



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en los
trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016**

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

AUTOR:

Br. Vicente Berthony Palomares Alvaro

ASESOR:

Mgtr. Santiago Aquiles Gallarday Morales

SECCIÓN

Ciencias Empresariales

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Administración del Talento Humano

PERÚ – 2017

Dra. Flor de María Sanchez Aguirre

Presidente

Dra. Estrella Azucena Esquiagola Aranda

Secretario

Mgr. Santiago Aquiles Gallarday Morales

Vocal

Dedicatoria

A nuestro creador, quien supo guiarme para no desmayar en los problemas que se presentaban, enseñándome a encarar las adversidades sin desfallecer en el intento.

Agradecimiento

A quienes ofrecen su fe y afecto, a mi familia por su apoyo constante, a mi asesor por su dedicación, sencillez y experiencia. Así mismo a todos los que hicieron posible y contribuyeron para la realización del presente trabajo de investigación

Declaración de autoría

Yo, Vicente Berthony Palomares Alvaro estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 40353392 con la tesis titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016”.

Declaro bajo juramento que:

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

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

Los Olivos, 18 de marzo de 2017

Br. Vicente Berthony Palomares Alvaro
DNI N° 40353392

Presentación

Señores miembros del jurado:

Cumpliendo con las normas y disposiciones de la Universidad César Vallejo para optar el Grado de Magister, pongo a consideración el presente trabajo de investigación titulado “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016”. La investigación tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016; dando así cumplimiento al reglamento de grados y títulos de la Universidad César Vallejo.

La presente investigación está dividida en siete capítulos: El capítulo I, se consideró la introducción que contiene los antecedentes, fundamentación científica, justificación, planteamiento del problema, las hipótesis y los objetivos; el capítulo II, está referido al marco metodológico que contiene las variables, la operacionalización de las variables, la metodología y el tipo de estudio, el diseño, la población y muestra censal, técnicas e instrumentos, el método de análisis de datos; el capítulo III, lo conforma los resultados descriptivos y la prueba de hipótesis de la investigación; el capítulo IV, la discusión de los resultados; el capítulo V, las conclusiones de la investigación; el capítulo VI, las recomendaciones; el capítulo VII, las referencias y finalmente se concluye con los anexos.

Espero señores miembros del jurado que esta investigación se ajuste a las exigencias establecidas por la Universidad y merezca su aprobación.

El autor

Índice

| | Pág. |
|---|-------------|
| Carátula | |
| Página del jurado | ii |
| Dedicatoria | iii |
| Agradecimiento | iv |
| Declaración de autoría | v |
| Presentación | vi |
| Índice | vii |
| Lista de tablas | ix |
| Lista de figuras | xi |
| Resumen | xii |
| Abstract | xiii |
| I. Introducción | 14 |
| 1.1 Antecedentes | 15 |
| 1.2 Fundamentación teórica | 20 |
| 1.3 Justificación | 32 |
| 1.4. Problema | 33 |
| 1.5 Hipótesis | 36 |
| 1.6 Objetivos | 37 |
| II. Metodología | 38 |
| 2.1 Variables de la investigación | 39 |
| 2.2 Operacionalización de variables | 40 |
| 2.3 Metodología | 42 |
| 2.4 Tipo de estudio | 42 |
| 2.5 Diseño de investigación | 43 |
| 2.6 Población y muestra censal | 44 |
| 2.7 Técnicas e instrumentos de recolección de datos | 45 |

| | | |
|-------------|--|-----------|
| 2.8 | Método de análisis de datos | 49 |
| III. | Resultados | 51 |
| 3.1 | Resultados descriptivos | 52 |
| 3.2 | Análisis de contingencia | 54 |
| 3.3 | Prueba de Hipótesis | 56 |
| IV. | Discusión | 61 |
| V. | Conclusiones | 67 |
| VI. | Recomendaciones | 69 |
| VII | Referencias | 71 |
| | Anexos | 75 |
| | Anexo A: Matriz de consistencia | |
| | Anexo B: Matriz de operacionalización de las variables | |
| | Anexo C: Cuestionario sobre gestión administrativa | |
| | Anexo D: Cuestionario sobre satisfacción laboral | |
| | Anexo E: Análisis de fiabilidad del instrumento gestión administrativa | |
| | Anexo F: Análisis de fiabilidad del instrumento satisfacción laboral | |
| | Anexo G: Base de datos originales | |
| | Anexo H: Certificado de validación del instrumento que mide gestión administrativa | |
| | Anexo I: Certificado de validación del instrumento que mide satisfacción laboral | |
| | Anexo J: Artículo científico | |

Lista de tablas

| | | Pág. |
|-----------|--|-------------|
| Tabla 1. | Matriz de operacionalización de la variable la gestión administrativa | 40 |
| Tabla 2. | Matriz de operacionalización de la variable: satisfacción laboral. | 41 |
| Tabla 3. | Distribución de la población de estudio | 44 |
| Tabla 4. | Validación de expertos: cuestionario sobre gestión administrativa | 47 |
| Tabla 5. | Validación de expertos: cuestionario sobre satisfacción laboral | 48 |
| Tabla 6. | Niveles de confiabilidad. | 48 |
| Tabla 7. | Nivel de confiabilidad del instrumento que mide gestión administrativa | 49 |
| Tabla 8. | Nivel de confiabilidad del instrumento que mide satisfacción laboral | 49 |
| Tabla 9. | Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman | 50 |
| Tabla 10. | Nivel de la gestión administrativa en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016. | 52 |
| Tabla 11. | Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016. | 53 |
| Tabla 12. | Distribución porcentual de encuestados según gestión administrativa y satisfacción laboral. | 54 |
| Tabla 13. | Nivel de correlación y significancia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral | 56 |
| Tabla 14. | Nivel de correlación y significancia entre la planeación y la satisfacción laboral | 57 |
| Tabla 15. | Nivel de correlación y significancia entre la organización y la satisfacción laboral | 58 |

| | |
|---|----|
| Tabla 16. Nivel de correlación y significancia entre la dirección y la satisfacción laboral | 59 |
| Tabla 17. Nivel de correlación y significancia entre el control y la satisfacción laboral | 60 |

Lista de figuras

| | Pág. |
|---|-------------|
| Figura 1. Nivel de la gestión administrativa | 52 |
| Figura 2. Nivel de satisfacción laboral | 53 |
| Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según gestión administrativa y satisfacción laboral. | 54 |

Resumen

La investigación titulada: Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, tuvo como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016.

El método empleado fue el hipotético deductivo, su tipo de estudio básico con un nivel correlacional, su diseño fue el no experimental y de corte transversal, que recogió la información en un momento determinado; la población estuvo formada por 73 trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral, los cuales fueron considerados como muestra censal. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios para las dos variables: gestión administrativa, formado por 30 ítems en la escala de Likert y el cuestionario sobre satisfacción laboral, formado por 32 ítems en la escala de Likert, los cuales brindaron información acerca de las variables de estudio, mediante la evaluación de sus diversas dimensiones y cuyos resultados se presentan gráfica y textualmente.

De la misma manera, después de haber procesado la información al haber aplicado los instrumentos, se pasó al procesamiento estadístico de los datos y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$; $p = 0,000 < 0,05$) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, comprobándose la hipótesis del investigador.

Palabras claves: Gestión administrativa, satisfacción laboral

Abstract

The research entitled: Administrative management and job satisfaction in workers at UGEL N ° 10 of Huaral - 2016, had as general objective: To determine the relationship between administrative management and job satisfaction in workers at UGEL N ° 10 of Huaral - 2016.

The method used was the hypothetical deductive, its type of basic study with a correlational level, its design was non-experimental and cross-sectional, which collected the information at a specific time, the population was formed by 73 workers of UGEL No. 10 of Huaral, which were considered as a census sample in which the study variables were applied. The technique was the survey and the instruments were questionnaires for the two variables: administrative management questionnaire, Formed by 30 items in the Likert scale and the questionnaire on job satisfaction, formed by 32 items on the Likert scale, which provided information about the study variables, by evaluating their various dimensions and whose results are presented graphically And textually.

In the same way, after having processed the information after applying the instruments, we proceeded to the statistical processing of the data and reached the following conclusion: There is a positive and high relation ($Rho = 0,843$, $p = 0.000 < 0, 05$) between administrative management and job satisfaction in workers at UGEL N ° 10 of Huaral - 2016, proving the hypothesis of the researcher.

Key words: Administrative management, job satisfaction

I. Introducción

1.1. Antecedentes

1.1.1. Antecedentes internacionales

Enríquez (2014), en su trabajo de investigación, *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* presentada en la Universidad de México con el fin de optar el grado académico de magister planteó como objetivo principal el conocer si el grado de motivación es predictor del desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México; para ello el investigador empleó un tipo de estudio descriptivo, explicativo, correlacional y contó con la participación de una muestra que estuvo compuesta por 164 empleados en quienes se aplicó los instrumentos de recolección de datos y de lo cual se pudo concluir que: a) El grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los empleados. b) Se puede afirmar que entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados.

Roo (2013), en su estudio titulado *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*, presentado en la Universidad del Zulia- Venezuela, para optar el grado de magister planteó como propósito general el analizar la influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de la Parroquia Mucuchies, Municipio Rangel del estado Mérida. El estudio realizado contó con una muestra que estuvo conformada por 57 maestros y personal administrativo que trabajan en las Escuelas Nacionales Bolivarianas de Venezuela; así mismo se identificó que el estudio adoptó un tipo de investigación descriptiva de nivel correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Al final el autor concluyó que: Los niveles de motivación del personal docente se relacionaron con los extrínsecos, intrínsecos y trascendentales, lo cual trae como consecuencia que el docente actúe en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso y productivo dentro de la organización.

Ramírez (2012), desarrolló la investigación para obtener el grado de magister por la Universidad Nacional de Colombia, denominado *La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales un análisis desde las teorías administrativas y organizacionales de la Universidad Nacional de Colombia*, y para ello se planteó como objetivo principal determinar la relación que existe entre las teorías organizacionales y administrativas y la calidad de la educación contando así con un diseño descriptivo correlacional de enfoque cualitativo. La muestra con la cual trabajó estuvo formada por 327 profesores en quienes aplicó los instrumentos de recolección de datos y los cuales le ayudaron a concluir que: Los directivos docentes utilizan diferentes teorías administrativas y organizacionales para dirigir la Institución Educativa de acuerdo con las necesidades, la esencia, la cultura y el contexto en el cual se desenvuelve la Institución Educativa.

González (2011), para obtener el grado de doctor por la Universidad de Córdoba realizó la investigación *Satisfacción laboral y compromiso organizativo*, y su objetivo general fue: Analizar las relaciones de causalidad existentes entre diversas variables y el nivel de satisfacción laboral y compromiso organizativo. La investigación se desarrolló siguiendo como tipo de estudio al básico y como diseño al descriptivo correlacional, además se centró en un enfoque cualitativa. Su muestra de trabajo la conformaron 585 encuestados en quienes se aplicó los instrumentos de recolección de datos y cuya información permitió concluir que: La importancia del capital humano en el seno de la organización debe conducir a la optimización de la gestión de recursos humanos y al establecimiento de incentivos que alienten la innovación, la motivación y la productividad de los empleados.

Hinojoza (2010), desarrolló el estudio titulado *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrado corazón de padres franceses*, con el fin de optar el grado de doctor en Gestión y políticas educativas, en la Universidad de Playa Ancha – Chile. Dicho trabajo tuvo como objetivo general: Evaluar y describir el clima organizacional que existe dentro del colegio sagrado corazón de padres franceses. La muestra representativa estuvo conformada por 80 profesores y para llevar a cabo el correcto estudio se adoptó como tipo de investigación al explorativo, descriptivo y transversal con lo cual se pudo obtener los resultados necesarios que llevaron a concluir que: El clima organizacional juega

un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

1.1.2. Antecedentes nacionales

Evangelista y Quispe (2015), es su trabajo de investigación *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 – 2014*, presentado en la Universidad César Vallejo, para llegar a ser magister en administración de la educación, se planteó como propósito fundamental: Estudiar la relación que existe entre el clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones educativas del distrito de Villa del Triunfo UGEL 01 – 2014; además su muestra fue integrada por 102 docentes distribuidos entre las dos instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo; también adoptó el tipo de investigación básica con un diseño no experimental – transversal correlacional empleando también la técnica de la encuesta y como instrumento el cuestionario. Luego de aplicado los instrumentos y procesada la información se pudo determinar y concluir que: El clima institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docentes de las dos instituciones educativas en estudio.

Díaz (2014), desarrolló el estudio magistral, *Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014* en la Universidad Mayor de San Marcos, en la cual se propuso principalmente: determinar la relación entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014. El estudio se basó en un tipo de investigación básica y de nivel descriptivo correlacional; además se usó un diseño no experimental, de corte transversal correlacional. La muestra la conformaron 80 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz seleccionados a partir de un muestreo no probabilístico de tipo censal. Finalmente se indica que el autor luego de aplicado los instrumentos, procesados los datos y obtenidos los resultados pudo concluir en que: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de en la

Municipalidad Provincial de Huaraz, siendo esta relación muy alta ($p = 0.000$; $r = ,951$).

Por su parte Aguilar y Guerrero (2014), desarrollaron el tratado *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centro de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°04, 2013* en la Universidad Cesar Vallejo con el fin de optar el grado de magister y para ello identificaron como su objetivo general el de conocer la relación que existe entre las habilidades directivas: personales, interpersonales y grupales desarrolladas en la función que desempeñan los Directores con la satisfacción laboral del personal docente en los Centros de Educación Básica Alternativa Estatales de la UGEL N° 04, año 2013. El estudio se desarrolló contando con una muestra que estuvo conformada por 172 encuestados basándose así mismo en un tipo de estudio descriptivo y correlacional con un diseño no experimental. Finalmente al desarrollarse el trabajo se pudo concluir que: Los directores necesariamente necesitan tener y mantener siempre tres habilidades administrativas básicas como son las habilidades personales, conformadas por los conocimientos y competencias en un campo especializado, las habilidades interpersonales de buen trato a los subordinados, como son el personal docente de servicio, estudiantes y usuarios educativos en general, y por último, la habilidad de trabajar en grupo para lograr articular las acciones pedagógicas en equipo para el logro de las metas y objetivos estratégicos.

Ventura (2012), para obtener el grado de magister por la Pontificia Universidad Católica del Perú realizó la investigación *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*, en donde el fin principal fue: Analizar las percepciones sobre satisfacción laboral de los docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07. Así mismo el estudio tuvo como diseño de investigación el de corte empírico, cualitativo e interpretativo y contó con una muestra la cual estuvo compuesta por 06 directivos de los cuales se recabó la información oportuna y contribuyeron a que el autor pueda concluir que: Las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos tienden a manifestarse inicialmente estimuladas de forma intrínseca por el puesto en cuanto

asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva dando por descontado su seguridad, valoración y respeto hacia sí mismas con relación a su trabajo como docentes.

Por su parte Serpa (2011), desarrolló el estudio de investigación *Clima institucional y la calidad de la administración de la educación* para optar el grado magister en la Universidad César Vallejo. De tal manera que se planteó como propósito fundamental el de evaluar la relación que existe entre el clima institucional y la calidad de la administración educativa por lo cual tuvo que contar con tipo de estudio básica y de nivel correlacional y que además tome como diseño de investigación al no experimental y de corte transversal con un enfoque cualitativo y un método hipotético deductivo; todo ello aplicado dentro de una muestra representativa de 52 personas en quienes se tomó los cuestionarios (instrumentos de recolección de datos) de los cuales se obtuvo la información que fue procesada y contribuyeron a que el autor pueda concluir de forma relevante que: . a) Existe relación significativa entre el nivel organizacional y el respeto, b) Existe relación significativa entre el nivel organizacional y la responsabilidad.

Salluca (2010), desarrolló su trabajo de investigación, con el fin de optar el grado de magister por la Universidad Privada San Ignacio de Loyola, titulada *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado, Callao*, para tal efecto el autor se planteó como fin primordial el de estudiar la relación que hay entre los niveles de satisfacción laboral y desempeño docente; entonces para llevar a cabo dicho fin se determinó como muestra de estudio a 87 docentes de las Instituciones Educativas del cercado Callao; así mismo el autor adoptó un tipo de estudio aplicativo con un diseño de investigación descriptivo correlacional, el método fue el hipotético deductivo y la técnica la encuesta para lo cual se elaboraron los instrumentos de recolección de datos (cuestionarios) con los cuales se recabó la información y visto los resultados se pudo concluir que: Existe una relación entre las variables estudiadas según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes.

1.2. Fundamentación teórica

1.2.1. Bases teóricas de la variable gestión administrativa

Modelo de la gestión del desarrollo de la organización

Gibson (1997) indicó que:

El desarrollo de la organización (DO) es una técnica de gestión que se utiliza para realizar cambios importantes en una organización. Al ser referida a una práctica dirigida a efectuar cambios, este parte de un agente para lograr mejoras en el desarrollo de una organización. (p.751)

Según el autor, el modelo consiste en adquirir cambios importantes a partir de la dirección y orientación de un agente organizativo que sepa cómo gestionar y administrar una organización. Plantea en un primer instante la toma de decisiones conjuntas y luego el seguir una secuencia estructurada para conseguir esos cambios, algunos que son alcanzados a corto plazo y otros a largo plazo.

Gibson (1997) señaló que “dado el carácter de técnica de gestión el DO pone en práctica necesariamente los valores de los gestores, sin tener en cuenta los valores del agente de cambio” (p. 751).

Este modelo en un primer plano es extrínsecamente poco ético pues no toma en cuenta los valores de los agentes participantes, sin embargo en una segunda etapa los gestores recopilan datos a fin de analizar y evaluar la naturaleza de los problemas en la organización con el fin de diseñar o plantear alternativas de solución.

Según este modelo de gestión sostiene que para alcanzar los cambios de la organización y así alcanzar su desarrollo debe de seguir los siguientes pasos: a) tener en cuenta las fuerzas de cambio tanto ambientales (recursos, tecnología) como internas (conductas y procesos), b) evaluar los resultados del desempeño organizacionales, grupales e individuales, c) diagnosticar los problemas, d) seleccionar la intervención apropiada, e) establecer condiciones limitantes (liderazgo, organización, cultura), f) aplicar el método propuesto (brindando

oportunidad y ámbito), g) evaluar resultados obtenidos mediante la aplicación del método para su respectivo reajuste, y h) retroalimentar las fuerzas de cambio.

Definición de la variable gestión administrativa

Según Chiavenato (2010) señaló que la gestión administrativa es:

Un proceso que implica planificación, organización, dirección y control con respecto al uso de recursos que posee una empresa para lograr los objetivos. Consiste en la interpretación de estos objetivos y transformarlos en acciones tales como: planear, organizar, dirigir y controlar las actividades que se llevan a cabo en los distintos niveles de una organización para conseguir los objetivos. (p. 19)

Para el autor, la gestión administrativa se basa en traducir metas en acciones concretas para el logro de las mismas, y ello implica tener capacidad de planear, organizar y dirigir actividades en todo ámbito de la empresa.

Campos y Loza (2011) indicaron que la gestión administrativa “demuestra la capacidad de la organización para definir, alcanzar y evaluar sus objetivos con el uso racional y oportuno de los recursos disponibles. Consiste en coordinar apropiadamente los recursos con los que dispone para conseguir objetivos determinados” (p. 14).

En este caso el autor le da gran importancia a los recursos con los que cuenta la organización, si se hace buen uso y aprovechamiento de ellos se podrán alcanzar los objetivos.

Carro y Calo (2012) mencionaron que “es una disciplina de la ciencia y se enfoca en el estudio de las organizaciones, intentando descifrar el modo en que nacen, evolucionan, determinan sus objetivos, de qué manera pueden mejorar su gestión, y cuál es su propósito o compromiso con la sociedad” (p. 1).

Para los autores la gestión administrativa como una disciplina o estudio que busca conocer el origen y desarrollo de las empresas, así mismo el rol que cumplen en la sociedad.

Para Millán, Córdoba y Ávila (2009) la gestión administrativa “es un conglomerado de decisiones y acciones que conllevan a alcanzar un objetivo previamente trazado. El concepto de gestión está ligado al logro de óptimos resultados, por tal motivo es que no se debe percibir como conjunto de acciones sino de logros” (p. 49).

Gestionar es sinónimo de lograr, pero para que se den dichos logros tiene que existir planificación y coordinación dentro de la empresa, cuando la gestión es óptima se puede hablar de logros alcanzados, cuando no lo es, la organización pierde rumbo.

Según Yáñez (2004), la gestión administrativa “es un nuevo estilo de pensamiento en torno a la organización, que es un conjunto de partes que operan con interdependencia para lograr objetivos comunes” (p. 31).

La gestión administrativa desde esta perspectiva, ya no es vista como una capacidad o un proceso sino como una manera de pensar que comparten o deben compartir quienes integran una organización con el objetivo de alcanzar las metas comunes.

Dimensiones de la variable gestión administrativa

Dimensión 1: Planeación

Según Chiavenato (2010) indicó que “es una función de índole administrativa que con anticipación define los objetivos y lo que se debe hacer para lograrlos” (p.135).

Entonces, un plan primero debe regirse por trazar los objetivos, y en base a ello coordinar las actividades que deben rigurosamente realizarse para alcanzarlos; y esta función le compete al ámbito administrativo de la empresa.

Según Munch (2009) La planeación viene a ser un proceso administrativo que especifica los objetivos que se anhelan conseguir y en determinar anticipadamente las acciones y actividades propicias que se deben llevar a cabo para ello” (p. 39).

Dicho de otro modo, la planeación luego de definir sus objetivos debe determinar clara y previamente las actividades correspondientes para lograrlos, y esto debe realizarse con anticipación no de manera improvisada.

Martínez (2012) señaló que la planeación “es un método percibido como un proceso, para tomar decisiones en torno a una realidad dada que se desea mantener o a su transformación en otra aún más deseable, a través de la distribución de recursos entre múltiples fines” (p. 11).

Se deduce que la planeación tiene la finalidad de lograr mejorías, o que una empresa mantenga su buen camino, para esto se deben tomar decisiones acertadas de manera oportuna.

Dimensión 2: Organización

Según Chiavenato (2010) indicó que “la organización es una función de ámbito administrativo que se trata de ordenar y agrupar actividades importantes para ejecutar lo que ha sido planeado” (p.135).

Para el autor, la función de organizar también compete al ámbito administrativo de la institución, y se trata meramente de enlazar acciones para poder llevar a cabo lo que se planificó con anterioridad.

Según Yáñez (2004) la organización “es el acto de establecer un ordenamiento de las actividades planificadas, es decir coordina todos los recursos disponibles que deberá utilizar el individuo para la obtención de los objetivos que la empresa desea alcanzar” (p. 39).

Para el autor la organización está netamente ligada al “orden” que deben guardar todas las actividades que se planificaron, esto es importante porque significa que dichas actividades serán secuenciales y progresivas y de ese modo facilitarán el logro de los objetivos.

Para Robbins (2013) la organización “es la unidad en sociedad que ha sido coordinada en forma racional y que abarca dos o más sujetos, quienes funcionan sobre una base de relativa constancia, para alcanzar un mismo objetivo o conjunto de objetivos comunes” (p. 5).

Según Robbins, la organización no es percibida como una acción sino como un ente social que lo conforman dos o más personas que trabajan de manera conjunta y se proponen metas comunes.

Dimensión 3: Dirección

Según Chiavenato (2010) indicó que “es la función del área administrativa que orienta el proceder de los sujetos hacia el logro de objetivos. Esta actividad requiere de una óptima comunicación, motivación y liderazgo, pues se dirige al manejo de personal” (p.35).

Se puede deducir que la dirección la conforman un grupo de personas encargadas de guiar a otro grupo de personas hacia el éxito de su institución, utilizando herramientas como el liderazgo y la motivación.

Chiliquinga (2013) dijo que la dirección “consiste en ser capaz de influir en los sujetos para que participen y aporten para alcanzar las metas de la empresa y del grupo e implica trabajo en equipo, liderazgo, motivación y buena comunicación para que los trabajadores ejecuten determinadas labores” (p. 42).

Una dirección sin liderazgo y sin motivación, usualmente conlleva al fracaso, pues el personal necesita sentirse inspirado y motivado por la persona o personas que los están dirigiendo dentro de su organización.

Por su parte Yáñez (2004) mencionó que la dirección es:

El camino en donde deben estar especificados los objetivos, metas, propósitos y los planes, mismos que permitirán que se alcancen los mejores efectos a través de la colaboración de los miembros de la organización, resultados que serán visualizados e interpretarán las necesidades y definirán los controles de gestión correspondientes. (p. 43)

En otras palabras, la dirección de una organización debe tener claro, primero sus propósitos, luego las acciones dirigidas al logro de dichos propósitos y también es importante que pueda contar con la participación voluntariosa y motivada de los trabajadores.

Dimensión 4: Control

Según Chiavenato (2010) indicó que “es una función administrativa que pretende que lo planificado, organizado y dirigido esté encaminado a alcanzar los objetivos que se ha trazado la organización” (p.135).

Para el autor, debe existir control para tener certeza de que todo lo planeado se esté ejecutando a cabalidad por parte de todos los integrantes de la organización, sólo de este modo se podrá asegurar que las metas serán alcanzadas.

Para Yáñez (2004) el control “es una función del área administrativa que implica tomar medidas y realizar correcciones según el desempeño del personal, de modo individual y organizacional para asegurar que las actividades se rijan a los planes y metas de la empresa” (p. 47).

Según este concepto, controlar es ir evaluando la labor que van realizando los trabajadores que integran la organización, también implica tomar medidas correctivas a fin de subsanar errores y desajustes que podrían estar cometiendo y que perjudique la planificación.

Chiliquinga (2013) dijo que el control es:

La función que consiste en supervisar y comparar los resultados que se han obtenido y los resultados que se esperan desde un inicio, haciendo posible que las actividades dirigidas se realicen acorde con los planes de la organización y dentro de los parámetros de la estructura de la empresa. (p. 47)

Desde esta perspectiva, se asocia el control con la supervisión, la cual debe ser un monitoreo constante mas no tedioso para todo el personal, cuando hay un control excesivo y riguroso, las personas se muestran inconformes y estresadas, es mucho mejor procurar que este control sea una manera de conocer y orientar el accionar del personal.

1.2.1. Bases teóricas de la variable satisfacción laboral

Al procurar explicar la satisfacción laboral se han propuesto múltiples teorías las cuales se han centrado en su mayoría en las teorías motivacionales ya que la motivación juega un papel importante dentro de las actitudes del trabajador para que así muestre cierta “satisfacción” en su campo de trabajo.

Entonces partiendo de esta premisa, a continuación mencionamos las teorías motivacionales más relevantes dentro de la variable de estudio.

La teoría de la jerarquía de las necesidades

Según Koontz & Weihrich (2010), citado por Alvarado y Aguilar (2013) mencionan que “Fue propuesta por el psicólogo Abraham Maslow quien entendió las necesidades del hombre a modo de una jerarquía, y llegó a la conclusión de que una serie de necesidades al ser satisfechas, estas dejan de servir como impulsos motivadores” (p. 18).

El autor sugiere que los individuos poseen una motivación interna y propia direccionada hacia el crecimiento y el autorealización perfeccional, una direccionalidad positiva hacia el crecimiento, que agrupa tanto a las razones de escasez como a los motivos de desarrollo y de crecimiento.

Según Koontz & Weihrich (2010), citado por Alvarado y Aguilar (2013) indican que Maslow jerarquizó las necesidades de la siguiente manera: necesidades de índole fisiológica, de seguridad, de asociación, de aceptación, de estima y de autorrealización.

La teoría de los dos factores

Según Alvarado y Aguilar (2013) mencionan que esta teoría propuesta por Frederick Herzberg “se fundamenta en el vínculo de una persona con su trabajo, que es esencial y que la actitud de dicha persona hacia el suyo puede determinar su éxito o fracaso en el ámbito laboral” (p. 19).

Entonces según Frederick Herzberg la satisfacción y la motivación se han de desarrollar en una persona de forma positiva siempre y cuando sus factores intrínsecos sean activados por las múltiples oportunidades o por los factores que se relacionen directamente con el trabajo pues ello, trae como consecuencia, consigo grados de autorrealización y de desarrollo mediante su desempeño en la actividad y en el grado de cómo afronte dicho reto.

Teoría de la equidad y la justicia organizacional

Según Adams (1965) citado por Según Alvarado y Aguilar (2013) manifestó que:

Las personas establecen comparaciones con otros sobre lo que hacen y sobre lo que reciben y después tratan de deshacer todos los agentes no equitativos. Al percibir un nivel de desequilibrio y no estamos conformes pues la paga no está bien recompensada, se experimenta un sentimiento de injusticia y ello produce molestia, y cuando nos consideramos recompensados en exceso, hay quienes experimentan sentimiento de culpa. (p. 25)

La teoría de la equidad considera que cada individuo se ve como homogéneo ante sus demás compañeros siempre y cuando estos estén en las mismas condiciones, pero al sentirse retraído o no considerado para sus mejoras, sean salariales o de puesto, le causa enojo e incluso llega a sentir sentimientos de conformismo o baja autoestima.

Teoría de las expectativas

Según Vroom (1954) citado por Alvarado y Aguilar (2013) plantea que:

A los trabajadores les motivará ir desarrollando un nivel gradual de esfuerzo cuando estén convencidos de que eso les llevará a obtener una evaluación positiva de su desempeño; y que a su vez, ésta conducirá a recompensas y reconocimientos en la organización, tales como, un incremento salarial o ascenso, un bono; y que los premios lograrán satisfacer los objetivos personales de los empleados. (p. 27)

La forma como se comporta el individuo ante una situación de trabajo depende mucho de las expectativas que visualice, es decir que tanto espera lograr y que tan atrayente son los objetivos a conseguir.

Definición de la variable satisfacción laboral

La satisfacción es actualmente conceptualizada de distintas formas puesto que los múltiples estudios realizados muestran que cada autor la conceptualiza y la aborda de forma diferente, así Robbins (2013) indicó que “la satisfacción laboral es un

sentimiento positivo de realización acerca del puesto de trabajo, que surge de la evaluación personal de las características de este” (p. 75).

Para el autor, sentirse satisfecho laboralmente demuestra que la valoración que uno realiza con respecto a su centro de trabajo, y al rol que cumple dentro de éste, es positiva, es decir, se siente cómodo y conforme trabajando en dicho lugar.

Para Gibson (1997) la satisfacción laboral es:

La conducta que las personas tienen con sus obligaciones en el trabajo. Es la idea que se obtiene de la atención que se le pone al campo laboral, sustentadas en agentes interrelacionadas con el contexto y con agentes externos que tienen una gran influencia con el actuar del individuo. (p. 138)

Las personas que se sienten satisfechas en el trabajo, lo demuestran con sus acciones mediante el cumplimiento adecuado de sus funciones, esta satisfacción se obtiene porque sus necesidades y expectativas con respecto a su labor han sido cumplidas.

Por otro lado Davis y Newstrom (1991) indicaron que el placer en el trabajo es “un conglomerado de emociones positivas o negativas que los trabajadores captan de su puesto o ámbito laboral. Es una sensación relativa al goce o al fracaso que se distingue las ideas objetivas y las conductas” (p. 203).

Según los autores, la satisfacción laboral abarca un conjunto de emociones que no siempre son positivas, pero que el empleado las genera y las acepta al percibir y formarse un concepto con respecto a su lugar en su centro de trabajo y las condiciones laborales según las cuales rige su conducta.

García (2010) dijo que “La satisfacción en el trabajo es un hecho de múltiples dimensiones; en la cual se congregan las características personales del individuo y las del trabajo teniendo en cuenta también a la empresa y a la comunidad conjuntamente” (p.3).

Las dimensiones que implica la satisfacción laboral, están referidas a factores internos y externos que influyen en el individuo, entre los internos encontramos sus características de personalidad, sus necesidades y expectativas propias, entre los

factores externos podemos considerar el clima laboral, la infraestructura y el entorno social.

Bravo (2002) indicó sobre la satisfacción laboral que “es una conducta relacionada con el puesto en general, y no conjugada como un grupo de factores que integran el trabajo, sin embargo dependen mucho de estas” (p. 247).

Entonces, puede entenderse como una manera de actuar o como una conducta que realiza un individuo en base a diversos factores implicados en el trabajo que le generan una visión positiva y satisfecha de sus necesidades.

Dimensiones de la variable satisfacción laboral

Dimensión 1: Reto del trabajo

Robbins (2013) mencionó sobre esta dimensión que:

Está referida a cuando el trabajador se inclina por las actividades que le den las oportunidades de emplear sus capacidades, la labor que le brinde libertades y una evaluación para darse cuenta de cómo están llevando a cabo dicho trabajo. (p. 76)

Para el autor, si el empleado se siente satisfecho es porque en su trabajo se le brinda la oportunidad de demostrar de lo que es capaz y por lo tanto se siente bien al realizarlo, además se le brinda orientación, libertad y evaluación para saber cómo puede mejorar.

Gibson (1997) señaló que “está referida al nivel de la actividad y vista de forma intrigante por los aprendizajes que puede brindar las oportunidades para asumir otras obligaciones” (p. 138).

Una persona que disfruta de su trabajo, es porque siente que es bueno en lo que hace y porque se le otorgan oportunidades para aumentar sus conocimientos e ir aplicándolos asumiendo nuevas responsabilidades.

Amorós (2007) al respecto señaló que “es la labor psicológicamente retadora, es decir aquella labor que exige más esfuerzo mental para conseguirlo, tendrá

mayor atención de parte del empleado pues le será más atractivo al exigirle manifestar sus capacidades resolutorias o de desempeño” (p. 75).

Según este concepto, la satisfacción con el trabajo ocurre porque el trabajador se siente en capacidad de cumplir sus funciones y sobre todo de asumir nuevos retos, ello representa una atracción poderosa para él pues le exige dar más de sí mismo para obtener más.

Dimensión 2: Sistemas de recompensas justas

Robbins (2013) mencionó sobre los sistemas de recompensas justas que “aquí se menciona a las políticas de equidad en las organizaciones, es decir, las posibilidades o congruencias sistemáticas deben ser captadas como justas por los trabajadores, por lo tanto tienen que coexistir las ambiciones con el reto” (p. 77).

La equidad se refiere a darle a cada uno lo que merece, y esto debe ser percibido por el trabajador de manera justa con respecto a las recompensas o incentivos que se le brinden en su centro de labores.

Amorós (2007) dijo sobre la equidad de las recompensas que “si un trabajador percibe que no está siendo correctamente recompensado por su trabajo, ya sea referido a factor económico o de acceso a ascensos, entonces su placer disminuirá” (p. 75).

Es cierto que cualquier persona que se sienta injustamente remunerada estará inconforme y lo demostrará con sus acciones las cuales pueden ser perjudiciales para la empresa, esta sensación de insatisfacción también podría darse si el individuo siente que no se le están brindando oportunidades de ascender y superarse en el trabajo.

Davis y Werther (1991) dijeron que “los incentivos vienen a ser enfoques de recompensa que estimulan determinados logros. Las recompensas justas relacionan la compensación y el desempeño de los empleados, construyendo estímulos en base a su desenvolvimiento y productividad; no en la antigüedad o en la cantidad de horas que se haya trabajado” (p. 234).

Según los autores, una recompensa justa estimula al individuo hacia el logro de metas concretas, además la compensación o el incentivo debe ser acorde con el desempeño realizado por cada trabajador, no según horas sino según su productividad y aportes a la organización.

Dimensión 3: Condiciones favorables

Robbins (2013) mencionó sobre las condiciones favorables que “es un aspecto que preocupa tremendamente al trabajador pues a ellos les interesa saber si el medio físico donde laboran les brindará la tranquilidad y la oportunidad de realizar un óptimo desempeño” (p. 80).

Según el autor, los empleados dan gran importancia a las condiciones en las cuales trabajan, pues quieren sentirse cómodos, tranquilos y seguros para poder desempeñarse de la mejor manera.

Amorós (2007) al respecto dijo que “el acondicionamiento positivo del trabajo está referida a la seguridad y comodidad que brindan los ambientes donde se lleva a cabo la labor pues ello genera gran satisfacción en el docente” (p. 75).

Las condiciones laborales que son favorables para los trabajadores, denotan buena infraestructura, tecnología, equipamiento y buenos ambientes que proporcionen comodidad para quienes diariamente tendrán que asistir a trabajar allí por largas horas.

García (2010) señaló que “son las comodidades e integralidad del entorno donde se lleva a cabo el desempeño de los trabajadores los cuales deben estar correctamente equipadas y ambientadas para su buena labor” (p. 5).

Un centro de trabajo en óptimas condiciones, es aquel que brinda comodidad al personal, sin necesidad de lujos ni excentricidades, quienes dirigen la organización deben procurar que los ambientes sean adecuados, para que el personal pueda desempeñarse bien, de manera cómoda y tranquila.

Dimensión 4: Colegas que brindan apoyo

Robbins (2013) mencionó que “las personas con capacidades distintas son quienes logran mejores puestos gracias a su buen desenvolvimiento. Un trabajador exitoso

influye positivamente siempre y cuando muestre humildad y es capaz de brindar apoyo a otros para lograr su superación” (p. 82).

Ser compatible con el puesto de trabajo, significa contar con las capacidades y aptitudes que permitan un buen desempeño, además de eso, es valioso que un trabajador que tiene éxito en lo que hace tenga el interés de compartir sus saberes e influir en su grupo brindándoles apoyo hacia el logro de los objetivos comunes.

Por su parte Gibson (1997) dijo que “el nivel de confraternidad entre colegas, la competitividad y la colaboración entre los trabajadores tiene que ser equitativo y de trato cordial, tiene que existir un estado de respeto o ambiente de interrelación social – laboral favorable para los individuos” (p. 138).

Confraternizar implica llevar buenas relaciones interpersonales con los demás, ser capaces de apoyarse mutuamente y tratarse de manera respetuosa y cordial, aunque esto no significa que no existan discrepancias o diferencias, estas pueden existir, pero se llega a una solución mediante el diálogo, de esta manera el ambiente laboral será favorable para todos.

Amorós (2007) dijo que “los compañeros colaboradores crean un clima amical y de ayuda recíproca que tiende a generar grados de satisfacción positivos” (p. 75).

Cuando los trabajadores forjan un compañerismo y hasta una amistad, obtienen un beneficio personal y para su organización, pues esos sentimientos amicales los impulsa a ayudarse mutuamente y van generando un clima laboral positivo, lo cual da satisfacción y por ende, mejores resultados para la empresa.

1.3. Justificación

1.3.1. Justificación práctica

El aporte de este trabajo de investigación es fundamental, porque permitirá a los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral, comprender los diferentes componentes de la gestión administrativa, así como percibir las dimensiones que la componen y determinar la relación con la satisfacción laboral con la finalidad de buscar estrategias adecuadas y pertinentes para promover el desarrollo un ambiente laboral en armonía y de satisfacción para los que en ella laboran. La información

obtenida y procesada, permitirá formular, diseñar o mejorar los niveles de gestión administrativa y satisfacción laboral. Los instrumentos que se aplicaran en esta investigación, se convertirán en instrumentos de evaluación objetiva, porque serán adecuadamente fundamentados y validados empíricamente; la simplicidad de su aplicación e interpretación los convertirán en valiosas herramientas útiles que se encuentren a disposición de futuras investigaciones organizacionales.

1.3.2. Justificación metodológica

El presente trabajo de investigación se justifica metodológicamente por pretender determinar la relación entre que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral – 2016; para ello se empleará los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos pertinentes que contribuyan a obtener la información necesaria y mediante el análisis de los datos contrastar las hipótesis planteadas.

1.3.3. Justificación teórica

La investigación trata sobre el estudio de la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral teniendo como base los aportes de Chiavenato (2010) quien dijo que la gestión administrativa es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales, en referencia a la primera variable y los aportes de Robbins (2013) quien mencionó que la satisfacción laboral es el sentimiento positivo acerca del puesto de trabajo propio que surge de la evaluación de las características de este, para la segunda variable. Así mismo ambas variables están sustentadas en el enfoque de Gibson sobre la gestión de desarrollo y las teorías motivaciones. Finalmente, este estudio será considerado como antecedente para unas futuras investigaciones.

1.4. Problema

1.4.1. Realidad problemática

En la actualidad las empresas y las organizaciones públicas como privadas se ven en la necesidad de contar con mecanismos adecuados para poder gestionarlas con la finalidad de garantizar un buen servicio y de calidad a sus clientes, es el caso de las instituciones educativas que en los últimos tiempos se vienen haciendo una

serie de cambios en la gestión pasando por una mejor capacitación y evaluación al personal que labora en ellas así como implementando los medios y materiales que ayuden a tal fin.

Actualmente las evidencias sugieren que los trabajadores de la parte occidental muestran grados de satisfacción más elevados que los empleados de la parte oriental, esto no está referido, según indican, a los mejores puestos de trabajo, tampoco a los niveles de autocrítica positiva, a pesar de ser aspectos muy importantes en una organización; el tema pasa más por un aspecto psicológico ya que las investigaciones concluyen en que las personas del oriente tienen una alta valoración por las emociones negativas, en cambio las personas del occidente valoran más los niveles de satisfacción mediante su compromiso institucional.

A nivel continental, se sabe que muchos aún tienen aspiraciones por lograr “el sueño americano”, pues los múltiples estudios realizados señalan que en Estados Unidos o Escandinavia, se encuentran el mayor porcentaje de satisfacción laboral lo cual está mayormente relacionado con la remuneración que se recibe, seguido por México como un país donde los trabajadores presentan una alta satisfacción laboral que según indican es por la identificación que las instituciones hacen de sus colaboradores.

En esta parte del continente se ha visto un auge y desarrollo económico por parte de Chile y el Perú (en algunos sectores debido a la informalidad y la inestabilidad latente) pero ello no le es suficiente pues los estudios realizados revelan que en Argentina se encuentra los mayores niveles de satisfacción laboral seguida de Brasil, Uruguay y Colombia, ello se debe a la exigencia con que se mide el trabajo en estos países sudamericanos.

En el Perú, el servicio que se brinda en las múltiples UGELES ha sido muchas veces cuestionada por ser tomada como centro donde se maneja o se administra el servicio inadecuadamente, en un gran porcentaje de los casos se percibe la falta de nivel deseado. El servicio y la gestión desarrollada por parte de los administrativos en el país son muy criticadas y reprochadas, debido a la falta de profesionalismo y compromiso, quienes muestran incompetencia y deficiencia. Entre los elementos que originaron este problema podemos señalar la motivación

profesional extrínseca, la insatisfacción, acumulación de estrés, clima laboral reprimente, acomodo de personal incapacitada, etc.

Por otro lado también es menester comprender que la motivación en el trabajo es un factor muy importante para poder lograr las metas propuestas como entidad o institución, y este factor está asociado a otros de orden y laboral que se vienen expresando en las entidades de gestión intermedia de la educación.

Estos aspectos antes señalados no son ajenos a la realidad educativa de la ciudad de Huaral por lo que podemos señalar que en la UGEL N° 10, se perciben carencias en la gestión administrativa así como descontentos es el personal en relación a algunos factores relacionados con la actividad laboral, es en ese sentido que nos involucramos en el problema y abordamos esta investigación, con la finalidad de determinar cómo se relacionan la gestión administrativa y la motivación laboral, para lo cual se ha planteado el problema de investigación que a continuación proponemos.

1.4.2. Formulación del problema

1.4.2.1. Problema general:

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?

1.4.2.2. Problemas específicos

Problema específico 1

¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?

Problema específico2

¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?

Problema específico 3

¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?

Problema específico 4

¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?

1.5. Hipótesis**1.5.1. Hipótesis general**

Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

1.5.2. Hipótesis específicas**Hipótesis específica 1**

Existe relación positiva y significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2

Existe relación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 3

Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 4

Existe relación positiva y significativa entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

1.6. Objetivos

1.6.1. Objetivo general:

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

1.6.2. Objetivos específicos:

Objetivo específico 1

Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Objetivo específico 2

Determinar la relación entre la motivación laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016

Objetivo específico 3

Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Objetivo específico 4

Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

II. Metodología

2.1. Variables de la investigación

2.1.1. Definición conceptual de las variables

Gestión administrativa

Chiavenato (2010) señaló que la gestión administrativa es:

El proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlo en acción empresarial mediante la planeación, organización, dirección y el control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de una empresa para conseguir los objetivos. (p. 19)

Satisfacción laboral:

Según Robbins (2013) indicó que “la satisfacción laboral es el sentimiento positivo acerca del puesto de trabajo propio que surge de la evaluación de las características de este” (p. 75).

2.1.2. Definición operacional de las variables

Gestión administrativa

Definimos la variable gestión administrativa a partir de sus dimensiones: planeación, organización, dirección y control cada uno con sus respectivos indicadores.

Satisfacción laboral

Definimos la variable satisfacción laboral a partir de sus dimensiones: reto del trabajo, sistemas de recompensas justas, condiciones favorables y colegas que brindan apoyo con sus respectivos indicadores.

2.2. Operacionalización de variables:

Tabla 1

Matriz de operacionalización de la variable la gestión administrativa

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Nivel y rangos | |
|--------------|------------------------------------|-----------|-----------------------------|--------------------|-------------|
| Planeación | Toma de decisiones | 1, 2 | (5) Siempre | Malo | |
| | Elaboración de planes | 3; 4 | (4) Casi siempre | [6 - 14] | |
| | | | (3) A veces | [15 - 22] | |
| | Administración estratégica | 5; 6 | (2) Casi nunca (1) Nunca | Bueno [23 - 30] | |
| Organización | Estructura | 7; 8 | (5) Siempre | Malo | |
| | Diseño organizacional | 9; 10 | (4) Casi siempre | [10 - 23] | |
| | Comunicación | 11; 12 | (3) A veces | [24 - 37] | Malo |
| | Tecnología | 13; 14 | (2) Casi nunca | Bueno | [30 - 70] |
| | Recursos humanos | 15; 16 | (1) Nunca | [38 - 50] | Regular |
| Dirección | Comportamiento organizacional | 17, 18 | (5) Siempre | Malo | [71 - 110] |
| | Equipos de trabajo | 19; 20 | (4) Casi siempre | [8 - 18] | Bueno |
| | | | (3) A veces | [19 - 29] | [111 - 150] |
| | Motivación | 21; 22 | (2) Casi nunca | Bueno | |
| Liderazgo | 23; 24 | (1) Nunca | [30 - 40] | | |
| Control | Evaluación del desempeño real | 25; 26 | (5) Siempre | Malo | |
| | Estándares | 27; 28 | (4) Casi siempre | [6 - 14] | |
| | | | (3) A veces | [15 - 22] | |
| | Medidas de control administrativo. | 29; 30 | (2) Casi nunca (1) Nunca | Bueno [23 - 30] | |

Tabla 2

Matriz de operacionalización de la variable: satisfacción laboral.

| Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala y valores | Niveles y rangos | |
|--------------------------------|---------------------------------------|-------|------------------|-------------------------------------|-------------------------|
| Reto del trabajo | Trabajo intelectualmente estimulante | 1 | (5) Siempre | No satisfecho [6 - 14] | |
| | Naturaleza del trabajo | 2 | (4) Casi siempre | Medianament e satisfecho [15 - 22] | |
| | Logro | 3 | (3) A veces | Satisfecho [23 - 30] | |
| | Trabajo en sí mismo | 4 | (2) Casi nunca | | |
| | Identidad de la tarea | 5 | (1) Nunca | | |
| | Retroalimentación del puesto mismo | 6 | | | |
| Sistemas de recompensas justas | Recompensas equitativas | 7 | | | |
| | reconocimiento | 8 | | | |
| | Demandas del trabajo | 9 | | | |
| | Habilidades del individuo | 10 | | | |
| | Estándares de salario de la comunidad | 11 | (5) Siempre | No satisfecho [15 - 35] | |
| | Equidad - desigualdad | 12 | (4) Casi siempre | Medianament e satisfecho [36 - 56] | No satisfecho [32 - 74] |
| | Pago actual | 13 | (3) A veces | Satisfecho [57 - 75] | |
| | Incentivos | 14 | (2) Casi nunca | | |
| | Gratificaciones | 15 | (1) Nunca | | |
| | Compensación | 16 | | | |
| | Oportunidades de ascender | 17 | | | |
| | Crecimiento | 18 | | | |
| | Políticas de ascensos | 19 | | | |
| | Percepción de justicia | 20 | | | |
| | Rotación del personal | 21 | | | |
| Condiciones favorables | Condiciones favorables de trabajo | 22 | (5) Siempre | No satisfecho [5 - 11] | |
| | Insumos | 23 | (4) Casi siempre | Medianament e satisfecho [12 - 18] | |
| | Autonomía | 24 | (3) A veces | Satisfecho [19 - 25] | |
| | Clima organizacional | 25 | (2) Casi nunca | | |
| | Ambiente laboral | 26 | (1) Nunca | | |
| Colegas que brindan apoyo | Supervisión | 27 | (5) Siempre | No satisfecho [6 - 14] | |
| | Colegas cooperadores | 28 | (4) Casi siempre | Medianament e satisfecho [15 - 22] | |
| | Relaciones con los compañeros | 29 | (3) A veces | Satisfecho [23 - 30] | |
| | Persona comparable | 30 | (2) Casi nunca | | |
| | Líderes tolerantes | 31 | (1) Nunca | | |
| | responsabilidad laboral | 32 | | | |

2.3. Metodología

La metodología está referida a los procesos de pensamiento y raciocinio empleando la inducción y deducción, el análisis, la síntesis, la clasificación y la intuición.

La presente investigación ha empleado el método hipotético deductivo, sobre ello Soto (2015) dijo:

El método hipotético deductivo permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, así mismo busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio. El método hipotético deductivo permite probar la verdad o falsedad de las hipótesis que no se pueden demostrar directamente, debido a su carácter de enunciado general. (p. 49)

La investigación presenta un paradigma positivista y un enfoque cuantitativo que se fundamenta en el método hipotético deductivo, porque refleja la necesidad de medir y estimar magnitudes de los fenómenos o problemas de investigación. En ella se analiza las características o el comportamiento para medir las variables mediante técnicas de recolección o instrumentos de medición y análisis de datos.

2.4. Tipo de estudio:

La presente tesis muestra un tipo de básica y cuantitativa Según Carrasco (2013), la investigación básica es:

La que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad. Su objeto de estudio lo constituyen las teorías científicas, las mismas que las analiza para perfeccionar sus contenidos. (p.43)

Es decir la investigación no tiene fines de aplicación inmediata y trata de ser un aporte más a la gama de conocimientos sobre el tema de investigación.

Por otra parte la investigación se centra en un nivel correlacional que como indica Sánchez (1996) “se orienta a la determinación del grado de relación existente entre las variables de interés en una misma muestral de sujetos o el grado de relación existente entre dos fenómenos o eventos observados” (p.79).

En este caso el presente estudio tiene como finalidad conocer la relación que exista entre las variables: gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

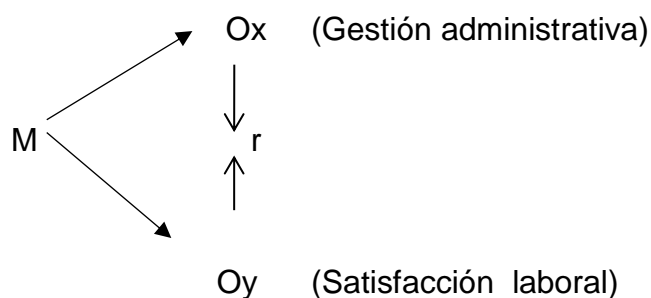
2.5. Diseño de investigación

Por el diseño, la presente investigación es no experimental, ya que se basó en las observaciones de los hechos en estado natural, sin la intervención o manipulación del investigador. Al respecto Soto (2015) indica: “se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos” (p. 67).

Además la investigación es de corte transversal porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “se recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y su incidencia en interrelación en un momento” (p.151).

De ello se manifiesta que es transversal porque consiste en describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. Es como tomar una fotografía de algo que sucede.

Para dicho tratamiento se realizó en un mismo instante bajo el presente esquema que corresponde a la propuesta de Soto (2015).



Dónde:

M: Muestra de estudiante

Ox: Es la primera variable de estudio: Gestión administrativa

Oy: Es la segunda variable de estudio: Satisfacción laboral

2.6. Población y muestra censal

2.6.1. Población

Para Sánchez (1996) “una población es el conjunto de todos los miembros de cualquier clase bien definida de personas, eventos u objetos” (p. 111).

Es decir la población es el conjunto de todos los elementos a los cuales se refiere la investigación, también es entendido como el total de todas las unidades de análisis.

Comprendido desde ese sentido, se afirma que una población es finita en su estudio en la cual se mantienen características comunes, al respecto Ramírez (1999) mencionó que población finita “es aquella donde todos los elementos son identificados por el investigador, es decir que se maneja un conocimiento sobre su cantidad total, además es finita cuando estadísticamente está conformada por menos de cien mil elementos” (p. 139).

Por lo tanto la presente investigación se enmarca en una población finita pues está constituida por 73 trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral, 2016.

Tabla 3

Distribución de la población de estudio

| N° | Área de trabajo | Nro. de trabajadores |
|-------|--------------------------------|----------------------|
| 1 | Área de gestión pedagógica | 33 |
| 2 | Área de gestión administrativa | 20 |
| 3 | Área de gestión institucional | 7 |
| 4 | Órgano de dirección | 9 |
| 5 | OCI | 4 |
| TOTAL | | 73 |

2.6.2. Muestra censal

Para Arias (2006) la muestra “es la parte de la población que se selecciona de la cual realmente se obtiene la información para el desarrollo del estudio y sobre la

cual se efectuarán la medición y la observación de las variables objeto de estudio” (p.83).

Entonces se entiende que la muestra es un subconjunto de la población objeto de estudio, sobre la cual se recolectaran los datos. En este caso como la población ha sido considerado finita y el investigador puede manejar la cantidad identificada se ve por conveniente trabajarlo como muestra censal la cual consiste en seleccionar al 100% de la población como unidades de análisis, Al respecto Ramírez (1999) señala que “una muestra es censal cuando todas las unidades de investigación son consideradas como muestra” (p. 140).

2.7. Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

2.7.1. Técnica

Con el fin de cumplir los objetivos propuestos se utilizó como técnica la encuesta. Al respecto Encarnación (2004) manifestó que “la encuesta es la técnica de recopilación de datos acerca de hechos objetivos, opiniones, conocimientos, etc., basados en una interrelación entre el investigador (encuestador) y el encuestado (el que responde) haciendo uso de un cuestionario” (p.238).

Entonces se deduce que la encuesta se enmarca en una clase de directa, ya que los datos conseguidos de la “unidad de análisis” corresponden a los objetivos del presente trabajo. Además cabe señalar que la encuesta es una aplicación específica del método cuantitativo porque permite proveer información numérica para el tratamiento estadísticos, evaluar y determinar las relaciones entre las variables.

2.7.2. Instrumento de recolección de datos

El instrumento que se empleó en la investigación fue el cuestionario. Al respecto Carrasco (2013) señaló que “el cuestionario es el instrumento de investigación social más usado cuando se estudia gran número de personas ya que permite una respuesta directa mediante la hoja de preguntas que se le entrega a cada una de ellas” (p.318).

Se considera este instrumento ya que corresponde a la técnica de la encuesta, y además porque conforma una manera concreta la obtención de los datos necesarios para la investigación el cual está sujeto a determinados aspectos y condiciones.

Ficha técnica del cuestionario: Gestión administrativa

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento : | Cuestionario sobre gestión administrativa |
| Aplicación : | trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral |
| Autor : | Vicente Berthony Palomares Álvaro |
| Año : | 2016 |
| Tipo de aplicación : | Colectivo |
| Duración : | 30 minutos |
| Objetivo : | Determinar el nivel de gestión administrativa |
| Lugar de la aplicación : | UGEL N° 10 de la provincia de Huaral |

Descripción del instrumento: El cuestionario desarrollado para la presente investigación consta de 30 Ítems agrupadas en cada una de sus dimensiones y a su vez en indicadores. Este cuestionario es de escala tipo Likert de aplicación colectiva con alternativas politómicas (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. Además se distribuyen en niveles: malo, regular y bueno.

Ficha técnica del cuestionario: satisfacción laboral

| | |
|---------------------------------|---|
| Nombre del instrumento : | Cuestionario sobre satisfacción laboral |
| Aplicación : | trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral |
| Autor : | Vicente Berthony Palomares Álvaro |
| Año : | 2016 |
| Tipo de aplicación : | Colectivo |
| Duración : | 30 minutos |
| Objetivo : | Determinar el nivel de satisfacción laboral |
| Lugar de la aplicación : | UGEL N° 10 de la provincia de Huaral |

Descripción del instrumento: El cuestionario desarrollado para la presente investigación consta de 32 Ítems agrupadas en cada una de sus dimensiones y a

su vez en indicadores. Este cuestionario es de escala tipo Likert de aplicación colectiva con alternativas politómicas (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre. Además se distribuyen en niveles: no satisfecho, medianamente satisfecho, satisfecho.

2.7.3. Validez del instrumento

Hernández et., al (2010) indica que la “validez se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir [...], asimismo puede tener diferentes tipos de evidencias tales como: la relacionada a contenido, al criterio y al constructo” (p.201).

Los instrumentos elaborados para las variables de estudio: gestión administrativa y satisfacción laboral serán sometidos a juicio de expertos, para verificar la validez psicosométrica y contenido del instrumento; para esta tarea se consultará a metodólogos y temáticos que ostenten el grado de magister y/o doctor, los cuales informaron acerca de la aplicabilidad del cuestionario de la presente investigación.

Tabla 4

Validación de expertos: cuestionario sobre gestión administrativa

| Nº | apellidos y nombres | Grado académico | Criterio |
|-------------|-------------------------------|-----------------|-----------|
| 1. | Santiago A. Gallarday Morales | Magister | Aplicable |
| 2. | Helen P. De la Cruz Durand | Magister | Aplicable |
| 3. | Fermín O. Ramírez Pérez | Magister | Aplicable |
| Valor final | | | Aplicable |

Fuente: Elaborado del informe de opinión de los especialistas

Los expertos en su conjunto determinaron promedialmente que el instrumento es muy bueno por lo cual se fue considerado como óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

Tabla 5

Validación de expertos: cuestionario sobre satisfacción laboral

| N° | apellidos y nombres | Grado académico | Criterio |
|-------------|-------------------------------|-----------------|-----------|
| 1. | Santiago A. Gallarday Morales | Magister | Aplicable |
| 2. | Helen P. De la Cruz Durand | Magister | Aplicable |
| 3. | Fermín O. Ramírez Pérez | Magister | Aplicable |
| Valor final | | | Aplicable |

Fuente: Elaborado del informe de opinión de los especialistas

Los expertos en su conjunto determinaron promedialmente que el instrumento es muy bueno por lo cual se fue considerado como óptimo para ser aplicado al grupo muestral para obtener datos.

2.7.4. Confiabilidad del instrumento

Según Hernández, Fernández y Batista (2010) indican que “la confiabilidad de un instrumento de medición, se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto u objeto produce resultados iguales” (p.200).

Ello quiere decir que un instrumento es fiable cuando al aplicarlo varias veces a una misma muestra, los resultados no cambiarán que en este caso para determinar su confiabilidad se aplicó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach teniendo como muestra piloto a 30 encuestados. Los resultados obtenidos fueron interpretados según la escala propuesta por Soto (2015, p. 73).

Tabla 6

Niveles de confiabilidad.

| Valores | Nivel |
|----------------|------------------------|
| De -1 a 0 | No es confiable |
| De 0,01 a 0,49 | Baja confiabilidad |
| De 0,5 a 0,75 | Moderada confiabilidad |
| De 0,76 a 0,89 | Fuerte confiabilidad |
| De 0,9 a 1 | Alta confiabilidad |

Fuente: Soto (2015, p. 73)

Luego de haber procesado los datos, haciendo uso del Programa Estadístico SPSS, se pudo determinar lo siguiente.

Tabla 7

Nivel de confiabilidad del instrumento que mide gestión administrativa

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,869 | 30 |

Fuente: alfa de Cronbach

Según la tabla 7, Para la variable gestión administrativa, se determinó el resultado siguiente: 0,869 lo cual indicó que el cuestionario se encuentra con una fuerte confiabilidad para ser aplicado.

Tabla 8

Nivel de confiabilidad del instrumento que mide satisfacción laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| 0,865 | 32 |

Fuente: alfa de Cronbach

Según la tabla 8, el instrumento sobre satisfacción laboral, el coeficiente Alfa de Cronbach arrojó un valor de 0,865 lo cual indica que el instrumento utilizado tiene una fuerte confiabilidad para los fines de la investigación.

2.8. Métodos de análisis de datos:

En un primer instante se aplicaron los cuestionarios a los 73 trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral 2016, el tiempo que se tomaron los trabajadores en responder los cuestionarios fue 30 minutos aproximadamente con el fin de recolectar la información acerca de las variables de investigación.

Terminada la labor de recolección de la información se procedió a realizar el procesamiento, análisis y sistematización de los datos, con el programa estadístico SPSS en la cual se pudo contrastar las hipótesis mediante el coeficiente de correlación Rho de Spearman, sobre ello Hernández, Fernández y Baptista (2010) señalaron que: “Es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos u objetos de la muestra pueden ordenarse por rangos” (p.332). este coeficiente de correlación por rangos (p) es una medida de asociación de dos variables expresados en escalas de tipo ordinal, de tal manera que entre los objetos de estudio o los individuos para poder determinar una jerarquía u orden.

Tabla 9

Escala de interpretación del valor/grado de las correlaciones de Spearman

| Valor | | Interpretación |
|--------------|-----------|--------------------------------|
| De: | A: | |
| - 0,91 | - 1 | Correlación muy alta |
| - 0.71 | - 0.90 | Correlación alta |
| - 0.41 | - 0.70 | Correlación moderada |
| - 0.21 | - 0.40 | Correlación baja |
| 0 | - 0.20 | Correlación prácticamente nula |
| 0 | 0.20 | Correlación prácticamente nula |
| 0.21 | 0.40 | Correlación baja |
| 0.41 | 0.70 | Correlación moderada |
| 0.71 | 0.90 | Correlación alta |
| 0,91 | 1 | Correlación muy alta |

Fuente: Soto, R. (2015, p. 58).

III. Resultados

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 10

Nivel de la gestión administrativa en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|--------------|-------------------|-------------------|
| Malo | 5 | 6,8% |
| Regular | 30 | 41,1% |
| Bueno | 38 | 52,1% |
| Total | 73 | 100,00% |

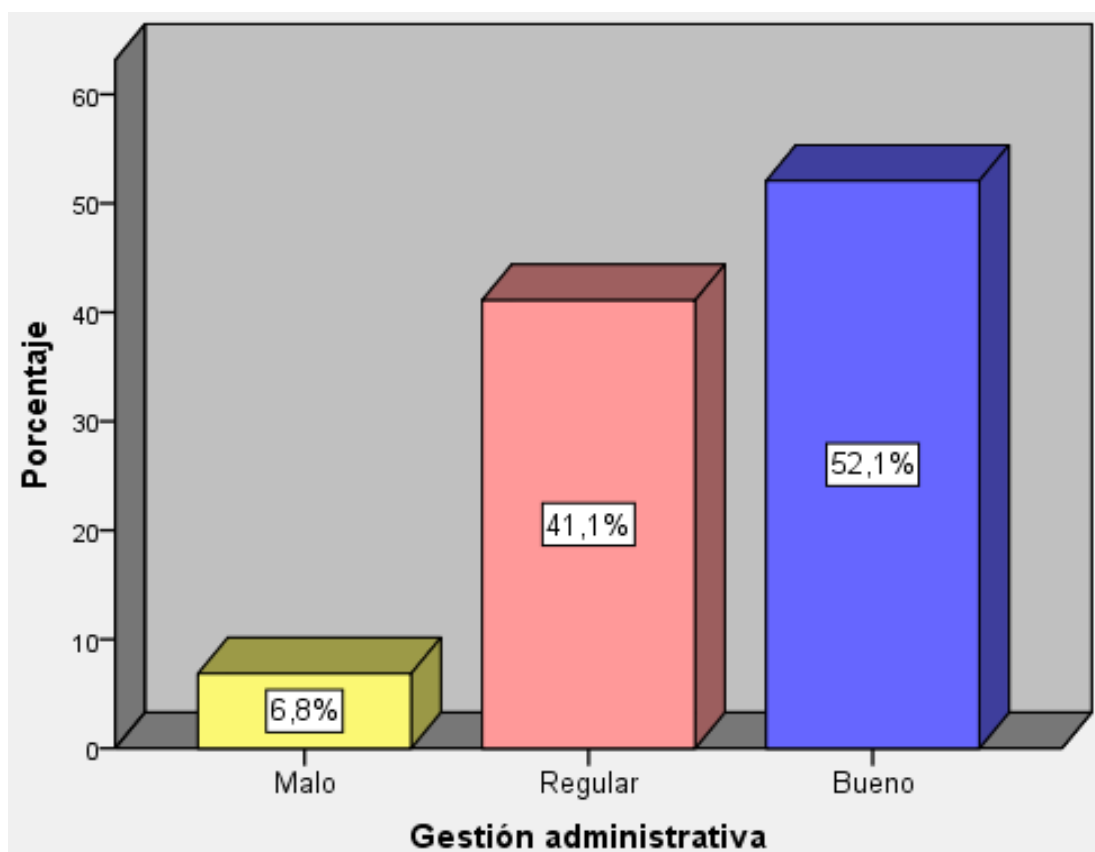


Figura 1. Nivel de la gestión administrativa

Interpretación

En la tabla 10 y figura 1 se muestra, que de los 73 encuestados, 5 de ellos que representan el 6,8% perciben un nivel malo de gestión administrativa, 30 que son el 41,1% perciben un nivel regular de gestión administrativa y 38 que son el 52,1% perciben un nivel bueno con respecto a la gestión administrativa.

Tabla 11

Nivel de satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

| Nivel | Frecuencia | Porcentaje |
|-------------------------|-------------------|-------------------|
| No satisfecho | 3 | 4,1% |
| Medianamente satisfecho | 35 | 47,9% |
| Satisfecho | 35 | 47,9% |
| Total | 73 | 100% |

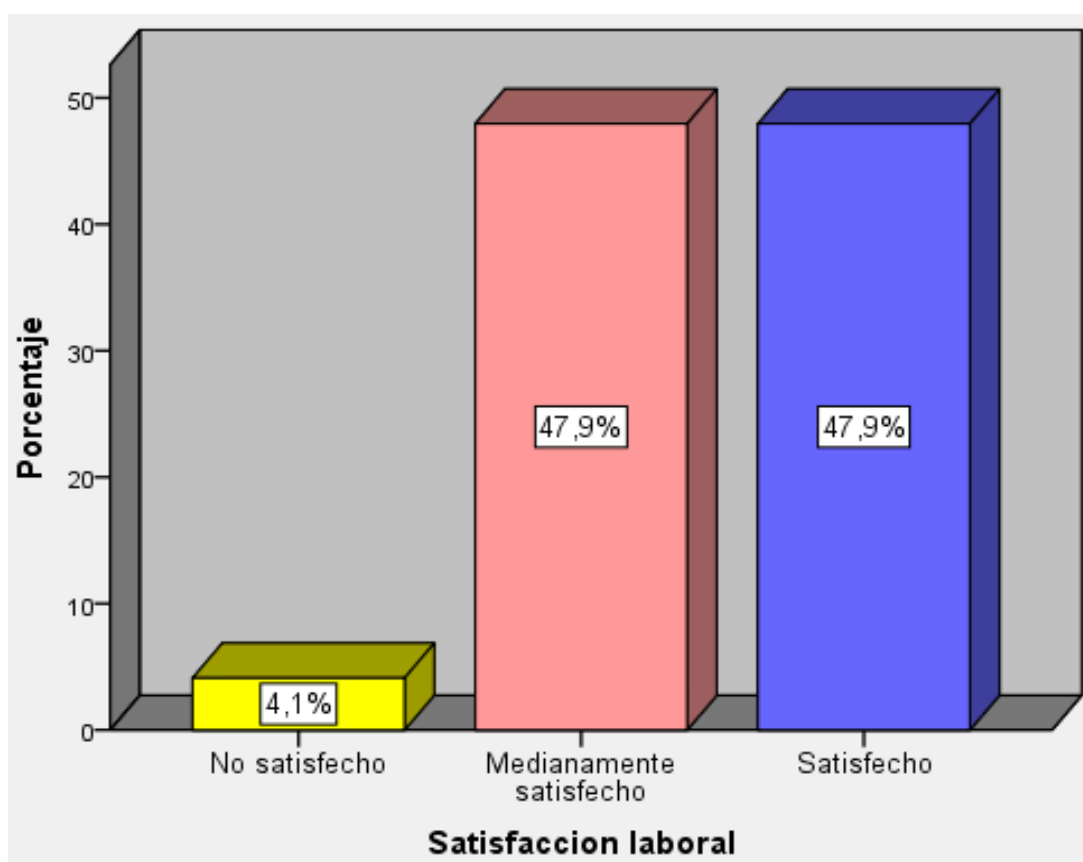


Figura 2. Nivel de satisfacción laboral

Interpretación

En la tabla 11 y figura 2 se muestra, que de los 73 encuestados, 3 de ellos que representan el 4,1% manifiestan estar no satisfechos, 35 que representan el 47,9% manifiestan estar medianamente satisfecho y 35 que representan el 47,9% manifiestan estar satisfechos.

3.2. Análisis de contingencia

Tabla 12

Distribución porcentual de encuestados según gestión administrativa y satisfacción laboral.

| | | Satisfacción laboral | | | Total |
|------------------------|---------|----------------------|-------------------------|------------|--------|
| | | No satisfecho | Medianamente satisfecho | Satisfecho | |
| Gestión administrativa | Malo | 4,1% | 2,7% | | 6,8% |
| | Regular | | 39,7% | 1,4% | 41,1% |
| | Bueno | | 5,5% | 46,6% | 52,1% |
| | Total | 4,1% | 47,9% | 47,9% | 100,0% |

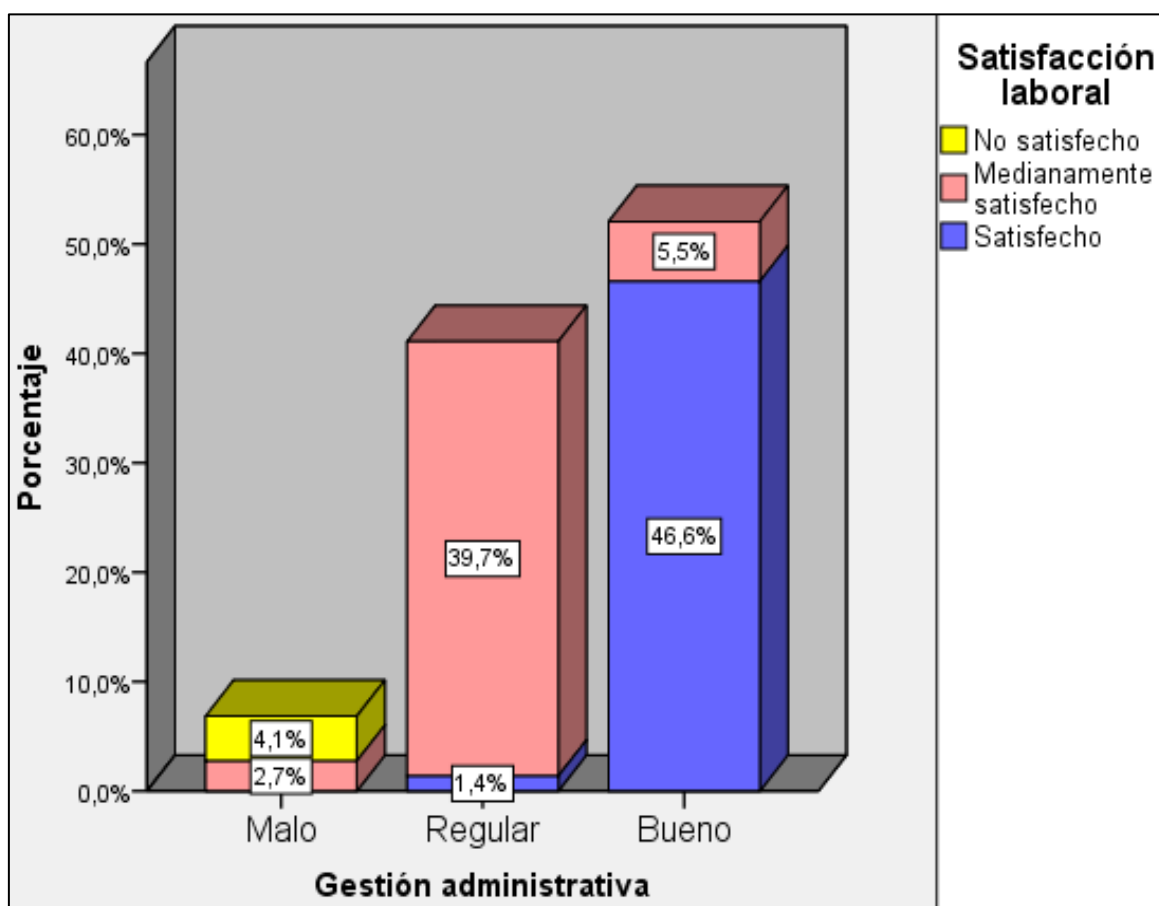


Figura 3. Distribución porcentual de encuestados según gestión administrativa y satisfacción laboral.

Interpretación

Según muestra la tabla 12 y figura 3, se puede apreciar que del 100% de encuestados hay un 4,1% de encuestados que perciben una gestión administrativa malo y al mismo tiempo se encuentran no satisfechos; hay un 2,7% de encuestados que perciben una gestión administrativa malo y se encuentran medianamente satisfechos; hay un 39,7% de encuestados que perciben una gestión administrativa regular y se encuentran medianamente satisfecho; hay un 1,4% de encuestados que perciben una gestión administrativa regular pero se encuentran satisfechos; hay un 5,5% de encuestados que perciben una gestión administrativa bueno y se encuentran medianamente satisfechos y finalmente hay un 46,6% de encuestados que perciben una gestión administrativa bueno y se encuentran satisfechos.

3.3. Prueba de hipótesis

3.3.1. Prueba de hipótesis general

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Tabla 13

Nivel de correlación y significancia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

| Correlaciones | | | | |
|-------------------------|---------------------------|----------------------------|---------------------------|-------------------------|
| | | | Gestión administrativa | Satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | Gestión administrativa | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,843** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| Satisfacción laboral | Gestión administrativa | Coeficiente de correlación | ,843** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

En la tabla 13, se aprecia la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,843$, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre las variables, debido a que $p = 0,000 < 0,05$. Se rechaza la hipótesis nula y se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva alta ($Rho = 843$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

3.3.2. Prueba de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Tabla 14

Nivel de correlación y significancia entre la planeación y la satisfacción laboral

| Correlaciones | | | | |
|-------------------------|-------------------------|----------------------------|------------|-------------------------|
| | | | Planeación | Satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | Planeación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,632** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| Satisfacción laboral | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,632** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

En la tabla 14, se aprecia la relación entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,632$, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre ellas.

Debido a que $p = 0,000 < 0,05$. Se rechaza la hipótesis nula. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva moderada ($Rho = 632$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 2

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Tabla 15

Nivel de correlación y significancia entre la organización y la satisfacción laboral

| Correlaciones | | | |
|-------------------------|-------------------------|----------------------------|-------------------------|
| | | Organización | Satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | Organización | Coeficiente de correlación | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,870** |
| | N | 73 | 73 |
| Satisfacción laboral | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,870** |
| | | Sig. (bilateral) | 1,000 |
| | N | 73 | 73 |

En la tabla 15, se aprecia la relación entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,870$, lo cual significa que existe una correlación positiva y alta entre ellas.

Debido a que $p = 0,000 < 0,05$. Se rechaza la hipótesis nula. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva alta ($Rho = 0,870$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la organización y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 3

Hi: Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Tabla 16

Nivel de correlación y significancia entre la dirección y la satisfacción laboral

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------------|----------------------------|-----------|-------------------------|
| | | | Dirección | Satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | Dirección | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,524** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,524** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

En la tabla 16, se aprecia la relación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,524$, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre ellas.

Debido a que $p = 0,000 < 0,05$. Se rechaza la hipótesis nula. Se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva moderada ($Rho = 0,524$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Hipótesis específica 4

Hi: Existe relación positiva y significativa entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

H0: No existe relación positiva y significativa entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Tabla 17

Nivel de correlación y significancia entre el control y la satisfacción laboral

| Correlaciones | | | | |
|----------------------|-------------------------|-----------------------------|---------|-------------------------|
| | | | Control | Satisfacción laboral |
| Rho de Spearman | Control | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,691** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 73 | 73 |
| | Satisfacción laboral | Coefficiente de correlación | ,691** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 73 | 73 |

En la tabla 17, se aprecia la relación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral determinada por el Rho de Spearman $Rho = 0,691$, lo cual significa que existe una correlación positiva y moderada entre ellas.

Debido a que $p = 0,000 < 0,05$. Se rechaza la hipótesis nula Se llegó a la siguiente conclusión: Existe relación positiva moderada ($Rho = 0,691$) y significativa ($p = 0,000 < 0,05$) entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

IV. Discusión

Luego de haber aplicado la encuesta de la investigación, se procedió al análisis de las dimensiones que comprenden la presente investigación, de corte descriptivo, la explicación que continúa se realiza en razón de los objetivos de la investigación y se contrasta con los antecedentes y bases teóricos y empíricos. Cabe indicar que se procede al análisis de la información en base a los resultados promedio de la muestra, es decir, se menciona literalmente en forma general cada dimensión de la variable en la investigación.

De manera general, los resultados indican que existe una relación positiva ($Rho = 0,843$) y alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, además es significativa porque $p = 0,000 < 0,05$. Rechazándose así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador. Entonces es necesario recordar la observación de los investigadores como Díaz (2014), quien en su tesis *Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014* concluyó que: Existe relación significativa entre la percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de en la Municipalidad Provincial de Huaral, siendo esta relación muy alta ($p = 0.00$; $r = ,951$). Así mismo encontramos a Aguilar y Guerrero (2014), quienes en su tesis *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centro de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°04, 2013* concluyeron que: Los directores necesariamente necesitan tener y mantener siempre tres habilidades administrativas básicas como son las habilidades personales, conformadas por los conocimientos y competencias en un campo especializado, las habilidades interpersonales de buen trato a los subordinados, como son el personal docente de servicio, estudiantes y usuarios educativos en general, y por último, la habilidad de trabajar en grupo para lograr articular las acciones pedagógicas en equipo para el logro de las metas y objetivos estratégicos. Por su parte Gibson (1997) en su teoría de desarrollo de la organización indicó que es una técnica de gestión que se utiliza para realizar cambios importantes en una organización. Al ser referida a una práctica dirigida a efectuar cambios, este parte de un agente para lograr mejoras en el desarrollo de una organización.

Así mismo Ramírez (2012), en su tesis *La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales* Concluyó: los directivos docentes utilizan diferentes teorías administrativas y organizacionales para dirigir la Institución Educativa de acuerdo con las necesidades, la esencia, la cultura y el contexto en el cual se desenvuelve la Institución Educativa. Y también Roo (2013), en su tesis titulada *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*, concluyó que: Los niveles de motivación del personal docente se relacionaron con los extrínsecos, intrínsecos y trascendentales, lo cual trae como consecuencia que el docente actúe en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso y productivo dentro de la organización. Por lo tanto se entiende que la gestión administrativa guarda estrecha relación con la satisfacción laboral, porque ello implica como señala Chiavenato (2010) en planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

En referencia a la hipótesis específica 1, existe relación entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, con un nivel de significancia de 0.01, $Rho = 0,632$. Esto se avala con lo expuesto por Serpa (2011), quien realizó la investigación *Clima institucional y la calidad de la administración de la educación* y concluyó relevantemente que: a) Existe relación significativa entre el nivel organizacional y el respeto, b) Existe relación significativa entre el nivel organizacional y la responsabilidad. Ello debe responder a lo mencionado por Chiavenato (2010) quien dijo que la planeación es la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos y lo que se debe hacer para alcanzarlo; si eso fuese posible conjugar entonces se lograría encaminar el trabajo de los colaboradores pues como indica Enríquez (2014), en su tesis *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México* al concluir que: a) El grado de motivación laboral tiene una influencia positiva y significativa en el desempeño laboral de los empleados. b) Se puede afirmar que entre mayor sea la el grado de motivación, mayor o mejor será el desempeño laboral de los empleados. Por lo tanto al tener un personal motivado se podrá tener un mejor compromiso organizacional, y he ahí lo dicho por González (2011), quien en su tesis *Satisfacción laboral y compromiso organizativo*, Concluyó

que: La importancia del capital humano en el seno de la organización debe conducir a la optimización de la gestión de recursos humanos y al establecimiento de incentivos que alienten la innovación, la motivación y la productividad de los empleados. Además al aplicarlo debe tomar en cuenta los aportes dados por Adams (1965), quien en su teoría de la equidad y la justicia organizacional, citado por Alvarado y Aguilar (2013) manifestó que las personas establecen comparaciones con otros sobre lo que hacen y sobre lo que reciben y después tratan de deshacer todos los agentes no equitativos.

Entiéndase entonces que la planeación y la satisfacción laboral concuerdan en encaminar los esfuerzos de las personas hacia un mismo fin manteniendo un clima organizacional armonioso gracias a la gestión administrativa, pues como indica Hinojosa (2010), en su tesis titulada *Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrado corazón de padres franceses* concluye que: El clima organizacional juega un papel importante para el logro de una mayor eficiencia en las organizaciones y el nivel de satisfacción laboral, pues este determina la forma en que un individuo (trabajador) percibe su ambiente laboral, su rendimiento, su productividad, su satisfacción, etc.

En referencia a la hipótesis específica 2, existe relación entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, con un nivel de significancia de 0.01, $Rho = 0,870$. La organización es muy importante para el logro de objetivos pues ello encamina hacia los objetivos y como indica Chiavenato (2010) la organización es la función administrativa que consiste en agrupar las actividades necesarias para realizar lo que ha sido planeada. Pero también la teoría de las expectativas de Vroom (1954) citado por Alvarado y Aguilar (2013) plantea que a los empleados les motivará desarrollar cierto nivel de esfuerzo cuando crean que eso les llevará a obtener una buena evaluación de su desempeño; que ésta conducirá a premios organizacionales como un bono, aumento de salario o ascenso; y que los premios satisfarán las metas personales de los empleados. Por lo tanto es importante organizar pues así como indica Ventura (2012), en su investigación *Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de*

educación inicial pertenecientes a la UGEL 07 al concluir: Las percepciones de satisfacción laboral de las docentes directivos tienden a manifestarse inicialmente estimuladas de forma intrínseca por el puesto en cuanto asumen el cargo. Estas percepciones, tienen que ver con las oportunidades que tienen para asumir retos y aprender competencias de gestión directiva dando por descontado su seguridad, valoración y respeto hacia sí mismas con relación a su trabajo como docentes. Además la satisfacción laboral debe ser comprendida como indican Davis y Newstrom (1991) que es un conglomerado de emociones positivos o negativos que los trabajadores captan de su puesto o ámbito laboral. Es una sensación relativa al goce o al fracaso que se distingue las ideas objetivas y las conductas.

En referencia a la hipótesis específica 3, existe relación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, con un nivel de significancia de 0.01, $Rho = 0,843$; ello contradice lo expuesto por Evangelista y Quispe (2015), quien en su trabajo de investigación *Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones educativas del distrito de Villa María del Triunfo UGEL 01 – 2014*, concluyó que: El clima institucional no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en los docente de las dos instituciones educativas en estudio; puesto que la dirección según Chiavenato (2010) es la función administrativa que orienta y guía el comportamiento de las personas en función de los objetivos que deben alcanzar. Es una actividad de comunicación, motivación y liderazgo, pues se refiere a las personas.

A lo expuesto se le agrega lo dicho por Frederick H. en su teoría de los dos factores, citado por Alvarado y Aguilar (2013) el cual se fundamenta en la relación de un individuo con el trabajo, que es fundamental y que la actitud de alguien hacia el suyo puede muy bien determinar el éxito o el fracaso.

En referencia a la hipótesis específica 4, existe relación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, con un nivel de significancia de 0.01, $Rho = 0,691$; Chiavenato (2010) indicó que el control es una función administrativa que busca asegurar que lo planeado, organizado y dirigido es para alcanzar los objetivos que se fijaron. Y la

satisfacción laboral es concebida Para Gibson (1997) como la conducta que las personas tienen con sus obligaciones en el trabajo. Es la idea que se obtiene de la atención que se le pone al campo laboral, sustentadas en agentes interrelacionadas con el contexto y con agentes externos que tienen una gran influencia con el actuar del individuo. Entonces si el control y la satisfacción están relacionadas es imprescindible indicar que están son percibidas de distintas maneras tal y como indica Salluca (2010) en su tesis *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado, Callao* al concluir que: Existe una relación entre las variables estudiadas según los alumnos, mientras que los profesores según su auto percepción indican que son totalmente independientes.

A ello se le adiciona que la satisfacción de los trabajadores están estandarizadas o jerarquizadas como indica Maslow en su teoría de la jerarquía de las necesidades, citada por Alvarado y Aguilar (2013) el cual indicó que una vez satisfecha una serie de necesidades, estas dejan de fungir como motivadores y otras asumen su lugar. Por lo cual se concluye que existe relación entre el control y la satisfacción laboral.

V. Conclusiones

De forma general el estudio realizado indican la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016 y en información descriptiva se afirma que:

Primera: Existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$) entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$.

Segunda: Existe relación positiva y moderada ($Rho = 0,632$) entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$.

Tercera: Existe relación positiva y alta ($Rho = 0,870$) entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$.

Cuarta: Existe relación positiva y moderada ($Rho = 0,524$) entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$.

Quinta: Existe relación positiva y moderada ($Rho = 0,691$) entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$.

VI. Recomendaciones

Teniendo en cuenta los resultados obtenidos en el trabajo de investigación se puede formular las siguientes recomendaciones.

Primera: La entidad superior en este caso el ministerio de educación, debe evaluar y reconocer el trabajo, esfuerzo, dedicación y eficiencia del personal de cada UGEL, valorar la labor que realizan día tras día con el propósito de brindar un mejor servicio y por ello se les debe reconocer y recompensar económicamente con un salario que este a la altura de su trabajo.

Segunda: El director debe motivar al personal, con la valoración y el reconocimiento a los logros y resultados alcanzados, propiciando el crecimiento y el desarrollo personal y profesional para enfrentar retos, consolidando su compromiso con el trabajo, estimulando su contribución en la gestión de la institución.

Tercera: Propiciar un adecuado clima organizacional, organizando actividades de confraternidad y amistad entre los miembros las instituciones, con el objetivo de que los trabajadores se sientan motivados, valorados y que afiancen su compromiso con su trabajo y la institución para el desarrollo de sus actividades cotidianas.

Cuarta: Implementar políticas de capacitación, formación académica constante que permitan reforzar, innovar, incrementar nuevos conocimientos orientados a una mejor labor en las tareas administrativas.

Quinta: Se recomienda que se realicen más investigaciones tomando en cuenta las variables de estudio, con el fin de afianzar las teorías y sean fuente de conocimiento para investigaciones a futuras, como también para mejorar las percepciones de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

VII. Referencias

- Aguilar, P., y Guerrero, A. (2014). *“Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centro de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°04, 2013”*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Alvarado, M., y Aguilar, A. (2013). *“Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos-2013”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Iquitos. Perú.
- Arias, R. (2006). *Conceptos de condiciones y medio ambiente de trabajo*. México: MCGRAW.HILL.
- Campos, S., y Loza, Ch. (2011). *“Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011”*. (Tesis de maestría). UTN. Ecuador.
- Carrasco, S. (2013). *Metodología de la Investigación Científica*. Perú: San Marcos.
- Carro, F. y Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: MCGRAW.
- Chiliquinga, E. (2013). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. México: BITSTREAM.
- Díaz, J. (2014). *“Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014”*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Encarnación, V. (2004). *Metodología de la investigación*. Perú: UNJFSC
- Enríquez, P. (2014). *Motivación y desempeño laboral de los empleados del Instituto de la Visión en México*. México: DSPACE.
- Evangelista, R., y Quispe, J. (2015). *“Clima institucional y satisfacción laboral en los docentes de dos instituciones educativas del distrito de Villa del Triunfo UGEL 01 – 2014”*. (Tesis de Postgrado). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- González, F. (2011). *“Satisfacción laboral y compromiso organizativo”*. (Tesis de doctorado). Universidad de Córdoba. España.

- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación científica*. México: Mc. Graw Hill.
- Hinojoza, C. (2010). "*Clima organizacional y satisfacción laboral de profesores del colegio sagrado corazón de padres franceses*". (Tesis de doctorado). Universidad de Playa Ancha. Chile.
- Martínez, L. (2012). *Administración Educativa*. México: Mc. Graw Hill.
- Millán, C., Córdoba, S., y Ávila, L. (2009). *Gestión administrativa para el mejoramiento en la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz*. Panamá: SLIDESHARE.
- Munch, T. (2009). *Fundamentos de la administración*. México: Mc. Graw Hill.
- Ramírez, H. (2012). "*La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales*". (Tesis de maestría). Universidad Nacional de Colombia. Colombia.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc. Graw Hill.
- Roo, A. (2013). "*Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente. Venezuela*". (Tesis de maestría). Universidad del Zulia. Venezuela.
- Salluca, L. (2010). "*Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado, Callao*". (Tesis de maestría). Universidad Privada San Ignacio de Loyola. Lima. Perú.
- Sánchez, C. (1996). *Metodología y diseños en la investigación científica*. (2da. Ed.). Perú: Mantaro
- Serpa, J. (2011). "*Relación entre el clima institucional y la calidad de la administración de la educación en la I.E. 21544. De la Villa*". (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Lima. Perú.
- Soto, R. (2015). *La tesis de la maestría y doctorado en 4 pasos*. Perú: Diograf.
- Sulca, G. (2015). "*Impacto de la motivación en la gestión de una organización policial. El caso de división policial – 1 Lima Cercado*". (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima. Perú.
- Toala, S. (2014). "*Diseño de clima organizacional como mecanismo de atención y su incidencia en el desempeño profesional de los servidores públicos del ilustre Municipio de Jipijapa-2013*". (Tesis de maestría). UPAO. Perú.

- Valeriano, L. (2008). *La administración como ciencia, técnica y arte*. Perú: UNMSM.
- Ventura, Z. (2012). “*Satisfacción laboral en docentes-directivos con sección a cargo de cuatro instituciones de educación inicial pertenecientes a la UGEL 07*”. (Tesis de maestría). Pontificia Universidad Católica del Perú. Lima. Perú.
- Yáñez, T. (2004). *Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada*. México: Mc. Graw Hill.

Anexos

Anexo A: Matriz de consistencia

| Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016 | | | | | | | |
|---|--|--|---|---|---|---|--|
| PROBLEMA | OBJETIVOS | HIPÓTESIS | VARIABLES E INDICADORES | | | | |
| <p>Problema general:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>Problema específico 1</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?</p> <p>Problema específico2</p> <p>¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en</p> | <p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Objetivo específico 1</p> <p>Determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> <p>Objetivo específico 2</p> <p>Determinar la relación entre la motivación laboral en los</p> | <p>Hipótesis general</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Hipótesis específica 1</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> <p>Hipótesis específica 2</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la organización y la</p> | Variable 1: Gestión administrativa | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | |
| | | | Planeación | Toma de decisiones Elaboración de planes Administración estratégica | 1, 2; 3; 4 5; 6 | (5) Siempre (4) Casi siempre (3) A veces (2) Casi nunca (1) Nunca | |
| | | | Organización | Estructura Diseño organizacional Comunicación Tecnología Recursos humanos | 7; 8 9; 10 11; 12 13; 14 15; 16 | | |
| | | | Dirección | Comportamiento organizacional Equipos de trabajo Motivación Liderazgo | 17, 18 19; 20 21; 22 23; 24 | | |
| | | | Control | Evaluación del desempeño real Estándares Medidas de control administrativo. | 25; 26 27; 28 29; 30 | | |
| | | | Variable 2: satisfacción laboral | | | | |
| | | | Dimensiones | Indicadores | Ítems | Escala | |
| | | | reto del trabajo | Trabajo intelectualmente estimulante Naturaleza del trabajo Logro Trabajo en sí mismo Identidad de la tarea Retroalimentación del puesto mismo | 1 2 3 4 5 6 | (5) Siempre (4) Casi siempre | |

| | | | | | | |
|--|---|---|---------------------------------------|---|--|---|
| <p>los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?</p> <p>Problema específico 3</p> <p>¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?</p> <p>Problema específico 4</p> <p>¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016?</p> | <p>trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016</p> <p>Objetivo específico 3</p> <p>Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> | <p>satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> <p>Hipótesis específica 3</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> | <p>Sistemas de recompensas justas</p> | <p>Recompensas equitativas</p> <p>reconocimiento</p> <p>Demandas del trabajo</p> <p>Habilidades del individuo</p> <p>Estándares de salario de la comunidad</p> <p>Equidad - desigualdad</p> <p>Pago actual</p> <p>Incentivos</p> <p>Gratificaciones</p> <p>Compensación</p> <p>Oportunidades de ascender</p> <p>Crecimiento</p> <p>Políticas de ascensos</p> <p>Percepción de justicia</p> <p>Rotación del personal</p> | <p>7</p> <p>8</p> <p>9</p> <p>10</p> <p>11</p> <p>12</p> <p>13</p> <p>14</p> <p>15</p> <p>16</p> <p>17</p> <p>18</p> <p>19</p> <p>20</p> <p>21</p> | <p>(3) A veces</p> <p>(2) Casi nunca</p> <p>(1) Nunca</p> |
| | <p>Objetivo específico 4</p> <p>Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> | <p>Hipótesis específica 4</p> <p>Existe relación positiva y significativa entre el control y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.</p> | <p>Condiciones favorables</p> | <p>Condiciones favorables de trabajo</p> <p>Insumos</p> <p>Autonomía</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Ambiente laboral</p> | <p>22</p> <p>23</p> <p>24</p> <p>25</p> <p>26</p> | |
| | | | <p>colegas que brindan apoyo</p> | <p>Supervisión</p> <p>Colegas cooperadores</p> <p>Relaciones con los compañeros</p> <p>Persona comparable</p> <p>Líderes tolerantes</p> <p>Responsabilidad laboral</p> | <p>27</p> <p>28</p> <p>29</p> <p>30</p> <p>31</p> <p>32</p> | |

Anexo B: Matriz de operacionalización de las variables

| VARIABLE | DIMENSIÓN | INDICADORES |
|--|---|--|
| <p>Gestión administrativa</p> <p>Según Chiavenato (2010) señaló que la gestión administrativa es:</p> <p>El proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlo en acción empresarial mediante la planeación, organización, dirección y el control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de una empresa para conseguir los objetivos. (p. 19)</p> | <p>Planeación</p> <p>Según Chiavenato (2010) indicó que “la planeación es la función administrativa que determina anticipadamente los objetivos y lo que se debe hacer para alcanzarlo”. (p.135).</p> | <p>Toma de decisiones</p> <p>Elaboración de planes</p> <p>Administración estratégica</p> |
| | <p>Organización</p> <p>Según Chiavenato (2010) indicó que “la organización es la función administrativa que consiste en agrupar las actividades necesarias para realizar lo que ha sido planeada” (p.135).</p> | <p>Estructura</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Comunicación</p> <p>Tecnología</p> <p>Recursos humanos</p> |
| | <p>Dirección</p> <p>Según Chiavenato (2010) indicó que “la dirección es la función administrativa que orienta y guía el comportamiento de las personas en función de los objetivos que deben alcanzar. Es una actividad de comunicación, motivación y liderazgo, pues se refiere a las personas” (p.35).</p> | <p>Comportamiento organizacional</p> <p>Equipos de trabajo</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p> |
| | <p>Control</p> <p>Según Chiavenato (2010) indicó que “el control es una función administrativa que busca asegurar que lo planeado, organizado y dirigido es para alcanzar los objetivos que se fijaron” (p.135).</p> | <p>Evaluación del desempeño real</p> <p>Estándares</p> <p>Medidas de control administrativo.</p> |

| | | |
|---|--|---|
| <p>Satisfacción laboral</p> <p>Robbins (2013) indicó que “la satisfacción laboral es el sentimiento positivo acerca del puesto de trabajo propio que surge de la evaluación de las características de este” (p. 75).</p> | <p>Reto del trabajo</p> <p>Robbins (2013) mencionó sobre esta dimensión que: Está referida a cuando el trabajador se inclina por las actividades que le den las oportunidades de emplear sus capacidades, la labor que le brinde libertades y una evaluación para darse cuenta de cómo están llevando a cabo dicho trabajo. (p. 76).</p> | <p>Trabajo intelectualmente estimulante Naturaleza del trabajo Logro Trabajo en sí mismo Identidad de la tarea Retroalimentación del puesto mismo</p> |
| | <p>Sistemas de recompensas justas</p> <p>Robbins (2013) mencionó sobre los sistemas de recompensas justas que “aquí se menciona a las políticas de equidad en las organizaciones, es decir, las posibilidades o congruencias sistemáticas deben ser captadas como justas por los trabajadores, por lo tanto tienen que coexistir las ambiciones con el reto” (p. 77).</p> | <p>Recompensas equitativas reconocimiento Demandas del trabajo Habilidades del individuo Estándares de salario de la comunidad Equidad - desigualdad Pago actual Incentivos Gratificaciones Compensación Oportunidades de ascender Crecimiento Políticas de ascensos Percepción de justicia Rotación del personal</p> |
| | <p>Condiciones favorables</p> <p>Robbins (2013) mencionó sobre las condiciones favorables que “es un aspecto que preocupa tremendamente al trabajador pues a ellos les interesa saber si el medio físico donde laboran les brindará la tranquilidad y la oportunidad de realizar un óptimo desempeño” (p. 80).</p> | <p>Condiciones favorables de trabajo Insumos Autonomía Clima organizacional Ambiente laboral</p> |
| | <p>Colegas que brindan apoyo</p> <p>Robbins (2013) mencionó que “las personas con capacidades distintas son quienes logran mejores puestos gracias a su buen desenvolvimiento. Un trabajador exitoso influye positivamente siempre y cuando muestre humildad y es capaz de brindar apoyo a otros para lograr su superación” (p. 82).</p> | <p>Supervisión Colegas cooperadores Relaciones con los compañeros Persona comparable Líderes tolerantes Responsabilidad laboral</p> |

Anexo C: Cuestionario sobre gestión administrativa

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario trata sobre **LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en tu centro de trabajo y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

Muchas. Gracias.

| ALTERNATIVAS | | | | |
|--------------|-----------------|--------------------|-------------------|--------------|
| 1 NUNCA | 2 CASI NUNCA | 3 ALGUNAS VECES | 4 CASI SIEMPRE | 5 SIEMPRE |

| Variable : GESTIÓN ADMINISTRATIVA | | | | | | |
|-----------------------------------|---|---|----|----|----|---|
| DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN | | S | CS | AV | CN | N |
| 1 | Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora. | | | | | |
| 2 | Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos | | | | | |
| 3 | Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora. | | | | | |
| 4 | Trabaja en base a metas establecidas | | | | | |
| 5 | Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja. | | | | | |
| 6 | Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja. | | | | | |
| DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN | | S | CS | AV | CN | N |
| 7 | Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama. | | | | | |
| 8 | El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado. | | | | | |
| 9 | Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos. | | | | | |
| 10 | Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora. | | | | | |

| | | | | | | |
|-------------------------------|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 11 | Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora. | | | | | |
| 12 | Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la universidad. | | | | | |
| 13 | Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja. | | | | | |
| 14 | Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora. | | | | | |
| 15 | Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja. | | | | | |
| 16 | Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento. | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN | | S | CS | AV | CN | N |
| 17 | El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado. | | | | | |
| 18 | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | | | | | |
| 19 | Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora. | | | | | |
| 20 | Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento. | | | | | |
| 21 | Se siente motivado para realizar su trabajo. | | | | | |
| 22 | Está satisfecho con su trabajo. | | | | | |
| 23 | Demuestra liderazgo su jefe. | | | | | |
| 24 | Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados. | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: CONTROL | | S | CS | AV | CN | N |
| 25 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | | | | | |
| 26 | Existen sistemas de control en su área o departamento. | | | | | |
| 27 | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | | | | | |
| 28 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | | | | | |
| 29 | Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas. | | | | | |
| 30 | Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre. | | | | | |

Anexo D: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario trata sobre **LA SATISFACCIÓN LABORAL**, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en tu centro de trabajo y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que te solicitamos responder con sinceridad, veracidad y con total libertad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente.

Muchas. Gracias.

| ALTERNATIVAS | | | | |
|--------------|-----------------|--------------------|-------------------|--------------|
| 1 NUNCA | 2 CASI NUNCA | 3 ALGUNAS VECES | 4 CASI SIEMPRE | 5 SIEMPRE |

| | DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO | S | CS | AV | CN | N |
|----|---|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 1 | Tu trabajo estimula tus ganas de superación | | | | | |
| 2 | Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo | | | | | |
| 3 | Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas | | | | | |
| 4 | Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan | | | | | |
| 5 | Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo | | | | | |
| 6 | Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo | | | | | |
| | DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS | S | CS | AV | CN | N |
| 7 | Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás | | | | | |
| 8 | Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución | | | | | |
| 9 | Tu institución ofrece puestos de trabajo constantemente | | | | | |
| 10 | Participas en las decisiones de tu departamento, sección o grado | | | | | |
| 11 | Percibes un salario estándar en esta institución que te brinde cierta estabilidad económica | | | | | |
| 12 | Las cargas de trabajo están bien repartidas | | | | | |

| | | | | | | |
|---|--|----------|-----------|-----------|-----------|----------|
| 13 | Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas | | | | | |
| 14 | Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo | | | | | |
| 15 | Recibes gratificaciones | | | | | |
| 16 | Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu institución | | | | | |
| 17 | Constantemente se presentan las oportunidades de promoción en tu institución | | | | | |
| 18 | La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento | | | | | |
| 19 | Tienes muchas posibilidades de promoción en tu institución | | | | | |
| 20 | Percibes justicia a ser juzgado tu trabajo con relación al de los demás | | | | | |
| 21 | La rotación del personal en tu institución presenta "igualdad" y "justicia" | | | | | |
| DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES | | S | CS | AV | CN | N |
| 22 | Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales | | | | | |
| 23 | Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral | | | | | |
| 24 | Tienes independencia para organizar tu trabajo | | | | | |
| 25 | En tu institución educativa se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella | | | | | |
| 26 | Tu institución educativa cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral | | | | | |
| DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO | | S | CS | AV | CN | N |
| 27 | Te supervisan constantemente en tu institución educativa | | | | | |
| 28 | Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas | | | | | |
| 29 | Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo | | | | | |
| 30 | Comparan al personal que labora en esta institución | | | | | |
| 31 | Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional | | | | | |
| 32 | Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece | | | | | |

Anexo E: Análisis de fiabilidad del instrumento gestión administrativa

Estadísticos de confiabilidad del instrumento que mide gestión administrativa

Estadísticas de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,869 | 30 |

Fuente: alfa de Cronbach

| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|---|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora. | 54,63 | 134,309 | ,069 | ,873 |
| Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos | 54,03 | 135,206 | ,034 | ,873 |
| Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora. | 54,03 | 135,206 | ,034 | ,873 |
| Trabaja en base a metas establecidas | 54,77 | 133,909 | ,128 | ,871 |
| Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja. | 54,87 | 119,568 | ,761 | ,855 |
| Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja. | 54,73 | 127,168 | ,385 | ,866 |
| Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama. | 55,00 | 127,103 | ,438 | ,864 |
| El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado. | 55,10 | 130,990 | ,383 | ,866 |
| Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos. | 54,73 | 119,995 | ,741 | ,856 |
| Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora. | 54,83 | 125,040 | ,649 | ,860 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora. | 55,00 | 127,034 | ,534 | ,863 |
| Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la universidad. | 54,53 | 124,326 | ,457 | ,864 |
| Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja. | 54,20 | 117,890 | ,641 | ,857 |
| Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora. | 54,63 | 134,309 | ,069 | ,873 |
| Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja. | 54,63 | 134,309 | ,069 | ,873 |
| Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento. | 54,03 | 135,206 | ,034 | ,873 |
| El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado. | 54,77 | 133,909 | ,128 | ,871 |
| Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | 55,10 | 130,990 | ,383 | ,866 |
| Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora. | 54,73 | 119,995 | ,741 | ,856 |
| Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento. | 54,83 | 125,040 | ,649 | ,860 |
| Se siente motivado para realizar su trabajo. | 54,93 | 120,133 | ,668 | ,857 |
| Está satisfecho con su trabajo. | 54,90 | 123,955 | ,476 | ,863 |
| Demuestra liderazgo su jefe. | 54,73 | 119,995 | ,741 | ,856 |

| | | | | |
|---|-------|---------|------|------|
| Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados. | 54,83 | 127,247 | ,511 | ,863 |
| Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | 54,63 | 134,309 | ,069 | ,873 |
| Existen sistemas de control en su área o departamento. | 54,03 | 135,206 | ,034 | ,873 |
| Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | 54,77 | 133,909 | ,128 | ,871 |
| Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | 54,87 | 119,568 | ,761 | ,855 |
| Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas. | 54,80 | 125,821 | ,459 | ,864 |
| Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre. | 54,73 | 127,168 | ,385 | ,866 |

Anexo F: Análisis de fiabilidad del instrumento satisfacción laboral

Nivel de confiabilidad del instrumento que mide satisfacción laboral

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|----------------|
| Alfa de Cronbach | N de elementos |
| ,865 | 32 |

Fuente: alfa de Cronbach


| Estadísticas de total de elemento | | | | |
|--|--|---|--|---|
| | Media de escala si el elemento se ha suprimido | Varianza de escala si el elemento se ha suprimido | Correlación total de elementos corregida | Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido |
| ¿Tu trabajo estimula tus ganas de superación? | 59,10 | 138,507 | ,128 | ,867 |
| ¿Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo? | 58,50 | 139,707 | ,084 | ,867 |
| ¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas? | 58,50 | 139,707 | ,084 | ,867 |
| ¿Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan? | 59,23 | 139,013 | ,143 | ,866 |
| ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? | 59,33 | 124,644 | ,759 | ,850 |
| ¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo? | 59,20 | 132,924 | ,359 | ,862 |
| ¿Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás? | 59,47 | 132,671 | ,419 | ,860 |
| ¿Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución? | 59,57 | 136,599 | ,357 | ,862 |
| ¿Tu institución ofrece puestos de trabajo constantemente? | 59,20 | 125,821 | ,702 | ,852 |

| | | | | |
|--|-------|---------|------|------|
| ¿Participas en las decisiones de tu departamento, sección o grado? | 59,30 | 130,838 | ,609 | ,856 |
| ¿Percibes un salario estándar en esta institución que te brinde cierta estabilidad económica? | 59,47 | 131,982 | ,549 | ,857 |
| ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas? | 59,00 | 130,138 | ,428 | ,860 |
| ¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas? | 58,67 | 123,264 | ,627 | ,853 |
| ¿Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo? | 59,10 | 138,507 | ,128 | ,867 |
| ¿Recibes gratificaciones? | 59,10 | 138,507 | ,128 | ,867 |
| ¿Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu institución? | 58,50 | 139,707 | ,084 | ,867 |
| ¿Constantemente se presentan las oportunidades de promoción en tu institución? | 59,23 | 139,013 | ,143 | ,866 |
| ¿La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento? | 59,57 | 136,599 | ,357 | ,862 |
| ¿Tienes muchas posibilidades de promoción en tu institución? | 59,20 | 125,821 | ,702 | ,852 |
| ¿Percibes justicia a ser juzgado tu trabajo con relación al de los demás? | 59,30 | 130,838 | ,609 | ,856 |
| ¿La rotación del personal en tu institución presenta "igualdad" y "justicia"? | 59,40 | 125,559 | ,650 | ,853 |
| ¿Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales? | 59,37 | 130,240 | ,426 | ,860 |
| ¿Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral? | 59,20 | 125,821 | ,702 | ,852 |
| ¿Tienes independencia para organizar tu trabajo? | 59,30 | 132,700 | ,495 | ,859 |
| ¿En tu institución educativa se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella? | 59,10 | 138,507 | ,128 | ,867 |

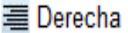
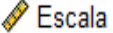
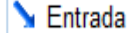
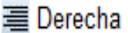
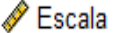
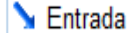
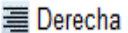
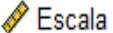
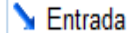
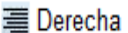
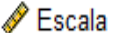
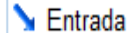
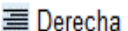
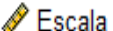
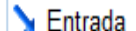
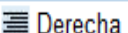
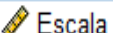
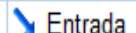
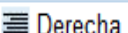
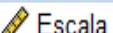
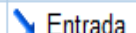
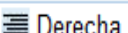
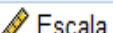
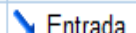
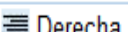
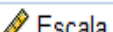
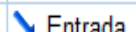
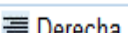
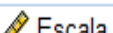
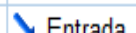
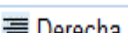
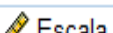
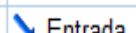
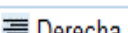
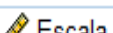
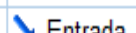
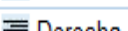
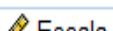
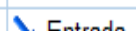
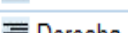
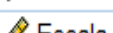
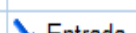
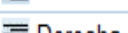
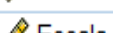
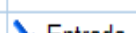
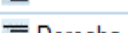
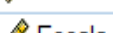
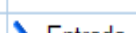

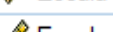
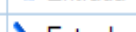
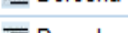
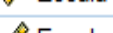
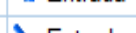
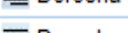
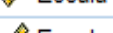
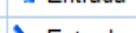
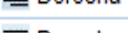
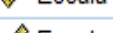
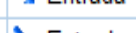
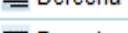
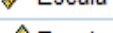
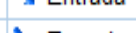
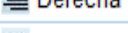
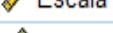
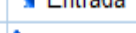
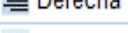
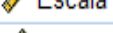
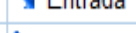
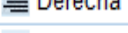
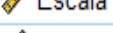
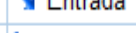
| | | | | |
|--|-------|---------|------|------|
| ¿Tu institución educativa cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral? | 58,50 | 139,707 | ,084 | ,867 |
| ¿Te supervisan constantemente en tu institución educativa? | 59,23 | 139,013 | ,143 | ,866 |
| ¿Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas? | 59,33 | 124,644 | ,759 | ,850 |
| ¿Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo? | 59,27 | 131,513 | ,434 | ,860 |
| ¿Comparan al personal que labora en esta institución? | 59,20 | 132,924 | ,359 | ,862 |
| ¿Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional? | 59,10 | 138,507 | ,128 | ,867 |
| ¿Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? | 58,50 | 139,707 | ,084 | ,867 |

estadística final.sav [Conjunto_de_datos2] - IBM SPSS Statistics Editor de datos































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



| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|----------------|----------|---------|-----------|---------------------|---------------|----------|----------|------------|--------|---------|
| 1 | Planeación1 | Numérico | 8 | 0 | Se le considera... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 2 | Planeación2 | Numérico | 8 | 0 | Las decisiones ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 3 | Planeación3 | Numérico | 8 | 0 | Se encuentran ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 4 | Planeación4 | Numérico | 8 | 0 | Trabaja en bas... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 5 | Planeación5 | Numérico | 8 | 0 | Se aplica la ad... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 6 | Planeación6 | Numérico | 8 | 0 | Participa del an... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 7 | Organización1 | Numérico | 8 | 0 | Cuenta el área ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 8 | Organización2 | Numérico | 8 | 0 | El organigrama ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 9 | Organización3 | Numérico | 8 | 0 | Considera que l... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 10 | Organización4 | Numérico | 8 | 0 | Existen política... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 11 | Organización5 | Numérico | 8 | 0 | Existe una bue... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 12 | Organización6 | Numérico | 8 | 0 | Considera que ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 13 | Organización7 | Numérico | 8 | 0 | Existen sistem... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 14 | Organización8 | Numérico | 8 | 0 | Se brinda mant... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 15 | Organización9 | Numérico | 8 | 0 | Cuenta con per... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 16 | Organización10 | Numérico | 8 | 0 | Diría que se rea... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 17 | Dirección1 | Numérico | 8 | 0 | El comportamie... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 18 | Dirección2 | Numérico | 8 | 0 | Existen proble... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 19 | Dirección3 | Numérico | 8 | 0 | Existen grupos ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 20 | Dirección4 | Numérico | 8 | 0 | Se establecen ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 21 | Dirección5 | Numérico | 8 | 0 | Se siente motiv... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 22 | Dirección6 | Numérico | 8 | 0 | Está satisfecho... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 23 | Dirección7 | Numérico | 8 | 0 | Demuestra lider... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |
| 24 | Dirección8 | Numérico | 8 | 0 | Considera que ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | ≡ Derecha | Escala | Entrada |

| | | | | | | | | | | | |
|----|----------------|----------|---|---|---------------------|---------------|---------|---|---|---|---|
| 25 | Control1 | Numérico | 8 | 0 | Se emplean est... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 26 | Control2 | Numérico | 8 | 0 | Existen sistem... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 27 | Control3 | Numérico | 8 | 0 | Existen patrone... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 28 | Control4 | Numérico | 8 | 0 | Es evaluado su... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 29 | Control5 | Numérico | 8 | 0 | Existe mecanis... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 30 | Control6 | Numérico | 8 | 0 | Existe mecanis... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 31 | trabajo_en_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tu trabajo esti... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 32 | trabajo_en_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Te produce sa... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 33 | trabajo_en_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tu puesto de t... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 34 | trabajo_en_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tu trabajo te o... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 35 | trabajo_en_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Pones todo d... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 36 | trabajo_en_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Recibes infor... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 37 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Sientes que s... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 38 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Has recibido r... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 39 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tu institución ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 40 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Participas en l... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 41 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Percibes un s... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 42 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Las cargas de... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 43 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Las condicion... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 44 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Recibes algún... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 45 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Recibes gratifi... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 46 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Compensan t... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 47 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Constanteme... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |
| 48 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿La institución ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 |  |  |  |

| | | | | | | | | | | | |
|----|-----------------|----------|---|---|---------------------|---------------|---------|----|--|--|--|
| 49 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tienes mucha... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 50 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿Percibes justi... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 51 | recompen_j... | Numérico | 8 | 0 | ¿La rotación de... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 52 | condic_favor... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tu institución ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 53 | condic_favor... | Numérico | 8 | 0 | ¿Cuentas con t... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 54 | condic_favor... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tienes indepe... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 55 | condic_favor... | Numérico | 8 | 0 | ¿En tu instituci... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 56 | condic_favor... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tu institución ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 57 | coleg_brin_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Te supervisan ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 58 | coleg_brin_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Recibes apoy... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 59 | coleg_brin_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tus superiore... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 60 | coleg_brin_... | Numérico | 8 | 0 | ¿comparan al p... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 61 | coleg_brin_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Tus líderes te ... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 62 | coleg_brin_... | Numérico | 8 | 0 | ¿Sientes que t... | {1, nunca}... | Ninguna | 8 | | | |
| 63 | vari1 | Numérico | 8 | 0 | gestión adminis... | Ninguna | Ninguna | 10 | | | |
| 64 | dime1_vari1 | Numérico | 8 | 0 | planeación | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |
| 65 | dime2_vari1 | Numérico | 8 | 0 | organización | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |
| 66 | dime3_vari1 | Numérico | 8 | 0 | dirección | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |
| 67 | dime4_vari1 | Numérico | 8 | 0 | control | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |
| 68 | vari_2 | Numérico | 8 | 0 | satisfacción lab... | Ninguna | Ninguna | 10 | | | |
| 69 | dime1_vari2 | Numérico | 8 | 0 | Reto del trabajo | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |
| 70 | dime2_vari2 | Numérico | 8 | 0 | Sistemas de re... | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |
| 71 | dime3_vari2 | Numérico | 8 | 0 | Condiciones fav... | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |
| 72 | dime4_vari2 | Numérico | 8 | 0 | Colegas que bri... | Ninguna | Ninguna | 13 | | | |

| | | | | | | | | | | | |
|----|---------------|----------|---|---|--------------------|------------------|---------|----|---|---|---|
| 73 | variable_1 | Numérico | 5 | 0 | Gestión admini... | {1, Malo}... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 74 | dimension1... | Numérico | 5 | 0 | planeación | {1, Malo}... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 75 | dimension2... | Numérico | 5 | 0 | organización | {1, Malo}... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 76 | dimension3... | Numérico | 5 | 0 | Dirección | {1, Malo}... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 77 | dimension4... | Numérico | 5 | 0 | Control | {1, Malo}... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 78 | variable_2 | Numérico | 5 | 0 | Satisfacción la... | {1, No satisf... | Ninguna | 12 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 79 | dimension1... | Numérico | 5 | 0 | Reto del trabajo | {1, No satisf... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 80 | dimension2... | Numérico | 5 | 0 | Sistemas de re... | {1, No satisf... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 81 | dimension3... | Numérico | 5 | 0 | Condiciones fav... | {1, No satisf... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 82 | dimension4... | Numérico | 5 | 0 | Colegas que bri... | {1, No satisf... | Ninguna | 18 |  Derecha |  Ordinal |  Entrada |
| 83 | | | | | | | | | | | |
| 84 | | | | | | | | | | | |
| 85 | | | | | | | | | | | |
| 86 | | | | | | | | | | | |
| 87 | | | | | | | | | | | |
| 88 | | | | | | | | | | | |
| 89 | | | | | | | | | | | |
| 90 | | | | | | | | | | | |
| 91 | | | | | | | | | | | |
| 92 | | | | | | | | | | | |
| 93 | | | | | | | | | | | |
| 94 | | | | | | | | | | | |
| 95 | | | | | | | | | | | |
| 96 | | | | | | | | | | | |
| 97 | | | | | | | | | | | |

Vista de datos

Vista de variables

Anexo H: Certificado de validación del instrumento que mide gestión administrativa



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
|----|--|------------------|----|-----------------|----|---------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Planeación | | | | | | | |
| 1 | Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 2 | Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos | / | | / | | / | | |
| 3 | Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora. | / | | / | | / | | |
| 4 | Trabaja en base a metas establecidas | / | | / | | / | | |
| 5 | Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| 6 | Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| | DIMENSIÓN 2: Organización | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 7 | Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama. | / | | / | | / | | |
| 8 | El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado. | / | | / | | / | | |
| 9 | Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definido. | / | | / | | / | | |
| 10 | Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora. | / | | / | | / | | |
| 11 | Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 12 | Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la UGEL. | / | | / | | / | | |
| 13 | Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| 14 | Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 15 | Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja. | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | | |
|-------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 16 | Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 3: Dirección | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 17 | El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado. | / | | / | | / | | |
| 18 | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | / | | / | | / | | |
| 19 | Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 20 | Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento. | / | | / | | / | | |
| 21 | Se siente motivado para realizar su trabajo. | / | | / | | / | | |
| 22 | Está satisfecho con su trabajo. | / | | / | | / | | |
| 23 | Demuestra liderazgo su jefe. | / | | / | | / | | |
| 24 | Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados. | / | | / | | / | | |
| DIMENSIÓN 4: Control | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 25 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | / | | / | | / | | |
| 26 | Existen sistemas de control en su área o departamento. | / | | / | | / | | |
| 27 | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | / | | / | | / | | |
| 28 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | / | | / | | / | | |
| 29 | Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas. | / | | / | | / | | |
| 30 | Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre. | / | | / | | / | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667

Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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


 RAMÍREZ PÉREZ FERMIN OMER
 MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN
 DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.
Especialidad



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
|----|--|------------------|----|-----------------|----|---------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Planeación | | | | | | | |
| 1 | Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 2 | Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos | / | | / | | / | | |
| 3 | Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora. | / | | / | | / | | |
| 4 | Trabaja en base a metas establecidas | / | | / | | / | | |
| 5 | Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| 6 | Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| | DIMENSIÓN 2: Organización | | | | | | | |
| 7 | Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama. | / | | / | | / | | |
| 8 | El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado. | / | | / | | / | | |
| 9 | Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos. | / | | / | | / | | |
| 10 | Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora. | / | | / | | / | | |
| 11 | Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 12 | Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la UGEL. | / | | / | | / | | |
| 13 | Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| 14 | Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 15 | Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja. | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|-------------------------------|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 16 | Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 3: Dirección | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado. | / | | / | | / | |
| 18 | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | / | | / | | / | |
| 19 | Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | |
| 20 | Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento. | / | | / | | / | |
| 21 | Se siente motivado para realizar su trabajo. | / | | / | | / | |
| 22 | Está satisfecho con su trabajo. | / | | / | | / | |
| 23 | Demuestra liderazgo su jefe. | / | | / | | / | |
| 24 | Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados. | / | | / | | / | |
| DIMENSIÓN 4: Control | | Si | No | Si | No | Si | No |
| 25 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | / | | / | | / | |
| 26 | Existen sistemas de control en su área o departamento. | / | | / | | / | |
| 27 | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | / | | / | | / | |
| 28 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | / | | / | | / | |
| 29 | Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas. | / | | / | | / | |
| 30 | Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre. | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



DE LA CRUZ DURAND HELEN PILAR
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE
GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia 1 | | Relevancia 2 | | Claridad 3 | | Sugerencias |
|----|--|------------------|----|-----------------|----|---------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: Planeación | | | | | | | |
| 1 | Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 2 | Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos | / | | / | | / | | |
| 3 | Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora. | / | | / | | / | | |
| 4 | Trabaja en base a metas establecidas | / | | / | | / | | |
| 5 | Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| 6 | Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| | DIMENSIÓN 2: Organización | | | | | | | |
| 7 | Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama. | / | | / | | / | | |
| 8 | El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado. | / | | / | | / | | |
| 9 | Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definido. | / | | / | | / | | |
| 10 | Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora. | / | | / | | / | | |
| 11 | Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 12 | Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la UGEL. | / | | / | | / | | |
| 13 | Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja. | / | | / | | / | | |
| 14 | Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora. | / | | / | | / | | |
| 15 | Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja. | / | | / | | / | | |

| | | | | | | | |
|----|---|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 16 | Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento. | / | | / | | / | |
| | DIMENSIÓN 3: Dirección | Si | No | Si | No | Si | No |
| 17 | El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado. | / | | / | | / | |
| 18 | Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo. | / | | / | | / | |
| 19 | Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora. | / | | / | | | |
| 20 | Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento. | / | | / | | / | |
| 21 | Se siente motivado para realizar su trabajo. | / | | / | | / | |
| 22 | Está satisfecho con su trabajo. | / | | / | | / | |
| 23 | Demuestra liderazgo su jefe. | / | | / | | / | |
| 24 | Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados. | / | | / | | / | |
| | DIMENSIÓN 4: Control | Si | No | Si | No | Si | No |
| 25 | Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas. | / | | / | | / | |
| 26 | Existen sistemas de control en su área o departamento. | / | | / | | / | |
| 27 | Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades. | / | | / | | / | |
| 28 | Es evaluado su desempeño en base a algún estándar. | / | | / | | / | |
| 29 | Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas. | / | | / | | / | |
| 30 | Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre. | / | | / | | / | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

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

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

Especialidad del validador: Mgtr. Docencia e investigación universitaria

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

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

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

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

Anexo I: Certificado de validación del instrumento que mide satisfacción laboral



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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO | | | | | | | |
| 1 | Tu trabajo estimula tus ganas de superación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS | | | | | | | |
| 7 | Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Tu institución ofrece puestos de trabajo constantemente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Participas en las decisiones de tu departamento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Percibes un salario estándar en esta institución que te brinde cierta estabilidad económica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Las cargas de trabajo están bien repartidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Recibes gratificaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Constantemente se presentan las oportunidades de promoción en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Tienes muchas posibilidades de promoción en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Percibes justicia a ser juzgado tu trabajo con relación al de los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | La rotación del personal en tu institución presenta "igualdad" y "justicia" | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 22 | Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Tienes independencia para organizar tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | En tu institución educativa se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Tu institución educativa cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 27 | Te supervisan constantemente en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Comparan al personal que labora en esta institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta y aplica criterios de validez.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ramírez Pérez Fermin Omer DNI: 44431667

Especialidad del validador: Metodólogo, Mg. en administración de la educación (capacitador/asesor)

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



RAMÍREZ PÉREZ FERMIN ÓMER
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN
DE LA EDUCACIÓN

Firma del Experto Informante.

Especialidad



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

| N° | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO | | | | | | | |
| 1 | Tu trabajo estimula tus ganas de superación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS | | | | | | | |
| 7 | Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Tu institución ofrece puestos de trabajo constantemente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Participas en las decisiones de tu departamento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Percibes un salario estándar en esta institución que te brinde cierta estabilidad económica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Las cargas de trabajo están bien repartidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
| 15 | Recibes gratificaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 16 | Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 17 | Constantemente se presentan las oportunidades de promoción en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 18 | La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 19 | Tienes muchas posibilidades de promoción en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 20 | Percibes justicia a ser juzgado tu trabajo con relación al de los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 21 | La rotación del personal en tu institución presenta "igualdad" y "justicia" | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 22 | Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 23 | Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 24 | Tienes independencia para organizar tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 25 | En tu institución educativa se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 26 | Tu institución educativa cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO | Si | No | Si | No | Si | No | |
| 27 | Te supervisan constantemente en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 28 | Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 29 | Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 30 | Comparan al personal que labora en esta institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 31 | Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 32 | Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Presenta suficiencia – es pertinente, relevante y claro

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: De la Cruz Durand Helen Pilar DNI: 16007150

Especialidad del validador: Temática, Mg. 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: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión


DE LA CRUZ DURAND HELEN PILAR
MAGISTER EN ADMINISTRACION
DE LA EDUCACION
Firma



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

| Nº | DIMENSIONES / ítems | Pertinencia ¹ | | Relevancia ² | | Claridad ³ | | Sugerencias |
|----|---|--------------------------|----|-------------------------|----|-----------------------|----|-------------|
| | | Si | No | Si | No | Si | No | |
| | DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO | | | | | | | |
| 1 | Tu trabajo estimula tus ganas de superación | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 2 | Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 3 | Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 4 | Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 5 | Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 6 | Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| | DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS | | | | | | | |
| 7 | Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 8 | Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 9 | Tu institución ofrece puestos de trabajo constantemente | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 10 | Participas en las decisiones de tu departamento. | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 11 | Percibes un salario estándar en esta institución que te brinde cierta estabilidad económica | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 12 | Las cargas de trabajo están bien repartidas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 13 | Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |
| 14 | Recibes algún incentivo (comisión) por parte de la institución cuando haces un buen trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | | |

| | | | | | | | |
|----|--|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| 15 | Recibes gratificaciones | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 16 | Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 17 | Constantemente se presentan las oportunidades de promoción en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 18 | La institución te brinda las oportunidades de formación y crecimiento | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 19 | Tienes muchas posibilidades de promoción en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 20 | Percibes justicia a ser juzgado tu trabajo con relación al de los demás | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 21 | La rotación del personal en tu institución presenta "igualdad" y "justicia" | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES | Si | No | Si | No | Si | No |
| 22 | Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 23 | Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 24 | Tienes independencia para organizar tu trabajo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 25 | En tu institución educativa se siente un buen clima organizacional por la cual te identificas con ella | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 26 | Tu institución educativa cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| | DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO | Si | No | Si | No | Si | No |
| 27 | Te supervisan constantemente en tu institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 28 | Recibes apoyo o ayuda oportuna de parte de tus colegas | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 29 | Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 30 | Comparan al personal que labora en esta institución | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 31 | Tus líderes te proporcionan las oportunidades para tu desarrollo profesional | ✓ | | ✓ | | ✓ | |
| 32 | Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece | ✓ | | ✓ | | ✓ | |

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia .

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

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

Especialidad del validador: Mtrg. Docencia e investigación universitaria

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

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

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

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

Anexo J: Artículo científico



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en los
trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016**

AUTOR:

Br. Vicente Berthony Palomares Alvaro

Escuela de Posgrado:

Maestría en gestión pública

Universidad César Vallejo Filial

Lima-Norte

Resumen

La presente investigación titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016”; tiene como propósito determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, la investigación es de tipo básica con un nivel correlacional, se trabajó con una muestra censal de 73 trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, elegidos de manera no probabilística y por criterio de población finita; para la recolección de los datos se aplicaron dos cuestionarios uno sobre gestión administrativa y otro sobre satisfacción laboral. Los resultados obtenidos en la investigación permitieron determinar que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$; $p = 0.000 < 0.05$) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Palabras clave: Gestión administrativa, satisfacción laboral

Abstract

This research entitled "Administrative management and job satisfaction in workers at UGEL No. 10 of Huaral - 2016"; Has the purpose of determining the relationship between administrative management and job satisfaction in workers at UGEL No. 10 in Huaral - 2016, the research is of a basic type with a correlational level, a sample of census of 73 workers of the UGEL No. 10 of Huaral - 2016, chosen in a non-probabilistic manner and by finite population criterion; For data collection, two questionnaires were applied one on administrative management and another one on job satisfaction. The results obtained in the investigation allowed to determine that there is a positive and high relationship ($Rho = 0.843$, $p = 0.000 < 0.05$) between administrative management and job satisfaction in workers at UGEL No. 10 of Huaral - 2016.

Key words: Administrative management, job satisfaction

Introducción

Analizada la realidad de la UGEL N° 10, la investigación recopiló un marco teórico que trató de explicar y proponer acciones para mejorar el trabajo en esta institución, por ello en cuanto a la gestión administrativa en la UGEL N° 10 se busca brindar

evidencias y recomendaciones para una mejor administración y una satisfacción laboral alta entre los trabajadores, de ello según Chiavenato (2010) la gestión administrativa es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales (p. 19). Así mismo Ramírez (2012) en su denominada “La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales” concluyó que: los directivos docentes utilizan diferentes teorías administrativas y organizacionales para dirigir la Institución Educativa de acuerdo con las necesidades, la esencia, la cultura y el contexto en el cual se desenvuelve la Institución Educativa.

Y sobre la satisfacción laboral Robbins (2013) indicó que es el sentimiento positivo acerca del puesto de trabajo propio que surge de la evaluación de las características de este (p. 75). Por su parte González (2011), en su investigación denominada “Satisfacción laboral y compromiso organizativo” concluyó que: La importancia del capital humano en el seno de la organización debe conducir a la optimización de la gestión de recursos humanos y al establecimiento de incentivos que alienten la innovación, la motivación y la productividad de los empleados.

Revisión de la literatura

En cuanto al marco teórico de las variables, se puede indicar en primer lugar los aportes de Chiavenato (2010) señaló que la gestión administrativa es:

El proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales. Consiste en interpretar los objetivos de la empresa y transformarlo en acción empresarial mediante la planeación, organización, dirección y el control de las actividades realizadas en las diversas áreas y niveles de una empresa para conseguir los objetivos. (p. 19).

Para Campos y Loza (2011) indicaron que la gestión administrativa “es la capacidad de la institución para definir, alcanzar y evaluar sus propósitos con el adecuado uso de los recursos disponibles. Es coordinar todos los recursos disponibles para conseguir determinados objetivos” (p. 14).

Esta variable identificó 4 dimensiones como fueron la planeación que según Chiavenato (2010) indicó que “la planeación es la función administrativa que

determina anticipadamente los objetivos y lo que se debe hacer para alcanzarlo”. (p.135).

La organización que según Chiavenato (2010) indicó que “la organización es la función administrativa que consiste en agrupar las actividades necesarias para realizar lo que ha sido planeada” (p.135).

La dirección que para Chiavenato (2010) es “la función administrativa que orienta y guía el comportamiento de las personas en función de los objetivos que deben alcanzar. Es una actividad de comunicación, motivación y liderazgo, pues se refiere a las personas” (p.35).

El control que según Chiavenato (2010) es “una función administrativa que busca asegurar que lo planeado, organizado y dirigido es para alcanzar los objetivos que se fijaron” (p.135).

En cuanto a la variable satisfacción laboral podemos hallar a Robbins (2013) quien indicó que “la satisfacción laboral es el sentimiento positivo acerca del puesto de trabajo propio que surge de la evaluación de las características de este” (p. 75). Así mismo se señala que esta variable de desarrollo considerando sus dimensiones que fueron: satisfacción con el trabajo en sí, sistemas de recompensas justas, satisfacción con el salario, satisfacción con el sistema de promociones y ascensos, condiciones favorables de trabajo, satisfacción con la supervisión, compatibilidad entre la personalidad y el puesto

Objetivo

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016.

Metodología

En la presente investigación se utilizó el método hipotético deductivo que Según Soto (2015) “nos permite probar las hipótesis a través de un diseño estructurado, así mismo porque busca la objetividad y mide la variable del objeto de estudio” (p. 49). También es de tipo básica que según Carrasco (2013) “es aquella que no tiene propósitos aplicativos inmediatos, pues solo busca ampliar y profundizar el caudal de conocimientos científicos existentes acerca de la realidad” (p.43). El diseño es

no experimental que según Soto (2015) indicó que “se denomina no experimental porque no se realizó experimento alguno, no existió manipulación de variables observándose de manera natural los hechos o fenómenos. (p. 67), de corte transversal porque según Hernández, Fernández y Baptista (2010) “se recolectan datos en un solo momento y tiempo único donde su propósito es describir las variables y su incidencia en interrelación en un momento” (p.151). La población estuvo conformada por 73 trabajadores los cuales fueron considerados como muestra censal en donde se consideró al 100% de la población como unidades de análisis.

Resultados

Luego de haber aplicado los instrumentos a la muestra de estudio y calculada la información, a través del software SPSS se pudo determinar en cuanto a la hipótesis general que existe una correlación positiva y alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016 con un Rho de Spearman = 0,843 y una significancia de $p = 0,000 < 0,05$. En tanto a las hipótesis específicas se demostró que existe correlación positiva y moderada entre la planeación y la satisfacción laboral con un Rho de Spearman = 0,632; existe correlación positiva y alta entre la organización y la satisfacción laboral determinada con un Rho de Spearman = 0,870; existe correlación positiva y moderada entre la dirección y la satisfacción laboral con un Rho de Spearman = 0,524 y existe una correlación positiva y moderada entre el control y la satisfacción laboral con un Rho de Spearman = 0,691.

Discusión

De manera general, los resultados indican que existe una relación positiva (Rho = 949) y muy alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, además es significativa porque $p = 0,000 < 0,05$. Rechazándose así la hipótesis nula y aceptando la hipótesis del investigador. Entonces es necesario recordar la observación de los investigadores como Díaz (2014) quien en su tesis *Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014* concluyó que: Existe relación significativa entre la percepción de la

gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de en la Municipalidad Provincial de Huaral, siendo esta relación muy alta ($p = 0.00$; $r = ,951$). Así mismo encontramos a Aguilar y Guerrero (2014) quienes en su tesis *Las habilidades directivas y su relación en la satisfacción laboral del personal en los centro de educación básica alternativa estatales de la jurisdicción de la UGEL N°04, 2013* concluyeron que: Los directores necesariamente necesitan tener y mantener siempre tres habilidades administrativas básicas como son las habilidades personales, conformadas por los conocimientos y competencias en un campo especializado, las habilidades interpersonales de buen trato a los subordinados, como son el personal docente de servicio, estudiantes y usuarios educativos en general, y por último, la habilidad de trabajar en grupo para lograr articular las acciones pedagógicas en equipo para el logro de las metas y objetivos estratégicos. Por su parte Gibson (1997) en su teoría de desarrollo de la organización indicó que es una técnica de gestión que se utiliza para realizar cambios importantes en una organización. Al ser referida a una práctica dirigida a efectuar cambios, este parte de un agente para lograr mejoras en el desarrollo de una organización.

Así mismo Ramírez (2012) en su tesis *La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales* Concluyó: los directivos docentes utilizan diferentes teorías administrativas y organizacionales para dirigir la Institución Educativa de acuerdo con las necesidades, la esencia, la cultura y el contexto en el cual se desenvuelve la Institución Educativa. Y también Roo (2013) en su tesis titulada *Influencia del gerente educativo en la motivación y el desempeño laboral del personal docente*, concluyó que: Los niveles de motivación del personal docente se relacionaron con los extrínsecos, intrínsecos y trascendentales, lo cual trae como consecuencia que el docente actúe en su trabajo de una manera lenta y muchas veces hasta ineficiente, influyendo negativamente en el desempeño laboral exitoso y productivo dentro de la organización. Por lo tanto se entiende que la gestión administrativa guarda estrecha relación con la satisfacción laboral, porque ello implica como señala Chiavenato (2010) en planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos para lograr los objetivos organizacionales.

Conclusiones

Hallados los resultados se pudo concluir que existe correlación alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral ($Rho = 0,843$, $p < 0,05$), existe correlación moderada entre la planeación y la satisfacción laboral ($Rho = 0,632$, $p < 0,05$), existe correlación alta entre la organización y la satisfacción laboral ($Rho = 0,870$, $p < 0,05$), existe correlación moderada entre la dirección y la satisfacción laboral ($Rho = 0,524$, $p < 0,05$) y existe correlación moderada entre el control y la satisfacción laboral ($Rho = 0,691$) en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016

Referencias

- Alvarado, M. y Aguilar, A. (2013). *Estudio de la motivación laboral en los trabajadores del Grupo Kozue en la ciudad de Iquitos-2013*. Perú: Universidad Nacional de Iquitos.
- Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc. Graw Hill.
- Díaz (2014). Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014. Perú: UNMSM.
- Ramírez, H. (2012) *La gestión educativa en la educación básica y media oficial de Manizales*. Colombia: Universidad Nacional de Colombia.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. Caracas: Panapo
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc. Graw Hill.