin embargo, cuando existe deficiencia aumentará la insatisfacción.

3. De acuerdo a los resultados defiero que, si existe una relaciona positiva y significativa entre organización y satisfacción laboral, de los trabajadores de la UGEL Satipo, según su p valor es: $0,000 < 0,05$, de la misma forma la correlación positiva moderada de $Rho (0,587)$. Lo que significa que, cuanto mejor sea la organización, mejor es la satisfacción laboral, sin embargo, cuando existe deficiencia aumentará la insatisfacción.

4. De acuerdo a los resultados defiero que, si existe una relación positiva y significativa entre dirección y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo, según su p valor es: $0,000 < 0,05$, de la misma forma la correlación positiva moderada de $Rho (0,520)$. Lo que significa que, cuanto mejor sea la dirección, mejor es la satisfacción laboral, sin embargo, cuando existe deficiencia aumentará la insatisfacción.

5. De acuerdo a los resultados defiero que, si existe una relación positiva y significativa entre control y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL Satipo, según su p valor es: $0,000 < 0.05$, de la misma forma la correlación positiva moderada de Rho (0,652). Lo que significa que, cuanto mejor sea el control, mejor es la satisfacción laboral, sin embargo, cuando existe deficiencia aumentará la insatisfacción.

VII. RECOMENDACIONES

1. Basado en la realidad de los resultados obtenidos la dirección de la UGEL Satipo debe implementar estrategias basados a los objetivos de la institución, que permitan lograr los flujos de trabajo y elevar la competencia de los gestores públicos para alcanzar los objetivos institucionales. Asimismo, tener actualizados las herramientas de gestión (MOF, RI)
2. La UGEL Satipo, debe implementar una planificación con mejores mecanismos que fortalezca la buena gestión administrativa para que el trabajador obtenga en su totalidad una buena satisfacción laboral, toda vez que los resultados de las variables arrojaron un nivel positivo moderado.
3. Se recomienda a los directivos de la entidad elaborar perfiles meritocratico, a fin de seleccionar al personal al momento de la contratación para mantener los estándares de productividad.
4. Se recomienda, implementar la estructura orgánica basado en la realidad institucional a fin de garantizar los pilares de la educación, asimismo efectivizar la distribución del trabajo y evaluar el desempeño.
5. Se recomienda, implementar un plan de estrategias- coaching que permita motivar al personal para lograr y pasar de un liderazgo tradicional a un liderazgo más óptimo, que conlleve a mejorar y resolver los problemas individuales y conjuntas.

REFERENCIAS

- Ackoff, R. (1970). *A concept of corporate planning* (1st ed.). Nueva Jersey: John Wiley & Sons Inc. Recuperado de <https://dokumen.tips/documents/unconcepto-de-planeacion-de-empresas-ackoffpdf.html>.
- Alba Zegarra, I. E. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/62712>
- Arend, R., Zhao, Y., & Song, M. (2015). Strategic planning as a complex and enabling managerial tool. *Strategic Management Journal*, 38(8), 1741-1752. Recuperado de <https://yonsei.pure.elsevier.com/en/publications/strategic-planning-as-a-complex-and-enabling-managerial-tool>.
- Alghamdi, F. (2018). Total Quality Management and Organizational Performance: A Possible Role of Organizational Culture. *International Journal of usiness Administration*. 9(4), 186-200. <https://bit.ly/3paLgxS>
- Arrué, M. V. (2018). *Motivación para el desarrollo laboral de servidores administrativos de la oficina de estudios de la Universidad Nacional Agraria La Molina* (Tesis de Posgrado para optar magister Scientiae en Administración de la Universidad Nacional Agraria La Molina). Repositorio Institucional: <https://bit.ly/3tWeLLs>
- Alvarado Figueroa, M. A. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una universidad del distrito de Breña, 2020*.
- Barrera, A. & Ysuiza, M. (2018). Gestión administrativa y calidad de servicio de la municipalidad provincial de alto amazonas, Loreto 2018. *Revista de Gobierno y de Gestión Pública*, 5(1): 91-110. Doi: <https://doi.org/10.24265/iggp.2018.v5n1.06>
- Bao, C. C. (2020). Gestión administrativa y calidad de servicio percibida por usuarios de una escuela de posgrado, Huánuco-Perú. *Gaceta*

Científica,6(2), 04-114. <https://doi.org/10.46794/gacien.6.2.787>

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),75-03.<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/jefib/article/view/398/740>

Bastardo, N. (2014). Satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional experimental de Guayana, Venezuela. *Strategos*,6(12), 5-18. Recuperado de <http://www.revenicyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/strategos/n12/art02.pdf>

Bernal, V. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo,Lima. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/41700>

Boselie, P., Van, H. J., y Veld, M. (2019). A human resource management review on public management and public administration research. *Public Management Review*, 23(4), 483-500. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/14719037.2019.1695880?scroll=top&needAccess=true>

Calderón, C. E. (2016). *Nivel de satisfacción laboral que poseen los trabajadores del área administrativa de la Municipalidad de Huehuetenango*. (Tesis de Pregrado de la Universidad Rafael Landívar, Huehuetenango-Guatemala). Repositorio Institucional. <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/43/Calderon-Eunice.pdf>

Callea, A. (2014). Relationship between labor satisfaction, the psychological contract, the type of linking and antiquity: evidences in higher education. *Revista Internacional Administración & Finanzas*.

- Céspedes, R. (2018). Key indicators of strategic management and foresight in a company. <https://doi.org/10.33554/riv.12.3.149>.
- Curtis, E. A., Comiskey, C., & Dempsey, O. (2016). Importance and use of correlational research. *Nurse researcher*, 23(6), 20–25. <https://doi.org/10.7748/nr.2016.e1382>
- COVID-19: cronología de la actuación de la OMS <https://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/who-china-joint-mission-on-covid-19-final-report.pdf>
- Chiarella, F. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Moquegua. Recuperado de <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26958>
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos* (8va ed.). México: McGRAW HILL. Recuperado de <https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>.
- Chiavenato, I. (2007). *Introducción a la teoría general de la administración* (7ma ed.). México: McGraw Hill. Recuperado de <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-admon-chiavenato.pdf>
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (8ª ed.). Mc. Graw – Hill Interamericana.
- Díaz, J. (20 de Agosto de 2015). *Gestión administrativa. La confianza en el lugar de trabajo*. Recuperado de Grin: <https://www.amazon.com/-/es/Jorge-Rafael-Diaz-Dumont/dp/3668043485>.
- Face, G. M. y Herrera, S. S. (2017). La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral. *Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación Y Sociedad*, 4(7). <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>

- Fernández, B. V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. *Espíritu Emprendedor TES*, 4(3), 65-76. <https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207>.
- García, D. (2010). *Satisfacción laboral: Una aproximación teórica*. Recuperado de Eumed.net: <https://www.eumed.net/rev/cccoss/09/dgv.pdf>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th. ed.). New York: Mc Graw Hill. Recuperado de http://dl.motamem.org/organizations_behavior_structure.pdf
- Granda, E. (2006). La insatisfacción laboral como factor de bajo rendimiento del trabajador. *Quipukamayoc*, 13(26), 116-122. Recuperado de <https://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/quipu/article/view/5405/4641>.
- Guzmán, R. (2016). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de la oficina descentralizada de procesos electorales – alto amazonas – ONPE 2016 (Tesis de maestría)*. Universidad Cesar Vallejo, Alto Amazonas. Recuperado de <http://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/20853>
- Huamani y Ascuña, C. H. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa sur 2018*. (Tesis de pregrado de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa). Repositorio institucional: <https://bit.ly/2LOqoio>
- Huayhua Monago, I. L. (2020). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de una Institución Educativa de la UGEL 04-Comas, año 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/51394>
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2010). *Organizational behavior* (13th. ed.). USA: South-Western. Recuperado de <http://library.lol/main/95FDC70AD653214FD64CB38444C859E5>
- Kelman, S. (2017). Public Administration and Organization Studies. *Academy of Management Annals*, 1(1). <https://doi.org/10.5465/078559810>

- Kimberly, J.R. y Evanisko, M.J. (2017). Organizational Innovation: The Influence of Individual, Organizational, and Contextual Factors on Hospital Adoption of Technological and Administrative Innovations. *Academy of Management Journal*, 24(4). <https://doi.org/10.5465/256170>
- Kovalchuk, S. (2018). Internal control in the system of administrative anagement decisions. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 3(05), pp. 8-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.26661/2522-1566/2018-3/05-01>
- Kelman, S. (2017). Public Administration and Organization Studies. *Academy of Management Annals*, 1(1). <https://doi.org/10.5465/078559810>
- Kovalchuk, S. (2018). Internal control in the system of administrative anagement decisions. *Management and Entrepreneurship: Trends of Development*, 3(05), pp. 8-14. <https://doi.org/https://doi.org/10.26661/2522-1566/2018-3/05-01>
- López, R. P. y Fachelli, S. (2015). Metodología de la investigación social cuantitativa. Barcelona: Universidad Autónoma de Barcelona. https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2016/163564/metinvsoccua_a2016_cap1-2.pdf
- Luna, F.M. (2015). *Satisfacción laboral y compromiso organizacional del personal docente de una Universidad Privada de Lima*. (Tesis de posgrado de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega). Repositorio Institucional: http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024_078
- Marín, S. H. y Placencia, M. M. (2017). Motivación y satisfacción laboral del personal de una organización de salud del sector privado. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42-52. <https://dx.doi.org/https://doi.org/10.24265/horizmed.2017.v17n4.08>.
- Marín Ramírez, F. M. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Tarapoto, 2020*. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/55444>
- Matos, E. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en el módulo*

básico de justicia de Lima norte, Los Olivos, 2017 (Tesis de maestría).

Universidad Cesar Vallejo, Lima. Recuperado de

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/21454>

Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y*

Valores., 7(100), 1-11. Recuperado de

http://revista.ismm.edu.cu/index.php/revistamg/article/view/art2_No3_20

20/1516.

Ostrom, V. (1989). *The Intellectual Crisis in American Public Administration* (2nd ed.). Tuscaloosa: University of Alabama Press

Ola, G. E. y Zeger, V. D. (2019) Developing administrative capacity: an agenda for research and practice. *Policy Design and Practice*, 2(3), 243-257.

<https://www.tandfonline.com/doi/pdf/10.1080/25741292.2019.1595916?needAccess=true>

Pantoja, A. M. y Salazar G. J. (2019). Stages of the administration: towards a systemic approach. *Rev. esc.adm.neg (online)*, (87),139-154.

<https://journal.universidadean.edu.co/index.php/Revista/article/view/2412/1973>

Pujol, C. L. y Dabos, G. E. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales* 34(146), 3-

18.<http://www.scielo.org.co/pdf/eg/v34n146/0123-5923-eg-34-146-00003.pdf>

Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs, Municipales de la provincia de Tungurahua (Tesis de maestría).*

Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. Recuperado de

<https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28321>

Sánchez, T. M. y García, V. M. (2017). Satisfacción laboral en los entornos de trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. Perú. *Revista Scientia*

EtTechnica,22(2),161-166.

<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=84953103007>

Tello Armas, A. K. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 16 de Barranca, 2020.*

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/65995>

Thompson, E., & Phua, F. (2012). A Brief Index of Affective Job Satisfaction.

Group & Organization Management, 37(3), 275-307

41339_M.pdf?sequence=1

ANEXOS

Anexo 1

Matriz de consistencia

PROBLEMAS:	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	INDICADORES	TIPO Y DISEÑO DE INVESTIGACION
<p>GENERAL: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021?</p> <p>ESPECÍFICOS ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la planeación de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la organización de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021?</p> <p>¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la dirección de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021?</p> <p>¿De que manera se relaciona la gestión administrativa y el control de la satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021?</p>	<p>GENERAL: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p> <p>ESPECÍFICOS Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral, de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p> <p>Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p> <p>Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p>	<p>GENERAL: Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p> <p>ESPECÍFICOS: La Planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p> <p>La Organización se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021.</p> <p>La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p> <p>El control se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 Ugel Satipo, Junín 2021</p>	<p>VARIABLES 1 Gestión Administrativa</p> <p>DIMENSIONES: Planificación Organización Dirección Control</p> <p>VARIABLES 2 Satisfacción Laboral.</p> <p>DIMENSIONES: Desafío laboral Recompensas justas Condiciones favorables Apoyo y colaboración</p>	<p>Objetivos Metas Estrategias Planes Estructura orgánica Funciones de puesto Motivación Liderazgo Comunicación Conducta Individual y de grupo Cumplimiento de Normas Resultados</p> <p>Conocimientos Responsabilidad con el trabajo Resultado de objetivo Buen desempeño Trabajo de superación y desempeño Autonomía</p> <p>Reconocimientos Equidad, Estímulo Oportunidades</p> <p>Dotación de equipos, herramientas Compañerismo Motivación</p>	<p>TIPO: Aplicado</p> <p>ENFOQUE: Cuantitativo</p> <p>NIVEL: descriptivo Correlacional</p> <p>DISEÑO: No experimental - transversal</p> <p>siendo así: O1</p> <p>M</p> <p>R</p> <p>O2</p> <p>Dónde: M= muestra O1 y O2 = Observaciones de las variables. R = relación entre ambas variables</p> <p>POBLACIÓN, MUESTRA, MUESTREO: Los trabajadores de la unidad ejecutora como población solo a 80 trabajadores</p> <p>La muestra es de 80 trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo El muestreo será el No probabilístico.</p> <p>TÉCNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCIÓN DE DATOS: Técnicas: Observación, Encuesta, Instrumentos: Cuestionario</p>

Anexo 2

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

Variable	Dimensiones	indicadores	Escala medicion
V1: Gestión Administrativa	D1: Planeación	Elaboración de planes Administración estratégica	Siempre (5)
	D2: Organización	Estructura. Diseño organizacional. Recursos humanos. Asignación de recursos. materiales.	Casi siempre (4) A veces (3) Casi nunca (2)
	D3: Dirección	Motivation. Comunicación. Liderazgo.	Nunca (1)
	D4: Control	- Cumplimiento de Normas - Resultados	
V2: Satisfacción Laboral	D1: Desafío laboral	- trabajo de superación y desempeño - Autonomía. - desprendimiento profesional	Siempre (5) Casi siempre (4)
	D2: Recompensas justas.	- Reconocimientos. - Equidad. - Estimulo - oportunidad	A veces (3) Casi nunca (2)
	D3: Condiciones favorable.	- Dotación de equipos, herramientas - útiles de escritorio	Nunca (1)
	D4: Apoyo y colaboración	-Compañerismo. - Motivation.	

Anexo 3 : Instrumentos de recolección de datos
CUESTIONARIO DE LAS VARIABLES Y DIMENSIONES

INSTRUCCIONES: Estimado (a) funcionario de la UE 302 Satipo, a continuación, tengo a bien de presentar 22 preguntas sobre la gestión administrativa, para lo cual debes marcar con un aspa (✓) el número en la tabla, la opción que consideras pertinente.

Variable: Gestión Administrativa

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

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	PLANEACION					
1	La UGEL garantiza el contenido de su misión y visión					
2	La UGEL promueve la capacitación de los trabajadores					
3	Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presenta					
4	La UGEL propicia una actitud positiva ante los cambios					
	ORGANIZACION					
5	La UGEL Considera que existe comunicación entre áreas					
6	la UGEL garantiza una articulación eficiente con las instituciones educativas					
7	la UGEL ofrece una eficiente gestión administrativa					
8	La UGEL garantiza la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, con relación a los tramites documentarios					
9	La UGEL garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones					
10	La UGEL gestiona la provisión y asignación de material de limpieza y de oficina oportunamente					
11	La UGEL realiza la rotación de personal					
12	Soluciona las necesidades de infraestructura y equipamiento (mantenimiento en las instituciones educativas).					
	DIRECCION					
13	La UGEL garantiza los pagos de remuneración oportuna y justa en relación al trabajo y esfuerzo ejecutado					
14	Consideras que existe un buen liderazgo					
15	La UGEL se preocupa por capacitar a sus trabajadores					
16	La UGEL acepta las sugerencias de los trabajadores					
17	El líder asegura un ambiente de trabajo acogedor					
18	El líder propicia buenas relaciones interpersonales					
	CONTROL					
19	Al no recibir capacitación por parte de la UGEL, presenta dificultades					
20	La UGEL evalúa el desempeño laboral en base a los resultados					
21	La UGEL realiza el control de la calidad de los servicios que brinda					
22	Consideras que las reuniones programadas por la UGEL ayudan al trabajo diario.					

(Chiavenato 2007, adaptado por Huaman 2021)

CUESTIONARIO DE SATISFACCION LABORAL

INSTRUCCIONES: Estimado (a) funcionario de la UE 302 Satipo, a continuación, tengo a bien de presentar 24 preguntas sobre la satisfacción laboral, para lo cual debes marcar con un aspa (✓) el número en la tabla, la opción que consideras pertinente.

Variable: SATISFACCION LABORAL

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

N°	ITEMS	ESCALA				
		1	2	3	4	5
	DESAFIO LABORAL					
1	Mi trabajo me brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destaco.					
2	El trabajo que realizo es interesante					
3	Solicito ayuda a otros para poder hacer mi trabajo					
4	tengo libertad para disponer como y cuando hacer mis tareas					
5	Reconozco si he cometido o no errores en mi trabajo					
6	Me siento realizado cuando culmino satisfactoriamente con mi tarea.					
	RECOMPENSAS JUSTAS					
7	Las condiciones laborales remuneración, horarios, beneficios sociales, etc) son satisfactorias.					
8	Participo en las decisiones de mi institución					
9	La institución me brinda la oportunidad de formación y crecimiento profesional					
10	Considero que una resolución directoral de felicitación ayuda para la satisfacción laboral					
11	Las cargas laborales de trabajo están bien repartidas.					
12	En mi institución los trabajadores obtienen un trato igualitario					
13	En mi institución me siento satisfecho.					
14	Considero que me valoran en mi trabajo					
15	Recibo reconocimiento por el esfuerzo extra en mi trabajo					
16	Considero que tengo oportunidad de crecimiento laboral en mi de trabajo					
	CONDICIONES FAVORABLES					
17	Las condiciones físicas en mi trabajo son seguras					
18	El clima laboral en mi oficina es agradable y facilita mi buen rendimiento					
19	Las instalaciones de mi oficina como la dotación del mobiliario y materiales educativos facilitan mi trabajo					
20	Existen libertad para elegir mi propio método de trabajo					
	APOYO Y COLABORACION					
21	Promuevo un ambiente de participación					
22	Ayudo a mis compañeros a resolver los problemas.					
23	Existe compañerismo y cooperación con los trabajadores de mi institución					
24	Me siento motivado a seguir laborando en mi institución					

(Robbins 1999, adaptado por Huaman 2021)



Anexo 4: Validación de expertos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 PLANEACION								
1	La UGEL garantiza el contenido de su misión y visión	x		x		x		
2	La UGEL promueve la capacitación de los trabajadores	x		x		x		
3	Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presenta	x		x		x		
4	La UGEL propicia una actitud positiva ante los cambios	x		x		x		
DIMENSIÓN 2 ORGANIZACION		Si	No	Si	No	Si	No	
5	La UGEL Considera que existe comunicación entre áreas	x		x		x		
6	Garantiza la UGEL una articulación eficiente con la institución educativa	x		x		x		
7	Ofrece la UGEL una eficiente gestión administrativa	x		x		x		
8	La UGEL garantiza la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, con relación a los tramites documentarios	x		x		x		
9	La UGEL garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones	x		x		x		
10	La UGEL gestiona la provisión y asignación de material de limpieza y de oficina oportunamente	x		x		x		
11	La UGEL realiza la rotación de personal	x		x		x		
12	Soluciona las necesidades de infraestructura y equipamiento (mantenimiento en las instituciones educativas).	x		x		x		
DIMENSIÓN 3: DIRECCION		Si	No	Si	No	Si	No	
13	La UGEL garantiza los pagos de remuneración oportuna y justa en relación al trabajo y esfuerzo ejecutado	x		x		x		
14	Consideras que existe un buen liderazgo	x		x		x		
15	La UGEL garantiza una comunicación clara, precisa y oportuna	x		x		x		
16	La UGEL acepta las sugerencias de los trabajadores	x		x		x		
17	El líder asegura un ambiente de trabajo acogedor	x		x		x		
18	El líder comparte información	x		x		x		
DIMENSIÓN 4: CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No	
19	Al no recibir capacitación por parte de la UGEL, presenta dificultades	x		x		x		
20	La UGEL evalúa el desempeño laboral en base a los resultados.	x		x		x		
21	La UGEL realiza el control de la calidad de los servicios que brinda	x		x		x		
22	Consideras que las reuniones programadas por la UGEL ayudan al trabajo diario.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: **CHUQUILLANQUI CASTRO EDDY**

DNI: 41111289

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

Satipo 07 de Noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante



Anexo 4: Validación de expertos

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANEACION							
1	La UGEL garantiza el contenido de su misión y visión	x		x		x		
2	La UGEL promueve la capacitación de los trabajadores	x		x		x		
3	Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presenta	x		x		x		
4	La UGEL propicia una actitud positiva ante los cambios	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La UGEL Considera que existe comunicación entre áreas	x		x		x		
6	Garantiza la UGEL una articulación eficiente con la institución educativa	x		x		x		
7	Ofrece la UGEL una eficiente gestión administrativa	x		x		x		
8	La UGEL garantiza la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, con relación a los tramites documentarios	x		x		x		
9	La UGEL garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones	x		x		x		
10	La UGEL gestiona la provisión y asignación de material de limpieza y de oficina oportunamente	x		x		x		
11	La UGEL realiza la rotación de personal	x		x		x		
12	Soluciona las necesidades de infraestructura y equipamiento (mantenimiento en las instituciones educativas).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La UGEL garantiza los pagos de remuneración oportuna y justa en relación al trabajo y esfuerzo ejecutado	x		x		x		
14	Consideras que existe un buen liderazgo	x		x		x		
15	La UGEL garantiza una comunicación clara, precisa y oportuna	x		x		x		
16	La UGEL acepta las sugerencias de los trabajadores	x		x		x		
17	El líder asegura un ambiente de trabajo acogedor	x		x		x		
18	El líder comparte información	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Al no recibir capacitación por parte de la UGEL, presenta dificultades	x		x		x		
20	La UGEL evalúa el desempeño laboral en base a los resultados.	x		x		x		
21	La UGEL realiza el control de la calidad de los servicios que brinda	x		x		x		
22	Consideras que las reuniones programadas por la UGEL ayudan al trabajo diario.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: PASCUAL PASCUAL NELLY ROSALVINA

DNI: 20992977

Especialidad del validador: Magister en Administración de la Educación

Satipo 07 de Noviembre del 2021.

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

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Firma del Experto Informante



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 PLANEACION							
1	La UGEL garantiza el contenido de su misión y visión	x		x		x		
2	La UGEL promueve la capacitación de los trabajadores	x		x		x		
3	Los jefes brindan apoyo para superar los obstáculos que se presenta	x		x		x		
4	La UGEL propicia una actitud positiva ante los cambios	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 ORGANIZACION	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La UGEL Considera que existe comunicación entre áreas	x		x		x		
6	Garantiza la UGEL una articulación eficiente con la institución educativa	x		x		x		
7	Ofrece la UGEL una eficiente gestión administrativa	x		x		x		
8	La UGEL garantiza la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, con relación a los tramites documentarios	x		x		x		
9	La UGEL garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones	x		x		x		
10	La UGEL gestiona la provisión y asignación de material de limpieza y de oficina oportunamente	x		x		x		
11	La UGEL realiza la rotación de personal	x		x		x		
12	Soluciona las necesidades de infraestructura y equipamiento (mantenimiento en las instituciones educativas).	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3: DIRECCION	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La UGEL garantiza los pagos de remuneración oportuna y justa en relación al trabajo y esfuerzo ejecutado	x		x		x		
14	Consideras que existe un buen liderazgo	x		x		x		
15	La UGEL garantiza una comunicación clara, precisa y oportuna	x		x		x		
16	La UGEL acepta las sugerencias de los trabajadores	x		x		x		
17	El líder asegura un ambiente de trabajo acogedor	x		x		x		
18	El líder comparte información	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	Si	No	Si	No	Si	No	
19	Al no recibir capacitación por parte de la UGEL, presenta dificultades	x		x		x		
20	La UGEL evalúa el desempeño laboral en base a los resultados.	x		x		x		
21	La UGEL realiza el control de la calidad de los servicios que brinda	x		x		x		
22	Consideras que las reuniones programadas por la UGEL ayudan al trabajo diario.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr/ Mg: MEDINA MENDOZA HUGO ALI

DNI: 20122928

Especialidad del validador: **Magister en Administración de la Educación**

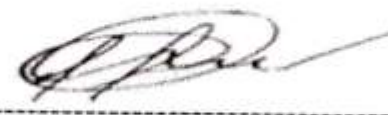
¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

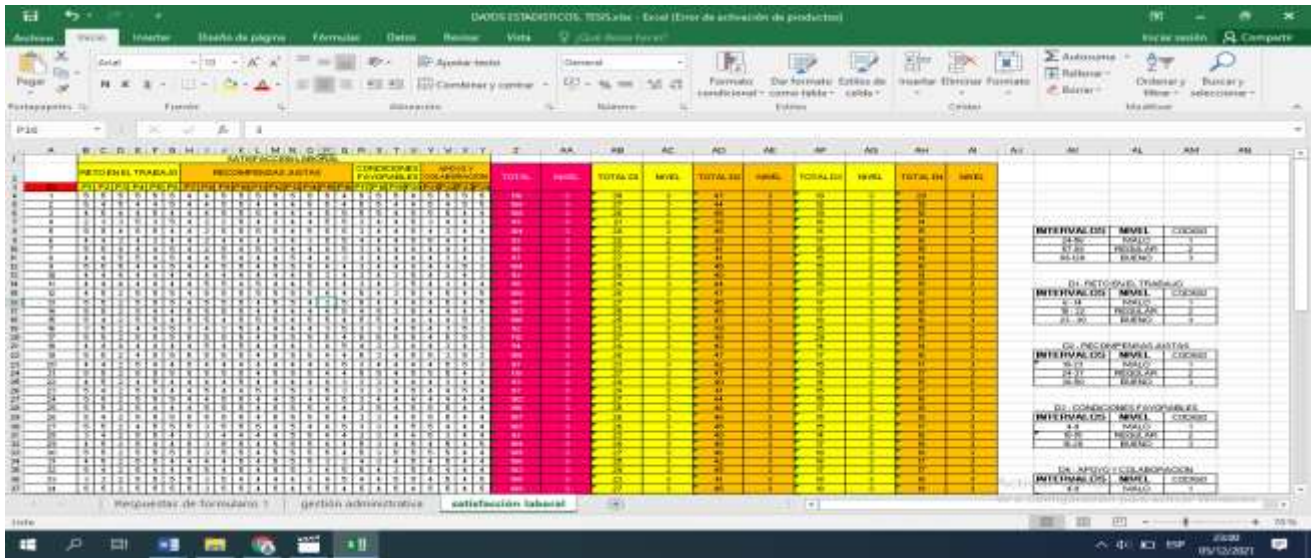
Satipo 07 de Noviembre del 2021.



Firma del Experto Informante

ANNEXO

Prueba de confiabilidad



The image shows a screenshot of an Excel spreadsheet titled "DAOS ESTADISTICOS TESTS.xlsx - Excel (Error de activación de producto)". The spreadsheet displays a grid of data with columns labeled "CONDICIONES FAVORABLES" and "CONDICIONES DESFAVORABLES". The data is organized into several groups, each with a header row and a corresponding summary table on the right side.

The main data grid has columns for "CONDICIONES FAVORABLES" (columns 1-12) and "CONDICIONES DESFAVORABLES" (columns 13-24). The rows are numbered 1 through 100. The data is color-coded: the first two columns are yellow, the next two are red, and the remaining eight are yellow.

Summary tables on the right side of the spreadsheet:

- CONDICIONES FAVORABLES**

INTERVALOS	NIVEL	CODIGO
4-36	INDIC	1
37-50	INDIC	2
51-64	INDIC	3
- CONDICIONES DESFAVORABLES**

INTERVALOS	NIVEL	CODIGO
65-78	INDIC	1
79-92	INDIC	2
93-100	INDIC	3