



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA

**Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los
colaboradores de la unidad ejecutora 1478 de Chiquián – Ancash,
2022.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Gestión Pública

AUTOR:

Ocrospoma Callupe, Rosental Josmell (ORCID: 0000-0001-6718-9125)

ASESORA:

Dra. Robladillo Bravo, Liz Maribel (ORCID: 0000-0002-8613-1882)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2022

Dedicatoria

A dios por dotarme de salud y bendiciones y a mis padres quienes me fortalecen y me brindan su amor incondicional el cual me inspiraron a la ejecución de la tesis, para el logro de mis objetivos personales y profesionales.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por concederme la ocasión de cumplir con este logro profesional.

A la Universidad César vallejo, por concederme la oportunidad de alcanzar el grado de maestro, por brindarme catedráticos altamente capacitados que me permitieron enriquecer nuevos conocimientos y formaron en mí el profesional que soy actualmente.

Índice de contenidos

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
RESUMEN	vi
ABSTRACT	vii
I. INTRODUCCIÓN	8
II. MARCO TEÓRICO	12
III. METODOLOGÍA	25
3.1 Tipo y diseño de investigación	25
3.2 Variables y operacionalización	26
3.3 Población, muestra y muestreo	27
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	28
3.5 Procedimientos	31
3.6 Método de análisis de datos	31
3.7 Aspectos éticos	32
IV. RESULTADOS	33
V. DISCUSIÓN	44
VI. CONCLUSIONES	51
VII. RECOMENDACIONES	52
REFERENCIAS	53
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento	30
Tabla 2: Estadísticas de Fiabilidad	31
Tabla 3: Tabla de Frecuencia de gestión administrativa y sus dimensiones	33
Tabla 4: Tabla de Frecuencia de satisfacción laboral y sus dimensiones	33
Tabla 5: Tablas cruzadas, relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral	34
Tabla 6: Tablas cruzadas, relación entre la planificación y sistema de recompensas justas	35
Tabla 7: Tablas cruzadas, relación entre la organización y el apoyo y colaboración	36
Tabla 8: Tablas cruzadas, relación entre dirección y las condiciones favorables	37
Tabla 9: Tablas cruzadas, relación control y el reto en el trabajo	38
Tabla 10: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra	39
Tabla 11: Correlación entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral	39
Tabla 12: Correlación entre la dimensión planificación y sistema de recompensas justas	40
Tabla 13: Correlación entre la dimensión organización y apoyo y colaboración	41
Tabla 14: Correlación entre la dimensión dirección y condiciones favorables	41
Tabla 15: Correlación entre la dimensión control y reto en el trabajo	42

RESUMEN

El presente trabajo de investigación, tiene como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

El desarrollo de la investigación se adjudica bajo el enfoque cuantitativo, un tipo de investigación básica, nivel descriptivo – correlacional y un diseño no experimental de corte transversal. Para lo cual se aplicó una encuesta, el cual fue sometido y validado al juicio de tres expertos para aseverar la validez de contenido y para la confiabilidad se efectuó el alfa Cronbach obteniéndose los coeficientes de 0,837 para el cuestionario de gestión administrativa y 0,815 para satisfacción laboral, indicando que el instrumento es aceptable para ambas variables en investigación.

Finalmente, como conclusión general, constatado mediante el valor de la prueba de correlación rho de Spearman, se observa que existe correlación moderada de 0,524 entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en la UE 1478 Chiquián – Ancash. Por otro lado, se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, la gestión administrativa se asocia a la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478.

Palabra clave: Gestión administrativa, satisfacción laboral, dirección, condiciones favorables.

ABSTRACT

The general objective of this research work is to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of workers in the EU 1478 of Chiquián - Ancash, 2022.

The development of the research is awarded under the quantitative approach, a type of basic research, descriptive - correlational level and a non-experimental cross-sectional design. For which a survey was applied, which was submitted and validated to the judgment of three experts to assert the validity of content and for reliability, the Cronbach alpha was carried out, obtaining the coefficients of 0.837 for the administrative management questionnaire and 0.815 for job satisfaction. , indicating that the instrument is acceptable for both variables under investigation.

Finally, as a general conclusion, verified by the value of Spearman's rho correlation test, it is observed that there is a moderate correlation of 0.524 between the administrative management and job satisfaction variables in the EU 1478 Chiquián – Ancash. On the other hand, it is verified that $p=0.000 < 0.05$, then the null hypothesis (H_0) is rejected and the alternative hypothesis (H_1) is accepted. Therefore, administrative management is associated with the job satisfaction of workers in the EU 1478.

Keywords: Administrative management, job satisfaction, management, favorable conditions.

I. INTRODUCCIÓN

El prestigio del gran porcentaje de instituciones obedece a los colaboradores, los cuales se están incorporando a las planificaciones anuales y trimestrales, con el fin de obtener un mayor compromiso laboral en el logro de objetivos organizacionales. Dichos colaboradores son el eje principal en la búsqueda de competitividad en el mercado (Sanchez y García, 2017).

La globalización ha conllevado a que las organizaciones gubernamentales y no gubernamentales, busquen garantizar una efectiva gestión administrativa el cual tenga por objeto asegurar la mejora viable de la organización, el cual ejerce un rol fundamental en el logro de propósitos de la entidad en los diferentes niveles de operación, sumado a garantizar una estructura flexible con un gran criterio de adaptación, frente a tipos de variación. La gestión administrativa en relación a los colaboradores de una institución conlleva al logro de satisfacción laboral posibilitando que se generen condiciones adecuadas al brindar un servicio o la oferta de bienes.

En este sentido las organizaciones deberían ejecutar una adecuada gestión administrativa, percibiendo que se los objetivos institucionales de la organización deberían tener aspectos económicos, laborales con políticas claras, lo cual permita alinear los objetivos institucionales a los diferentes colaboradores, reduciendo niveles de insatisfacción laboral; ello depende de una adecuada planificación, organización, dirección y control.

No obstante, a nivel internacional se aprecia los niveles deficientes de satisfacción laboral a causa de la inadecuada gestión administrativa: En España gran porcentaje de los colaboradores presenta un nivel medio de satisfacción laboral, debido al salario deficiente, horarios mal establecidos, la gran inestabilidad laboral, instrumentos de gestión que no se alinean a los objetivos de la organización, manual de organización los cuales necesitan reestructuración y el inadecuado liderazgo (Sanchez y Fuentes, 2020).

En México se ejecutó una encuesta referente al nivel percibido de los diferentes colaboradores en alusión a la satisfacción laboral, en cual se evidencia que el 75 % de los colaboradores de las diferentes instituciones no se sienten satisfechos con las actividades desarrolladas en su trabajo, los colaboradores tienen una percepción de las empresas no tienen una buena comunicación,

motivación e instrumentos de gestión para la obtención de propósitos institucionales (Sanchez y Fuentes, 2020).

De igual manera en el país de Colombia, García (2019), evidencio que la ejecución de la gestión administrativa, en las diferentes organizaciones estatales y privadas de la provincia de Cauca, y Atlantico presenta un nivel medio con un porcentaje de 55%, debido a la falta de aplicación de una buena planificación organizacional, organización en los diferentes niveles de las entidades, adecuada dirección y control en dichas instituciones de las provincias en mención.

Por otro lado, en el Perú se empleó un cuestionario a colaboradores de diversas entidades, en el cual se evidencia que el 56% de las personas encuestadas se siente insatisfecho con sus actividades laborales desarrolladas, mientras que el 12% menciona que hay una mala organización en las entidades, el 10% aduce que las organizaciones no reconocen sus logros obtenidos, el 14 % dice que los objetivos estratégicos, instrumentos de gestión y estructura funcional no se alinean a los objetivos de la organización y el 8% indica que hay falta de liderazgo por parte de los empleadores (Ochoa, 2018).

Por otro parte, en Ancash en el año 2020 se llevó a cabo un estudio referente al nivel de satisfacción laboral en la Ugel Huaraz, Huaylas y Yungay, donde se evidencio que el 83% de colaboradores de las diferentes áreas se encuentran insatisfechos con su trabajo, el 73% no está conforme con el ambiente laboral, el 52% se encuentra disconforme con los directivos de la entidad. (Herrera, 2019). Del mismo modo, Sanchez (2020) realizo investigaciones en diversas instituciones educativas de la región Ancash en el cual se evidencio que las deficiencias en cuanto a la gestión administrativa se dan por causas de deficiencia en cuanto a los instrumentos de gestión los objetivos estratégicos, Manual de organizaciones y Funciones, propuestos por la Unidades de Gestión Educativas Local los cuales no se alinean a la visión y objetivos de las instituciones.

En la región Ancash, provincia de Bolognesi, distrito de Chiquián, la Ugel Bolognesi (UE 1478), entidad encargada de orientar y supervisar la aplicación de la normatividad educativa nacional, la cual presenta deficiencias en cuanto a ejecución de una gestión administrativa dependiente, con una limitada acción de

control, escasa supervisión y asistencia técnica y planificación de actividades operativas a desarrollar durante el periodo anual, débil logista en la institución; lo cual conlleva a una insatisfacción laboral del personal, sensaciones negativas que la organización genera sobre los colaboradores lo que conlleva a no garantizar una efectiva respuesta en atención al usuario, docentes y demandas de las diferentes instituciones educativas.

Por lo expuesto, se propone el siguiente problema general: ¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022? Mientras que los objetivos específicos son: ¿De qué manera se relaciona la planificación y el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022? ¿De qué manera se relaciona la organización y el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022? ¿De qué manera se relaciona la dirección y las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022? ¿De qué manera se relaciona el control y el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022?

La justificación del trabajo de investigación se sustenta en la insatisfacción laboral de los colaboradores de la Ugel Bolognesi (UE 1478), a ello mediante los resultados, indicadores y recomendaciones, se logre mejoras institucionales. A lo expuesto se destaca la Justificación Teórica; se contribuirá a afianzar conocimientos y teorías referente a la gestión administrativa y por otra parte en la satisfacción laboral, al progreso de sus variables; antecedentes que permitirán ser utilizados para futuras investigaciones.

Por otra parte, se resalta la Justificación practica; se encuentra justificación de la presente investigación en el aporte que se entregara a la Ugel Bolognesi, para la incorporación de nuevas estratégicas, acciones. (Lazo, 2018), Destaca "el rol fundamental de las instituciones del estado obtengan una participación significativa de sus colaboradores para encontrar satisfacción laboral y lograr un cambio de comportamiento". Finalmente se nombra la Justificación metodológica, se justifica que la investigación posee una estructura solida la cual se valida por el método científico, posee una estructura especifica

con diferentes pasos progresivos, lo cual conlleva a que la investigación sea idónea (Carrasco, 2018).

De lo mencionado es esencial plantear como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022. A sí mismo como objetivos específicos: Identificar la relación entre la planificación y el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478, de Chiquián – Ancash, 2022; Identificar la relación entre la organización y el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022; Identificar la relación entre la dirección y las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022; Identificar la relación entre el control y el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Determinado los objetivos de la investigación, se proyecta la siguiente hipótesis general: La gestión administrativa se relaciona a la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022. Mientras que las hipótesis específicas: La planificación se relaciona con el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022; La organización se relaciona con el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022; La dirección se relaciona con las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022; El control se relaciona con el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación, se enfoca en la exploración de investigaciones previas a nivel nacional e internacional.

A nivel nacional se destacan las siguientes investigaciones previas, Fernandez (2021), presento el artículo, cuyo objetivo general fue: Precisar el vincula de la gestión administrativa y desempeño laboral en la plana docente del Andenes de Chilina, para ello se aplicó y diseño un enfoque cuantitativo y nivel correlacional, llegando a la conclusión: La gestión administrativa presenta una asociación con $r = .834$ correlación positiva alta y una significancia 0.00 con el desempeño laboral, partiendo de ello la investigación aportar con actividades las cuales permitan mejorar las debilidades de la entidad que es necesario abordar.

Por consiguiente, Ramírez (2021), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar el vínculo de la gestión administrativa y satisfacción laboral de los operarios del área de gestión administrativa MINCETUR, para ello se empleó un enfoque cuantitativo con nivel descriptivo – correlacional, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se vincula con la satisfacción laboral con un Rho - .909, partiendo de ello la investigación brindara nuevos conocimientos teóricos referente a las variables en estudio.

Sin embargo, Salas (2021), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar si la gestión administrativa se vincula a la satisfacción laboral de los operarios del CS San francisco, Tacna, para ello se empleó un enfoque cuantitativo y diseño no experimental – correlacional, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se vincula con la satisfacción laboral con un Rho - .390, partiendo de ello la investigación contribuirá en dar salvedad a los problemas existentes que vienen suscitando en la organización.

Por otro lado, Carreño (2021), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar el vínculo entre la gestión administrativa y satisfacción laboral entre los usuarios de la Municipalidad de Carquien, para ello se empleó un enfoque cuantitativo de nivel descriptivo - correlacional, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se vincula a la satisfacción laboral se relacionan con rho-.879 de correlación positiva alta, partiendo de ello la investigación tendrá un aporte significativo para las instituciones gubernamentales en cuanto refiere

gestión administrativa, mejorando la perspectiva de un adecuado servicio y satisfacción de los colaboradores.

Del mismo modo; Quispe et al. (2020), presentaron un artículo, cuyo objetivo general fue: Precisar la incidencia de la gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros, para ello se aplicó un enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión: Se constato la incidencia de la gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros, partiendo de ello la investigación aporta al personal administrativo y docente en el desenvolvimiento brindando liderazgo pedagógico y seguridad.

Además, Culque et al. (2020), presentaron un artículo, cuyo objetivo general fue: precisar el nivel de relación de la gestión administrativa y recaudación del impuesto de la Municipalidad Provincial de Bongará, para ello se aplicó un enfoque cuantitativo con un nivel correlacional, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se relaciona directamente con un Rho .653 y la sig. Menor 0.05 con la recaudación del impuesto predial, partiendo de ello la investigación por las propuestas de investigación permitirá cumplir de manera eficiente la ejecución de elementos de la gestión administrativa en aras de la mejora institucional y recaudación de impuestos.

Asimismo, Atoche (2020), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar la asociación existente de la gestión administrativa y satisfacción laboral en el instituto Cardiovascular, Jesus Maria, para ello se aplicó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se asocia a la satisfacción laboral mediante una correlación Rho .462 y p- 0,000, partiendo de ello la investigación aportara con nuevos enfoques y estrategias los cuales serán entregados a la institución.

Por su parte, Pinedo (2020), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar el enlace de la gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores del CEM, Yurimagua, para ello se empleó un enfoque cuantitativo de nivel correlacional, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se vincula a la satisfacción laboral con un Rho- .912 pearson, partiendo de ello la investigación permitió a los colaboradores entender los componentes de la gestión administrativa con el fin de establecer estrategias optimas.

Por otra parte, Bao (2019), presento la tesis el cual tuvo por objetivo: Precisar la relación significativa de gestión administrativa y satisfacción de la UNHEVAL, para ello se empleó un enfoque cuantitativo y nivel descriptivo, correlacional, concluyendo: no se encuentra relación significativa entre las variables en mención con el valor de -0.194 rechazando la hipótesis propuesta, partiendo de ello la investigación se centra en fortalecer la productividad de los colaboradores mediante las herramientas de gestión administrativa y acciones en aras de contribuir a los objetivos institucionales.

Finalmente, Romani et al. (2018), presentaron un artículo, cuyo objetivo general fue: precisar la relación de la colaboración en equipo y satisfacción laboral de los ocupacionales de enfermería del hospital de Ventanilla, para ello aplico un enfoque cuantitativo - cualitativo, diseño no experimental y descriptivo – correlacional, llegando a la conclusión: La colaboración en equipo presenta una relación significativa con un Rho - .45 y chi cuadrado p-0.00 con la satisfacción laboral de los ocupacionales de enfermería, partiendo de ello la investigación aporta con antecedentes para posteriores investigaciones.

A nivel internacional se mencionan los siguientes trabajos previos; Saavedra y delgado (2020), presentaron un artículo el cual tuvo por objetivo: Determinar la satisfacción laboral en la gestión administrativa, para ello se empleó un enfoque cuantitativo con diseño no experimental correlacional, llegando a la conclusión: La satisfacción laboral incide de manera significativa sobre la variable dependiente, lo cual demanda ejecutar acciones lo cual orientara a la entidad en aras de contribuir con el cumplimiento de objetivos operacionales, partiendo de ello la investigación colaborara con el direccionamiento de la entidad en la motivación de los colaboradores mediante el uso de herramientas y actividades operativas de la gestión administrativa.

De otra manera, Ventura de Esquen (2020), presentaron un artículo el cual tuvo por objetivo: Precisar el predominio que pueda tener la gestión administrativa y motivación de la producción de la organización de productos naturales IPIFA, se aplicó un enfoque cuantitativo con un nivel de investigación correlacional, llegando a la conclusión: Que la gestión administrativa influye sobre la variable dependiente con un nivel de trascendencia de 0.00 y 95 % de

confianza y $\alpha = 0.05$, partiendo de ello la investigación contribuirá con información confiable y como precedente para futuras investigaciones.

Asimismo, Gonzales et al. (2020), presentaron un artículo el cual tuvo por objetivo: desarrollar una estructura de gestión administrativa para el Hotel Barros, se aplicó un enfoque cuantitativo y cualitativo, llegando a la conclusión: de acorde a la investigación realizada se refleja que no existe aplicación de los diferentes procesos de gestión administrativa ello limita el progreso de la organización, partiendo de ello la investigación contribuirá con la propuesta de una estructura de gestión administrativa en aras del desarrollo de la organización.

Por otra parte, Rifo (2019), en el artículo el cual tuvo por objetivo: Precisar el vínculo de la gestión administrativa sobre los procesos de calidad, para ello se empleó un enfoque cuantitativo, nivel de investigación correlacional - causal, llegando a la conclusión: La gestión administrativa guarda relación con la variable dependiente, adicionando que el personal jerárquico tiene responsabilidad sobre la aplicación de la gestión administrativa en los diferentes centros escolares de los Chorrillos, la cual puede posibilitar su mejora mediante la ejecución de mecanismos que garanticen la calidad de servicio, partiendo de ello la investigación fomenta las competencias administrativas las cuales permitan desarrollar acciones de gestión de óptima calidad.

Por su parte, Pérez (2018), en la tesis el cual tuvo por objetivo: Precisar el vínculo de la satisfacción laboral sobre la gestión administrativa de la Municipalidad de Tungurahua, se aplicó un enfoque mixto, cuantitativo y cualitativo, llegando a la conclusión: El grado de gestión administrativa fue de 68% en la Municipalidad de Cevallos y 57.4% en la Municipalidad de Patate lo cual conllevó a presentar un nivel de satisfacción de 79.5% y 72.3 respectivamente, partiendo de ello la investigación se enfatizara en contribuir con teorías y aportes plasmados en la investigación.

Del mismo modo, Zaldua (2018), en la tesis el cual tuvo por objetivo: Precisar los factores que se vinculen a la satisfacción laboral de los funcionarios del Hospital Israel Quinteros, para ello se empleó un enfoque cuantitativo con alcance descriptivo y correlacional, llegando a la conclusión: La satisfacción laboral encamina a que la entidad sea eficiente y dinámica y los colaboradores

se orienten a buscar los objetivos institucionales, enfatizando que la variable es un indicador clave de calidad en cuanto a los servicios que brinde una institución, partiendo de ello la investigación contribuirá con el desarrollo de un plan de estrategia que contribuya con la entidad.

Por otra parte, Ramirez et al. (2017), presentaron un artículo el cual tuvo por objetivo: Evidenciar la relación de gestión administrativa al desarrollo de las organizacional con la adecuada practica del talento humano, para ello se empleó se aplicó un enfoque cuantitativo, nivel de investigación correlacional, llegando a la conclusión: El desarrollo organizacional guarda una estricta relación a la gestión administrativa, en la cual la planificación es una dimensión elemental para el desarrollo organizacional permitiendo conocer el estado situacional de la organización y dar a conocer los objetivos institucionales, partiendo de ello la investigación fomenta que mediante las sugerencias los colaboradores garanticen una óptima prestación de servicios que conlleve a generar rentabilidad.

Por su parte, Mazacon et al. (2017), presentaron un artículo el cual tuvo por objetivo: Precisar el vínculo entre gestión administrativa y las funciones de los ámbitos operativos en la FD Ríos, para ello se empleó una enfoque cuantitativo, llegando a la conclusión: La gestión administrativa en el ámbito de estudio no permitirá diseñar y mantener un ambiente laboral en que los colaboradores cumplan de manera efectiva los objetivos debido al inadecuado control interno de los procesos de organización, partiendo de ello la investigación contribuirá en efectivizar los procesos que se ejecuten en la organización los cuales obstaculicen los objetivos institucionales, mediante las sugerencias y el plan propuesto.

De igual manera, Velasquez et al. (2017), presentaron un artículo el cual tuvo por objetivo: Precisar el nexo entre la gestión administrativa y financiera sobre la toma de decisiones de los super mercados, para ello se empleó un enfoque cuali – cuantitativo y nivel correlacional, llegando a la conclusión: El manejo deficiente de la gestión administrativa repercute sobre la toma de decisiones, debido a la inexistente comunicación de los empleadores, partiendo de ello la investigación servirá de precedente para las organizaciones en cuanto

al control óptimo de gestión administrativa y las acciones a seguir para un adecuado control de la situación financiera.

Finalmente, Mendoza (2017), en el artículo en cual tuvo por objetivo: Precisar la relación entre la gestión administrativa sobre la innovación de las pymes en la ciudad de Manta, para ello se empleó un enfoque cuantitativo y diseño transversal correlacional – causal, llegando a la conclusión: La gestión administrativa guarda una relación con la innovación y los cambios que trae consigo la globalización en el contexto económico y aprovechamiento de oportunidades en las diferentes organizaciones en estudio, partiendo de ello la investigación da salvedad a que las pymes se orienten y tomen acciones en cuanto a gestión administrativa e innovación como instrumento de fortalecimiento y desarrollo el cual les permita generar ventajas económicas y sociales.

Para tener nociones previas en cuanto a conceptos, se describe definiciones generales de la primera variable en investigación gestión administrativa; según Marco (2016 citado en Alvarado, 2018) conceptualiza: La gestión administrativa como la herramienta que conlleva a un conjunto de procedimientos, acciones y técnicas en la dirección de recursos humanos y la ejecución de actividades institucionales de una organización. La administración sobreentiende que los hechos que se prevean en aras de lograr metas y procesamientos de objetivos organizacionales, la cual se ve reflejada en una óptima gestión, que conducirá al grupo humano de la entidad a conseguir objetivos.

De lo mencionado en el párrafo anterior la gestión administrativa se vincula a una buena capacidad de planificación bajo un lineamiento de responsabilidades, la capacidad de gestión es una competencia la cual se desarrolla de acorde a la necesidad institucional, a lo cual el gerente esta argumentado en la ejecución de los objetivos institucionales (eficacia), mientras que el ejecutor se encuentra argumentado en efectiva aplicación del plan (eficiencia).

A ello Robbins y Coulter (2017), argumentan, que los gerentes de las entidades deben estar dispuestos en cuanto se refiere a procedimientos, instrumentos y activadas operativas que permita desarrollar actividades

planificadas. Una eficiente gestión administrativa no solo conlleva a la óptima gestión de los diferentes recursos, gran parte de la ejecución conlleva a una óptima organización en el desarrollo y mejora institucional que establezca una posición ventajosa.

Munch (2010, citado en Boyer, 2018) se refiere, que la Gestión administrativa es un desarrollo constante la cual conlleva a múltiples actividades operativas, que se interrelaciona una a otras para formar un conglomerado consecuente, y se desarrollan para alcanzar rendimientos óptimos. Por lo tanto, la gestión administrativa se estructura de actividades operativas, instrumentos y el grupo humano en un ambiente laboral el cual busque efectividad.

Asimismo, Bernal (2015, citado en Mendoza, 2017) alega que la gestión administrativa es entendida como un procedimiento activo y congruente, porque evidencia acciones operativas que benefician al cumplimiento de metas institucionales por medio del planeamiento estratégico, dirección, organización y control posterior, permitiendo que dichos logros se obtengan de manera conjunta. A si mismo Camacho (2017) expone que la gestión administrativa es el elemento destacado en el óptimo manejo de una entidad, garantizando la eficiencia y eficacia del trabajo institucional por medio de sus cuatro funciones enmarcadas, en el reconocimiento y obtención de metas institucionales.

Davis (2015, citado en Segundo, 2017) aduce que la gestión administrativa es la suficiencia de la entidad en la búsqueda de objetivos institucionales a través del uso racional de medios disponibles. Se gestiona todos los medios disponibles en la entidad en la realización de metas operativas y objetivos. Una gestión eficaz implica una adecuada supervisión, en gran parte los empleadores deben preceptuar y efectuar objetivos en el aspecto político, económico y comunitario, por lo que es importante comprender el concepto de gestión administrativa partiendo del recurso humano de la entidad que busca dar salvedad a problemas inherentes, fomentando el desarrollo de un régimen homogéneo y eficiente que permita alinear a las entidades con un enfoque de administración moderna.

Chiavenato (2014), los administradores llevan a cabo actividades operativas una vez culminada el desarrollo de una adecuada gestión administrativa, mediante la planificación, organización, coordinación y dirección

adecuada, lo cual conlleva a insertar operaciones y se configuran en las divergentes etapas del desarrollo de la gestión administrativa realizadas por el personal humano de la entidad.

Se identifica diversas teorías y modelos de administración originadas en el siglo XX que procuran comprender la conducta de las entidades. La teoría clásica de la administración propuesta por Taylor propuesta el año 1911, el cual se aboca a examinar los procedimientos y puesto laboral, para el progreso de la eficacia de los servicios brindados y mejorar la productividad laboral. Los estudios permiten comprender las responsabilidades y plazos de ejecución para actividad, comprender el capital humano necesario para la ejecución de actividades y recursos necesarios según la productividad. Por otra parte, encontramos la Teoría Humanista de la Administración, la cual se da origen con Hawthorne y Elton Mayo (1880-1949), sobre las variaciones en la ocupación y las consecuencias en la productividad y motivación. El liderato fomenta la mejora en el rendimiento laboral (Agüero, 2007).

De lo mencionado en el párrafo anterior; La teoría de contingencia Racional se originó en el año 1950, la cual se crea con Burns y Stockers y desplazada al país de Estados Unidos por Lorsch, Lawrence y Thompson; dicha teoría se enfoca en el diseño organizacional, marketing y escritos de asesores de entidades, las entidades tratan de adaptarse a los cambios en la búsqueda de un adecuado equilibrio y regularidad. Por otra parte, encontramos la teoría de la dependencia de recursos la cual surge en el año 1970 con Pfeffer y Aldrich y se enfoca en las elecciones de las entidades. Las organizaciones tienden a tomar decisiones con un enfoque estratégicos seleccionando las mejores opciones.

Por otra parte, encontramos las dimensiones de la gestión administrativa; para la investigación se usó el modelo de Chiavenato, para disponer las dimensiones administrativas. Planificación es una competencia administrativa la cual resalta su importancia en la anticipación de objetivos y metas a lograr y las actividades a seguir para poder lograr los objetivos propuestos, debido a que se presenta como una estructura teórica para actividades futuras. Además, Hunt (2018), resalta, el propósito de la planificación la cual conlleva a orientar el avance de la organización y prever las repercusiones alcanzadas mediante las

actividades y estrategias operativas la cual garanticen mayor posibilidad de éxito y emplear la planificación en las entidades como método de mejora y desarrollo constante.

Para ello se debe tener en cuenta que para incidir en dichas actividades en primer lugar se determina la meta física e implementara en plan para poder desarrollar dichas metas, al desarrollar el proceso de planificación e incidir en fijar objetivos operativos es prever anticipadamente una mejora institucional (Chiavenato, 2014). El plan a desarrollar incorpora procesos que debe orientarse a un lineamiento de actividades que permita alcanzar las metas institucionales de manera eficiente.

La dimensión Organización, se sobre entiende a la acción de organizar, sistematizar y constituir los recursos y áreas implicadas en el proceso de ejecución de una actividad y determinar la relación en virtud de ellos y las propiedades de cada área (Chiavenato, 2014). Adicional a ello señala (Hunt, 2018), organización es el proyecto fundamental de procesos, tecnologías y métodos pragmáticos aplicables. Dichos elementos son aplicables para consignar recursos institucionales y responsabilidades, contribuyendo en la reducción de trabajo.

La organización se enfatiza en proyectar una organización formal para el progreso de la gestión empresarial, fomentando la adhesión y organización de actividades operativas que engloba diferentes agentes, por medio del uso de jerarquías y competencias; planificando la asociación de los involucrados y el entorno laboral y el uso de recursos institucionales, desarrollando planes y actividades que fomenten la división de trabajo y funciones.

Por otra parte, Amarante (2018), La organización es un componente esencial de la gestión administrativa, lo cual implica determinar el papel de cada colaborador de una entidad, ya que es esencial la labor en equipo. Del mismo modo mencionan Sanchez et al (2018 citado en Katzenbach y Smith, 2018), lo esencial de una labor en equipo eficiente está sujeto a las capacidades de los colaboradores de una institución y los compromisos que estén vinculados a los objetivos organizacionales; Se debe afianzar la fijación de las tareas operativas suficientes para el logro de objetivos, y ser fijados al personal más cualificado para ejecutar dichas actividades.

Chiavenato (2014), en cuanto a la dimensión de dirección; equivale a conducir e incentivar a la organización, la gestión se asocia al acto, espíritu empresarial y recurso humano. Tiene lazo directo con la adjudicación del recurso humano de la organización, considerando factores motivacionales y de liderazgo que permita efectivizar una toma de decisiones adecuada por parte de los empleadores de las entidades, en aras del cumplimiento de objetivos.

Por otra parte, Graffe (2018), fomenta las directrices establecidas en el trayecto de la planificación y asociación. Una óptima gestión tiene repercusiones significativas sobre los colaboradores y es esencial para su rendimiento. Su eficiente actuar se ve reflejado en el cumplimiento de objetivos, llevar a efecto procedimientos organizacionales y la eficiencia del procedimiento de control, a lo cual se pueden instaurar comunicaciones necesarias para el manejo de la entidad. El gerente cumple un papel fundamental en los aspectos de conducción y adecuada organización, la forma de realización conformará el resultado organizativo.

Finalmente encontramos el Control; dicha fase se encarga de afianzar el proceso de organización, orientación y planificación y se adecua a los objetivos institucionales incorporados. El atributo del control se limita en inspeccionar si las actividades evaluadas consiguieron el resultado propuesto. Esencialmente el control se orienta a dirigir y alinear las actividades y tareas operativas a un propósito elemental. (Chiavenato, 2014).

El control incorpora ciclos de búsqueda, proceso y valoración de repercusión que viabilicen las correcciones preventivas que mejoren continuamente las diferentes operaciones. El autor enfatiza que el control tenga un alcance de gestión que se aboque a la distribución de trabajo de acuerdo al plan de organización de responsabilidades. Para el logro de objetivos consignados a las diferentes unidades mediante la planificación institucional, y ejecutar el reajuste de la asignación de recursos, son orientados por la gestión en aras del cumplimiento de metas del plan (Koontz, 2012 citado en Hunt, 2018).

Control es la fase elemental de la gestión administrativa, como actividad responsable de valorar el desarrollo total de la organización. El control se utiliza para examinar situaciones reales de la entidad y el cumplimiento de objetivos propuestos. La evaluación y control son fases del procedimiento administrativo,

mediante el cual se establecen indicadores que permitan reflejar resultados logrados en un determinado momento y prever imprevistos, buscando mejorar constantemente el desempeño. El proceso de planificación y control se asocian, en estas etapas se evalúa el cumplimiento de logros y la estructura del plan para corregir debilidades, empleando tipos de control, herramientas tecnológicas para maximizar la satisfacción de los usuarios, colaboradores, sociedad y empleadores. (Münch, 2018)

Control es la etapa básica de la gestión, a pesar de que la organización formule objetivos y estrategias ambiciosas en aras de lograr objetivos institucionales, gestiones eficaces, los empleadores no podrán constatar la situación real de la entidad, y no existe instrumento que asevere y prevea si dichas actividades cumplen las metas institucionales, conllevando a desviarse de los planes propuestos (Ruíz, 2017).

La variable Satisfacción laboral, es precisada como el grado de reconocimiento de los colaboradores como parte de la organización y laborar con sinergia, así mismo se sobre entiende como el grado de compromiso con la institución y el reconocimiento que puedan recibir (Sanchez,2011 citado en Landa, 2015). Analizar la conducta personal en una entidad surge al evaluar la contribución significativa de la psicología al comportamiento empresarial, permitiendo relacionar conceptos elementales de satisfacción laboral y comportamiento.

Robbins (2018), concreto que la satisfacción laboral es el rango que experimentan los colaboradores mediante sentimientos favorables o desfavorables de sus actividades. Corresponde destacar dos elementos, la representación de la satisfacción como sentimiento favorable (satisfacción plena) o sentimiento desfavorable (insatisfacción), lo cual conlleva a no diferenciar el concepto de motivación y satisfacción laboral.

Por otra parte, se conceptualiza, como la inclinación psicológica de los colaboradores hacia la organización y sus labores, el cual se hace cargo de sus emociones y posturas. Por ende, satisfacción laboral puede ser influenciado por muchos indicadores, los cuales corresponden al entorno laboral, comunicación asertiva y reconocimientos; en el cual la ocupación permita desarrollar nuevos conocimientos y superar desafíos.

Por su parte, Uribe (2014 citado en Rubiños (2019)), referencia a la satisfacción laboral como el óptimo comportamiento característico del colaborador frente a sus actividades laborales, si el colaborador se encuentra a gusto puede optar por mantenerse en la entidad anteponiendo aspectos como el desarrollo continuo de conocimientos, clima organizacional de la entidad, motivación, beneficios percibidos y experiencia adquirida.

A si mismo Andresen (2007), nombra que la satisfacción laboral es una situación emocional optima con el trabajo, mediante el cual se llega cubrir necesidades a nivel personal. Se sobre entiende que la satisfacción es la percepción positiva o negativa sobre el afecto de los colaboradores en los ambientes laborales: por lo que la motivación fomenta un ambiente favorable de trabajo, adecuada relaciones interpersonales y conlleva a que los colaboradores contribuyan eficientemente al cumplimiento de metas.

Para la investigación se usó el modelo de Robbins (2013), para disponer la variable de satisfacción laboral, el cual revela cuatro dimensiones:

La dimensión Recompensas justas, se enfatiza en la estimación y consideración de la organización con los trabajadores, los incentivos otorgados, agradecimientos otorgados, incentivos conferidos, salario asignado, división de utilidades generadas, consentimiento equitativo por la labor ejecutada.

Por otra parte, la dimensión condiciones favorables, se remarca dicha dimensión en las óptimas características físicas donde se efectúa las actividades operativas, se asocia a la infraestructura de la organización, moblaje, equipos computacionales, alumbrado, aireación, logística, prestaciones, que conjuntamente acogen la adecuada satisfacción laboral de los colaboradores. (Robbins, 2013). Los colaboradores asignan un notorio significado a las condiciones donde se efectuó las actividades, que garanticen su protección y bienestar.

La dimensión concerniente a apoyo y colaboración, realza el vínculo a las actitudes de los colaboradores y el manejo practico de sus competencias, lo cual permite un óptimo desarrollo y considérales mejoras, un trabajador que brinda soporte a los compañeros de trabajo, fomenta enseñanza, distribuye conocimientos y fomenta entusiasmo, genera un impacto significativo sobre la

entidad y sus diferentes integrantes en la obtención de objetivos y metas. (Robbins 2013).

Finalmente, la dimensión, Reto al trabajo, en lo que respecta a la dimensión en mención, los colaboradores emplean sus competencias y talentos para desarrollar a cabalidad sus actividades, aspectos que se asocian a su emoción de realización, actividades que permitan generar ventajas competitivas para concretar sus competencias en la organización, la cual desarrolla como individuo y conlleva a estimarse de manera positiva. (Robbins 2013).

La presente investigación; referido a la gestión administrativa, se enfoca en los modelos correspondiente a la Teoría Clásica de la administración de Henri Fayol, el cual se enfatiza en resaltar los fundamentos elementales de la gestión administrativa (dirección, planeación, organización y control). Por otro lado, se consideró el enfoque de la Teoría de las Relaciones Humanas, que propone que el incentivo emerge de las obligaciones sociales además de fortaleza colectiva como elemento trascendental.

Referente a la satisfacción laboral, se emplea la Teoría de los dos factores (Herzberg, Mausner y Synderman), quienes enfatizan que los individuos sostienen dos obligaciones o necesidades divergentes que se asocian en su conducta, encontramos a los factores satisfactores como primera necesidad la cual se abocado al ambiente laboral, beneficios, crecimiento personal; como segunda necesidad se menciona los factores higiénicos, centrado en las relaciones interpersonales, seguridad laboral, sueldo y la calidad laboral.

Además, se menciona la Teoría de la jerarquía de necesidades propuesto por Abraham Maslow empleado para analizar la satisfacción laboral, el cual propone cinco niveles de necesidad humana que comprende necesidades fisiológicas, seguridad, pertenencia, estima y finalmente actualización. Los factores en mención al contexto laboral, fomenta una óptima motivación, vínculos eficientes y seguridad laboral.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La investigación se orienta en un tipo de investigación básica, Hernández et al. (2018), señalaron que este tipo de investigación demanda ampliar conocimientos en base a nuevos principios, concepciones científicas e información previa, objetando o ratificando teorías presentes. A si mismo Eco (2017), sostuvo que este tipo de investigación se centra en ampliar los conocimientos de manera genérica. Por otra parte, con los frutos de la investigación se cooperará con recomendaciones que optimizaran los problemas y dificultades evidenciadas. El estudio es básico debido a que se recolectara un conjunto de información y datos empíricos de la realidad en el cual se encontró la problemática.

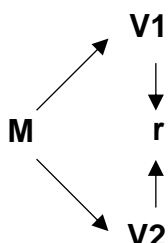
El enfoque empleado es cuantitativo y método hipotético deductivo, Alarcón (2016), refiere que este enfoque se emplea para el procesamiento estadístico en la obtención de datos. Del mismo modo García (2016), referencia que el enfoque de investigación expresa un problema para constatarla con estudios asociados al tema, forja un marco teórico referencial, enuncia hipótesis de investigación, delimitando variables que son precisadas de manera conceptual y operacional. La investigación efectuó dicho enfoque debido a la constatación de hipótesis partiendo de lo general a lo partícula además el método empleado permitirá plantear aseveraciones de la hipótesis de investigación

El diseño es no experimental, a lo que aducen Andrade et al. (2018), en esta investigación no se operan deliberadamente las variables de investigación y se ejecuta en un solo punto, la finalidad de esta investigación es examinar la conducta de los fenómenos y posterior a estudiarlos. La presente investigación ejecuto la recolección de datos en un solo momento y no se manipularon las variables en estudio.

Por otra parte, el nivel de investigación es descriptivo, correlacional, Prieto (2016), aduce que este nivel de investigación busca describir las variables en estudio e instaurar la relación existente, según la apreciación de la población objeto de análisis, considera las particularidades observables,

tomando como fundamento una teoría establecida. Con la investigación se busca establecer la relación o nivel de asociación que exista entre las variables en estudio.

Esquema:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación

3.2 Variables y operacionalización

V1: Gestión Administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa es sobreentendida como los procedimientos de gestión los cuales se encuentran orientados al desarrollo efectivo del proceso administrativo, los cuales se dan inicio en la etapa de planeación, finalizando en la etapa de control de aquellos recursos los cuales son asignados en aras del desarrollo de diferentes actividades (Chiavenato 2014).

Definición operacional: Analiza proceso de la gestión administrativa de las diferentes áreas de la sede institucional de la UE 1478 Chiquián, mediante la aplicación de la encuesta, tomando como referencia las dimensiones: planificación, Control, dirección y organización.

Indicadores: Se establecieron los siguientes indicadores: Toma de decisiones, instrumentos de gestión, objetivos estratégicos, plan de acción, diseño organizacional, recursos humanos, estructura, manual de organización y funciones, supervisión, motivación, liderazgo, comunicación,

monitoreo, control de calidad, medida de control administrativo y valuación del rendimiento

Escala de medición: Se utilizará la escala de Likert con un nivel de medición ordinal.

V2: Satisfacción laboral

Definición conceptual: Hace referencia a la sensación favorable sobre el trabajo propio desarrollado, el cual surge de la evaluación de las características propias del talento humano de una entidad. Sumado a ello se conceptualiza a la satisfacción laboral, como el sentimiento positivo o negativo que siente cada colaborador en cada área de trabajo respectivo. (Robbins, 2013)

Definición operacional: Analiza la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes áreas (AGA, AGP, AGI, OCI y dirección) de la sede institucional de la UE 1478 mediante la aplicación de la encuesta, tomando como referencia las dimensiones de apoyo y colaboración, sistema de recompensas justas, reto en el trabajo y condiciones favorables.

Indicadores: Se establecieron los siguientes indicadores: Trabajo intelectualmente estimulante, logro, naturaleza del trabajo, identidad de la tarea, políticas de ascensos, rotación del personal, reconocimiento, beneficios laborales, beneficios equitativos, autonomía, clima organizacional, condiciones físicas y/o materiales, nivel de adecuación del ambiente de trabajo, trabajo en equipo, compromiso laboral y relaciones interpersonales

Escala de medición: Se utilizará la escala de Likert con un nivel de medición ordinal.

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Se denomina poblacional conjunto total de componentes con ciertas cualidades comunes que puede ser apreciadas en un lugar determinado y un momento dado (Alarcón, 2016). A ello la población del estudio de investigación, lo conforman trabajadores de las diferentes áreas

administrativas: AGA (18), AGI (7), dirección (5), OCI (3) y AGP (25); con un total de 58 trabajadores de la UE 1478 Chiquián.

Criterios de inclusión:

Personal administrativo que labora en la sede institucional por un periodo mayor a 1 mes, con diferentes tipos de contrato (cas, locación y 276), de las diferentes áreas administrativas de la UE 1478.

Criterios de exclusión:

Personal administrativo que labora en la sede institucional por un periodo menor a 1 mes, con diferentes tipos de contrato (cas, locación y 276), de las diferentes áreas administrativas de la UE 1478.

3.3.2 Muestra

Abanto (2014), aduce que la muestra es una fracción de una parte, la cual está compuesta por atributos, particularidades que forman parte imprescindible en la investigación. Por otra parte, Ramirez (2012), menciona que la muestra censal se da cuando la unidad de análisis es tomada en cuenta como parte de la muestra, se ejecuta en el momento que la población es relativamente reducida, a ello que la población se determina como censal por ser contemporáneo universo, población y muestra.

A lo mencionado, los colaboradores de la UE 1478 Chiquián que labora en la sede institucional es una población reducida conformada por 58 personas entre personal administrativo, pedagogos, profesionales y técnicos de las áreas de gestión pedagógica, administración, control interno, dirección y gestión institucional; considerándose para nuestra muestra a la población en su totalidad.

3.3.3 Unidad de análisis

Trabajadores de la UE 1478 – Ugel Bolognesi, Chiquián.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica empleada en la recolección de información fue la encuesta, el cual fue fundamental para dar respuesta a los objetivos propuestos en el estudio, para la variable gestión administrativa (v1) y segunda variable (v2)

satisfacción laboral, la cual esta instaurado por una sucesión de preguntas que se empleara a la muestra establecida. Asimismo, según Hernández et al. (2018), refiere que la encuesta es la técnica que permite recolectar datos, siendo la más factible para codificar y elaborar, concerniente al análisis de resultados aplicado a una muestra de estudio.

3.4.2 Instrumentos

Para la investigación el instrumento aplicado en la recolección de datos fue el cuestionario, el mismo que dio factibilidad en la obtención de la información de la realidad problemática, teniendo como fundamento a dos variables en investigación, en el cual se contextualiza preguntas bien formuladas, las cuales como respuesta se tendrá opciones específicas de acorde a la escala de Likert, en el cual el colaborador encuestado opte por alguna respuesta en concreto. Asimismo, Hernández et al. (2018), aduce, el cuestionario es el implemento mediante el cual se pretende adquirir información de la población el cual es objeto de estudio, mediante preguntas planteadas.

Conforme a lo señalado para la investigación se empleó el cuestionario para recabar datos, el cual estuvo conformado por 16 preguntas en cuanto respecta a la primera variable gestión administrativa, por otra parte, en lo que se refiere a la segunda variable satisfacción laboral se contó con 15 preguntas, en ambos casos utilizando escala de Likert, con una puntuación dada de 1 a 5, de acorde al siguiente rango:

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

Ficha técnica de instrumento 1:

Nombre: Cuestionario de gestión administrativa

Autor: Pinedo, I (2020)

Dimensiones: Planificación, organización, dirección y control

Baremos:

16-37 Deficiente

38-58 Regular

59-80 Óptimo

Ficha técnica de instrumento 2:

Nombre: Cuestionario de satisfacción laboral

Autor: Bernal, V (2019)

Dimensiones: Sistema de recompensas justas, apoyo y colaboración, condiciones favorables y reto en el trabajo

Baremos:

15-35 Deficiente

36-55 Regular

56-75 Óptimo

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

Se tomó en consideración para la validez de la investigación el veredicto y capacidad de los expertos, los cuales verificaron los dos cuestionarios de gestión administrativa y satisfacción laboral elaborados, proporcionando sugerencias.

Tabla 1: Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del Experto	Dictamen
1	Doctora	Liz Maribel Robladillo Bravo	Aplicable
2	Magister	Kneller Mendoza Asencios	Aplicable
3	Magister	Rosalía Heydi Gamarra Alvarez	Aplicable

Confiabilidad

Para obtener la fiabilidad o credibilidad para los instrumentos de recolección de datos, como primer punto se procedió a encuestar a los trabajadores de la UE 1478 que forman parte de la muestra de la presente investigación, posterior a ello con los resultados obtenidos se realizó el análisis de confiabilidad respectivo; por lo que se empleó el Alfa de Cronbach, cuyo

coeficiente al equilibrar los rangos, estableció el grado de precisión y consistencia.

Tabla 2: Estadísticas de Fiabilidad

"Variable"	"Alfa de Cronbach"	N° de elementos
Gestión administrativa	0.837	16
Satisfacción laboral	0.815	15

3.5 Procedimientos

Se reconocieron los dos instrumentos para recabar información alineados al presente estudio a llevar a cabo con sus pertinentes fichas técnicas, previamente validados para su aplicación respectiva, para el levantamiento de datos en cuanto se refiere a la gestión administrativa como primera variable y finalmente a la satisfacción laboral aplicados a los trabajadores de la UE 1478 Ugel Bolognesi de las diferentes áreas (AGA, AGP, AGI, dirección y OCI).

3.6 Método de análisis de datos

El método empleado para la indagación es el estadístico, debido a que se busca describir explicar el comportamiento de las variables en estudio amparándose en la estadística descriptiva para conseguir su propósito.

Estadística descriptiva

El análisis descriptivo la primera acción se enfatiza en desarrollar las calificaciones de los valores obtenidos, para ahondar en la información recolectada de las variables de estudio y dimensiones mediante tablas y gráficos que simboliza lo que se pretende argumentar y demostrar. (Hernández et al. ,2018)

Para el estudio de la información recabada mediante la encuesta como técnica y aplicando al cuestionario como instrumento de medición al cuestionario a los colaboradores de la UE 1478 Ugel Bolognesi, se empleó el SPSS versión 28 con el objetivo de examinar estadísticamente los datos recabados, mediante el cual se mostró en tablas y gráficos para ser evaluados, demostrando de manera precisa y detalla datos de las variables y establecer las consecuencias de las evaluaciones realizadas. Cabe mencionar, que para el recojo de

información efectuado se utilizó cuestionarios de autoría de autores establecidos, las cuales contaron con la confiabilidad y validez de expertos referente al tema.

Estadística inferencial

Por otra parte, para disponer la correlación entre nuestras variables de indagación, como primera variable la gestión administrativa y finalmente satisfacción laboral se aplicó el coeficiente de correlación de Rho Spearman, a causa de que la información recabada se evidencia en una escala ordinal (Likert).

3.7 Aspectos éticos

El estudio se enfocó rigurosamente a las normativas instauradas por la Universidad César Vallejo, tal como de los principios de probidad del presente estudio, debido a ello se alega que no se halla autoplagio, asimismo se respeta la autoría de las referencias aplicadas en la investigación, las cuales se han elaborado de acorde a las normas APA7. Del mismo modo se ha respetado la reserva y anonimato de los trabajadores que han brindado los datos al contestar los cuestionarios, el cual tenía como finalidad el de encontrar transparencia y claridad a los planteamientos establecidos.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo

Análisis descriptivo del objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Tabla 3: Tabla de Frecuencia de gestión administrativa y sus dimensiones

Gestión administrativa				D1		D2		D3		D4	
Válido		F	%	f	%	f	%	f	%	f	%
	DEFICIENTE	21	36.2	27	46.6	23	39.7	26	44.8	30	51.7
	REGULAR	18	31.0	20	34.5	18	31.0	27	46.6	16	27.6
	OPTIMO	19	32.8	11	19.0	17	29.3	5	8.6	12	20.7
	Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0

Nota: f = frecuencia absoluta. Fuente elaboración propia. Dimensión de la variable gestión administrativa. D1 = Planificación, D2=Organización, D3=Dirección D4=Control.

En la tabla 3, en referencia a la variable gestión administrativa, del 100% de colaboradores encuestados, el 36.2% señala que se encuentra en un nivel deficiente, el 31.0% aduce que se encuentra en un nivel regular y el 32.8% en un nivel óptimo. Por otra parte, en cuanto a la dimensión planificación; se observa que el 46.6% de colaboradores mencionan que es deficiente, 34.5% regular y 19% optimo. Además, respecto a la dimensión organización el 39.7% considera que se encuentra en un nivel deficiente, 31.0% en un nivel regular y 29.3% en un nivel óptimo. Asimismo, respecto a la dimensión dirección el 44.8% de colaboradores encuestados considera que se encuentra en un nivel deficiente, 46.6% nivel regular y 8.6% nivel óptimo. Finalmente, respecto a la dimensión control se observa que el 51.7% de colaboradores encuestados señalan que se encuentra en un nivel deficiente, 27.6% nivel regular y 20.7% nivel óptimo.

Tabla 4: Tabla de Frecuencia de satisfacción laboral y sus dimensiones

Satisfacción laboral				D1		D2		D3		D4	
Válido		f	%	f	%	F	%	f	%	f	%
	DEFICIENTE	21	36.2	35	60.3	24	41.4	31	53.4	23	39.7
	REGULAR	25	43.1	11	19.0	19	32.8	16	27.6	18	31.0
	OPTIMO	12	20.7	12	20.7	15	25.9	11	19.0	17	29.3
	Total	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0	58	100.0

Nota: f = frecuencia absoluta. Fuente elaboración propia. Dimensión de la variable satisfacción laboral. D1 = Reto en el trabajo, D2= Sistema de recompensas justas, D3= Condiciones favorables D4= Apoyo y colaboración.

En la tabla 4, en referencia a la variable satisfacción laboral, del 100% de colaboradores encuestados, el 36.2% señala que se encuentra en un nivel deficiente, el 43.1% aduce que se encuentra en un nivel regular y el 20.7% en un nivel óptimo. Por otra parte, en cuanto a la dimensión reto en el trabajo; se observa que el 60.3% de colaboradores mencionan que es deficiente, 19.0% regular y 20.7% óptimo. Además, respecto a la dimensión sistema de recompensas justas el 41.4% considera que se encuentra en un nivel deficiente, 32.8% en un nivel regular y 25.9% en un nivel óptimo. Asimismo, respecto a la dimensión condiciones favorables el 53.4% de colaboradores encuestados considera que se encuentra en un nivel deficiente, 27.6% nivel regular y 19.0% nivel óptimo. Finalmente, respecto a la dimensión apoyo y colaboración se observa que el 39.7% de colaboradores encuestados señalan que se encuentra en un nivel deficiente, 31.0% nivel regular y 29.3% nivel óptimo.

Tabla 5: Tablas cruzadas, relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO		
Gestión administrativa	DEFICIENTE	Recuento	14	6	1	21
		Recuento esperado	7,6	9,1	4,3	21,0
		% del total	24,1%	10,3%	1,7%	36,2%
	REGULAR	Recuento	4	12	2	18
		Recuento esperado	6,5	7,8	3,7	18,0
		% del total	6,9%	20,7%	3,4%	31,0%
	OPTIMO	Recuento	3	7	9	19
		Recuento esperado	6,9	8,2	3,9	19,0
		% del total	5,2%	12,1%	15,5%	32,8%
Total		Recuento	21	25	12	58
		Recuento esperado	21,0	25,0	12,0	58,0
		% del total	36,2%	43,1%	20,7%	100,0%

En la tabla 5, se observa la relación entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en la UE 1478 de Chiquián – Ancash. El 36.2% de colaboradores indicaron que la gestión administrativa es deficiente, de ellos el

24.1% señalaron que la satisfacción laboral que es deficiente, 10.3% regular y 1.7% optimo. El 31.0% de colaboradores señalaron que la gestión administrativa es regular, de ellos el 6.9% indicaron que la satisfacción laboral es deficiente, 20.7% regular y 3.4% optimo. El 32.8% de colaboradores señalan que la gestión administrativa es eficiente, de ellos el 5.2%, aduce que el nivel de la satisfacción laboral es deficiente, 12.1% regular y 15.5% optimo. Se puede concluir que, del 100 % de colaboradores encuestados, en cualquiera nivel de la gestión administrativa, el 36,2% afirma que la satisfacción laboral es deficiente, mientras que el 43.1 señalan que es regular y el 20.7 que es óptimo.

Análisis descriptivo del primer objetivo específico

“Identificar la relación entre la planificación y el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022”.

Tabla 6: Tablas cruzadas, relación entre la planificación y sistema de recompensas justas

		Sistema de recompensas justas				
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	Total	
Planificación	DEFICIENTE	Recuento	12	10	5	27
		Recuento esperado	11,2	8,8	7,0	27,0
		% del total	20,7%	17,2%	8,6%	46,6%
	REGULAR	Recuento	10	7	3	20
		Recuento esperado	8,3	6,6	5,2	20,0
		% del total	17,2%	12,1%	5,2%	34,5%
	OPTIMO	Recuento	2	2	7	11
		Recuento esperado	4,6	3,6	2,8	11,0
		% del total	3,4%	3,4%	12,1%	19,0%
Total		Recuento	24	19	15	58
		Recuento esperado	24,0	19,0	15,0	58,0
		% del total	41,4%	32,8%	25,9%	100,0%

En la tabla 6, se observa la relación entre las dimensiones planificación y sistema de recompensas justas en la UE 1478 de Chiquián – Ancash. El 46,6% de colaboradores indicaron que la gestión administrativa es deficiente, de ellos el 20,7% señalaron que la satisfacción laboral que es deficiente, 17,2% regular y 8,6% optimo. El 34,5% de colaboradores señalaron que la gestión administrativa es

regular, de ellos el 17,2% indicaron que la satisfacción laboral es deficiente, 12,1% regular y 5,2% optimo. El 19,0% de colaboradores señalan que la gestión administrativa es eficiente, de ellos el 3,4%, aduce que el nivel de la satisfacción laboral es deficiente, 3,4% regular y 12,1% optimo. Se puede concluir que, del 100 % de colaboradores encuestados, en cualquiera nivel de la gestión administrativa, el 41,4% afirma que la satisfacción laboral es deficiente, mientras que el 32,8% señalan que es regular y el 25,9% que es óptimo.

Análisis descriptivo del segundo objetivo específico

“Identificar la relación entre la organización y el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022”.

Tabla 7: Tablas cruzadas, relación entre la organización y el apoyo y colaboración

		Apoyo y colaboración				
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	Total	
Organización	DEFICIENTE	Recuento	10	8	5	23
		Recuento esperado	9,1	7,1	6,7	23,0
		% del total	17,2%	13,8%	8,6%	39,7%
	REGULAR	Recuento	7	6	5	18
		Recuento esperado	7,1	5,6	5,3	18,0
		% del total	12,1%	10,3%	8,6%	31,0%
	OPTIMO	Recuento	6	4	7	17
		Recuento esperado	6,7	5,3	5,0	17,0
		% del total	10,3%	6,9%	12,1%	29,3%
Total		Recuento	23	18	17	58
		Recuento esperado	23,0	18,0	17,0	58,0
		% del total	39,7%	31,0%	29,3%	100,0%

En la tabla 7, se observa la relación entre la dimensión de organización y apoyo y colaboración en la UE 1478 de Chiquián – Ancash. El 39,7% de colaboradores indicaron que la gestión administrativa es deficiente, de ellos el 17,2% señalaron que la satisfacción laboral que es deficiente, 13,8% regular y 8,6% optimo. El 31,0% de colaboradores señalaron que la gestión administrativa es regular, de ellos el 12,1% indicaron que la satisfacción laboral es deficiente, 10,3% regular y 8,6% optimo. El 29,3% de colaboradores señalan que la gestión

administrativa es eficiente, de ellos el 10,3%, aduce que el nivel de la satisfacción laboral es deficiente, 6,9% regular y 12,1% optimo. Se puede concluir que, del 100 % de colaboradores encuestados, en cualquiera nivel de la gestión administrativa, el 39,7% afirma que la satisfacción laboral es deficiente, mientras que el 31,0% señalan que es regular y el 29,3% que es óptimo.

Análisis descriptivo del tercer objetivo específico

“Identificar la relación entre la dirección y las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022”.

Tabla 8: Tablas cruzadas, relación entre dirección y las condiciones favorables

		Condiciones favorables				
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO	Total	
Dirección	DEFICIENTE	Recuento	15	7	4	26
		Recuento esperado	13,9	7,2	4,9	26,0
		% del total	25,9%	12,1%	6,9%	44,8%
	REGULAR	Recuento	13	9	5	27
		Recuento esperado	14,4	7,4	5,1	27,0
		% del total	22,4%	15,5%	8,6%	46,6%
	OPTIMO	Recuento	3	0	2	5
		Recuento esperado	2,7	1,4	,9	5,0
		% del total	5,2%	0,0%	3,4%	8,6%
Total	Recuento	31	16	11	58	
	Recuento esperado	31,0	16,0	11,0	58,0	
	% del total	53,4%	27,6%	19,0%	100,0%	

En la tabla 8, se observa la relación entre la dimensión de dirección y apoyo y condiciones favorables en la UE 1478 de Chiquián – Ancash. El 44,8% de colaboradores indicaron que la gestión administrativa es deficiente, de ellos el 25,9% señalaron que la satisfacción laboral que es deficiente, 12,1% regular y 6,9% optimo. El 46,6% de colaboradores señalaron que la gestión administrativa es regular, de ellos el 22,4% indicaron que la satisfacción laboral es deficiente, 22,4% regular y 15,5% optimo. El 8,6% de colaboradores señalan que la gestión administrativa es eficiente, de ellos el 5,5%, aduce que el nivel de la satisfacción laboral es deficiente, 0,0% regular y 3,4% optimo. Se puede concluir que, del 100

% de colaboradores encuestados, en cualquiera nivel de la gestión administrativa, el 53,4% afirma que la satisfacción laboral es deficiente, mientras que el 27,6% señalan que es regular y el 19,0% que es óptimo.

Análisis descriptivo del cuarto objetivo específico

“Identificar la relación entre el control y el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022”.

Tabla 9: Tablas cruzadas, relación control y el reto en el trabajo

		Reto en el trabajo			Total	
		DEFICIENTE	REGULAR	OPTIMO		
Control	DEFICIENTE	Recuento	23	6	1	30
		Recuento esperado	18,1	5,7	6,2	30,0
		% del total	39,7%	10,3%	1,7%	51,7%
	REGULAR	Recuento	8	3	5	16
		Recuento esperado	9,7	3,0	3,3	16,0
		% del total	13,8%	5,2%	8,6%	27,6%
	OPTIMO	Recuento	4	2	6	12
		Recuento esperado	7,2	2,3	2,5	12,0
		% del total	6,9%	3,4%	10,3%	20,7%
Total		Recuento	35	11	12	58
		Recuento esperado	35,0	11,0	12,0	58,0
		% del total	60,3%	19,0%	20,7%	100,0%

En la tabla 09, se observa la relación entre la dimensión de control y apoyo y reto en el trabajo en la UE 1478 de Chiquián – Ancash. El 51,7% de colaboradores indicaron que la gestión administrativa es deficiente, de ellos el 39,7% señalaron que la satisfacción laboral que es deficiente, 10,3% regular y 1,7% optimo. El 27,6% de colaboradores señalaron que la gestión administrativa es regular, de ellos el 13,8% indicaron que la satisfacción laboral es deficiente, 5,2% regular y 8,6% optimo. El 20,7% de colaboradores señalan que la gestión administrativa es eficiente, de ellos el 6,9%, aduce que el nivel de la satisfacción laboral es deficiente, 3,4% regular y 10,3% optimo. Se puede concluir que, del 100 % de colaboradores encuestados, en cualquiera nivel de la gestión administrativa, el 60,3% afirma que la satisfacción laboral es deficiente, mientras que el 19,0% señalan que es regular y el 20,7% que es óptimo.

4.2. Análisis inferencial

Tabla 10: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión administrativa	Satisfacción laboral
N		58	58
Parámetros normales ^{a,b}	Media	1,97	1,84
	Desv. Desviación	,837	,745
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,238	,234
	Positivo	,238	,234
	Negativo	-,219	-,220
Estadístico de prueba		,238	,234
Sig. asintótica(bilateral)		,000 ^c	,000 ^c

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

0,000 < 0.05 (significancia de la variable 1)

0,000 < 0.05 (significancia de la variable 2)

Siendo la muestra de 58 colaboradores (>50) la prueba de normalidad se realizó a través de Kolmogorov Smirnov. En la tabla 10, se aprecia que la variable, gestión administrativa obtuvieron una significancia bilateral ,000c P – valor o a < menor a (a < 0.05). Llegando a la conclusión que para el presente caso que la aplicación corresponde a una prueba no paramétrica o no normal. En base a ello para medir las variables en estudio se empleo la prueba de Rho Sperman.

Prueba de hipótesis general

Ho: La gestión administrativa no se relaciona a la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

H1: La gestión administrativa se relaciona a la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Tabla 11: Correlación entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral

		Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,524**

Rho de	Sig. (bilateral)	.	,000
Spearman	N	58	58
Satisfacción	Coeficiente de correlación	,524**	1,000
laboral	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	58	58

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

De la tabla 11, se observa que existe correlación moderada de 0,524 entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, la gestión administrativa se relaciona a la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Prueba de la primera hipótesis específica

H_0 : La planificación no se relaciona con el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

H_1 : La planificación se relaciona con el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Tabla 12: Correlación entre la dimensión planificación y sistema de recompensas justas

			Planificación	Sistema de recompensas justas
Rho de	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000	,225
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,090
		N	58	58
	Sistema de recompensas justas	Coeficiente de correlación	,225	1,000
		Sig. (bilateral)	,090	.
		N	58	58

De la tabla 12, se observa que existe correlación baja de 0,225 entre las dimensiones planificación y sistema de recompensas justas en la UE 1478 Chiquián - Ancash. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,090; se comprueba que $p=0,000 > 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alterna (H_1) y se acepta la hipótesis nula (H_0). Por tanto, la planificación no se relaciona con el

sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Prueba de la segunda hipótesis específica

Ho: La organización no se relaciona con el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

H1: La organización se relaciona con el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Tabla 13: Correlación entre la dimensión organización y apoyo y colaboración

			Organización	Apoyo y colaboración
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,421
		Sig. (bilateral)	.	,003
		N	58	58
Apoyo y colaboración		Coefficiente de correlación	,421	1,000
		Sig. (bilateral)	,003	.
		N	58	58

De la tabla 13, se observa que existe correlación baja de 0,421 entre las dimensiones de organización y apoyo y colaboración en la UE 1478 Chiquián - Ancash. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,003; se comprueba que $p=0,003 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (Ho) y se acepta la hipótesis alterna (H1). Por tanto, la organización se relaciona con el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Prueba de la tercera hipótesis específica

Ho: La dirección no se relaciona con las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

H1: La dirección se relaciona con las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Tabla 14: Correlación entre la dimensión dirección y condiciones favorables

		Dirección	Condiciones favorables

Rho de	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,572
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	58	58
	Condiciones favorables	Coeficiente de correlación	,572	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	58	58

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

De la tabla 14, se observa que existe correlación moderada de 0,572 entre las dimensiones de dirección y condiciones en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, la dirección se relaciona con las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Prueba de la cuarta hipótesis específica

H_0 : El control no se relaciona con el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

H_1 : El control se relaciona con el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Tabla 15: Correlación entre la dimensión control y reto en el trabajo

			Correlaciones	
			Control	Reto en el trabajo
Rho de	Control	Coeficiente de correlación	1,000	,430**
Spearman		Sig. (bilateral)	.	,001
		N	58	58
	Reto en el trabajo	Coeficiente de correlación	,430**	1,000
		Sig. (bilateral)	,001	.
		N	58	58

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

De la tabla 15, se observa que existe correlación baja de 0,430 entre las dimensiones de control y reto en el trabajo en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,001; se comprueba que $p=0,001 < 0,05$,

entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, El control se relaciona con el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

V. DISCUSIÓN

La presente investigación “Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la unidad ejecutora 1478 de Chiquián – Ancash, 2022” fue diseñado para conocer la relación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral.

En función al objetivo general de la presente investigación, la variable de gestión administrativa y satisfacción laboral se relacionan entre sí, como se demuestra en el valor del coeficiente Rho de Spearman el cual es (Rho 0,524) presentando una correlación moderada entre ambas variables en estudio. Por otra parte, el valor de significancia es $0,000 < 0,05$; de tal forma que se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, la gestión administrativa se relaciona a la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022. Dicho resultado tiene paridad con lo manifestado por Ramírez (2021), el cual presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar el vínculo de la gestión administrativa y satisfacción laboral de los operarios del área de gestión administrativa MINCETUR, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se vincula con la satisfacción laboral con un Rho - .909, partiendo de ello la investigación brindara nuevos conocimientos teóricos referente a las variables en estudio. Por otra parte, Salas (2021), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar si la gestión administrativa se vincula a la satisfacción laboral de los operarios del CS San Francisco, Tacna, llego a la conclusión: La gestión administrativa se vincula con la satisfacción laboral con un Rho - .390, partiendo de ello la investigación contribuirá en dar salvedad a los problemas existentes que vienen suscitando en la organización. En ese sentido para fomentar desarrollo en la organización y mejorar la satisfacción laboral en cumplimiento de metas y objetivos se debe fomentar una adecuada gestión, a ello Robbins y Coulter (2017), argumentan, que los gerentes de las entidades deben estar dispuestos en cuanto se refiere a procedimientos, instrumentos y actividades operativas que permita desarrollar actividades planificadas. Una eficiente

gestión administrativa no solo conlleva a la óptima gestión de los diferentes recursos, gran parte de la ejecución conlleva a una óptima organización en el desarrollo y mejora institucional que establezca una posición ventajosa. Por otra parte, Munch (2010, citado en Boyer, 2018) se refiere, que la Gestión administrativa es un desarrollo constante la cual conlleva a múltiples actividades operativas, que se interrelaciona una a otras para formar un conglomerado consecuente, y se desarrollan para alcanzar rendimientos óptimos. Por lo tanto, la gestión administrativa se estructura de actividades operativas, instrumentos y el grupo humano en un ambiente laboral el cual busque efectividad.

Entre otros autores que coinciden con los resultados obtenidos, Atoche (2020), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar la asociación existente de la gestión administrativa y satisfacción laboral en el instituto Cardiovascular, Jesus Maria, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se asocia a la satisfacción laboral mediante una correlación Rho .462 y p- 0,000, partiendo de ello la investigación aportara con nuevos enfoques y estrategias los cuales serán entregados a la institución.

En alusión al objetivo específico 01: existe correlación baja de 0,225 entre las dimensiones planificación y sistema de recompensas justas en la UE 1478 Chiquián - Ancash. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,090; se comprueba que $p=0,000 > 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis alterna (H1) y se acepta la hipótesis nula (Ho). Por tanto, la planificación no se relaciona con el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022. No obstante por su parte Quispe et al. (2020), presentaron un artículo, cuyo objetivo general fue: Precisar la incidencia de la gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros, , llegando a la conclusión: Se constato la incidencia de la gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros, partiendo de ello la investigación aporta al personal administrativo y docente en el desenvolvimiento brindando un eficiente

planeamiento de actividades, liderazgo pedagógico y seguridad. Por otra parte Zaldúa (2018), en la tesis el cual tuvo por objetivo: Precisar los factores que se vinculen a la satisfacción laboral de los funcionarios del Hospital Israel Quinteros, llegó a la conclusión: La satisfacción laboral encamina a que la entidad sea eficiente y dinámica y los colaboradores se orienten a buscar los objetivos institucionales, enfatizando que la variable es un indicador clave de calidad en cuanto a los servicios que brinde una institución, partiendo de ello la investigación contribuirá con el desarrollo de un plan de estrategia que contribuya con la entidad.

Además, Hunt (2018), resalta, el propósito de la planificación la cual conlleva a orientar el avance de la organización y prever las repercusiones alcanzadas mediante las actividades y estrategias operativas la cual garanticen mayor posibilidad de éxito y emplear la planificación en las entidades como método de mejora y desarrollo constante. Planificación es una competencia administrativa la cual resalta su importancia en la anticipación de objetivos y metas a lograr y las actividades a seguir para poder lograr los objetivos propuestos, debido a que se presenta como una estructura teórica para actividades futuras. Para ello se debe tener en cuenta que para incidir en dichas actividades en primer lugar se determina la meta física e implementara en plan para poder desarrollar dichas metas, al desarrollar el proceso de planificación e incidir en fijar objetivos operativos es prever anticipadamente una mejora institucional.

En mención al objetivo específico 02: existe correlación baja de 0,421 entre las dimensiones de organización y apoyo y colaboración en la UE 1478 Chiquián - Ancash. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,003; se comprueba que $p=0,003 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, la organización se relaciona con el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022. Del mismo modo Romani et al. (2018), presentaron un artículo, cuyo objetivo general fue: precisar la relación de la colaboración en equipo y

satisfacción laboral de los ocupacionales de enfermería del hospital de Ventanilla, llegando a la conclusión: La colaboración en equipo presenta una relación significativa con un Rho - .45 y chi cuadrado p-0.00 con la satisfacción laboral de los ocupacionales de enfermería, partiendo de ello la investigación aporta con antecedentes para posteriores investigaciones. Por su parte, Mazacon et al. (2017), presentaron un artículo el cual tuvo por objetivo: Precisar el vínculo entre gestión administrativa y las funciones de los ámbitos operativos en la FD Ríos, llegando a la conclusión: La gestión administrativa en el ámbito de estudio no permitirá diseñar y mantener un ambiente laboral en que los colaboradores cumplan de manera efectiva los objetivos debido al inadecuado control interno de los procesos de organización, partiendo de ello la investigación contribuirá en efectivizar los procesos que se ejecuten en la organización los cuales obstaculicen los objetivos institucionales, mediante las sugerencias y el plan propuesto. Adicional a ello señala (Hunt, 2018), organización es el proyecto fundamental de procesos, tecnologías y métodos pragmáticos aplicables. Dichos elementos son aplicables para consignar recursos institucionales y responsabilidades, contribuyendo en la reducción de trabajo. La organización se enfatiza en proyectar una organización formal para el progreso de la gestión empresarial, fomentando la adhesión y organización de actividades operativas que engloba diferentes agentes, por medio del uso de jerarquías y competencias; planificando la asociación de los involucrados y el entorno laboral y el uso de recursos institucionales, desarrollando planes y actividades que fomenten la división de trabajo y funciones.

En función al objetivo específico 03: se observa que existe correlación moderada de 0,572 entre las dimensiones de dirección y condiciones en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,000; se comprueba que $p=0,000 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, la dirección se relaciona con las

condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022. Asimismo, Culque et al. (2020), presentaron un artículo, cuyo objetivo general fue: precisar el nivel de relación de la gestión administrativa y recaudación del impuesto de la Municipalidad Provincial de Bongará, llegando a la conclusión: La gestión administrativa se relaciona directamente con un Rho .653 y la sig. Menor 0.05 con la recaudación del impuesto predial, partiendo de ello la investigación por las propuestas de investigación permitirá cumplir de manera eficiente la ejecución de elementos de la gestión administrativa en aras de la mejora institucional y recaudación de impuestos. Objetando al resultado obtenido, Bao (2019), presento la tesis el cual tuvo por objetivo: Precisar la relación significativa de gestión administrativa y satisfacción de la UNHEVAL, concluyo: no se encuentra relación significativa entre las variables en mención con el valor de -0.194 rechazando la hipótesis propuesta, partiendo de ello la investigación se centra en fortalecer la productividad de los colaboradores mediante las herramientas de gestión administrativa y acciones en aras de contribuir a los objetivos institucionales. Frente a ello, Graffe (2018), fomenta las directrices establecidas en el trayecto de la planificación y asociación. Una óptima gestión tiene repercusiones significativas sobre los colaboradores y es esencial para su rendimiento. Su eficiente actuar se ve reflejado en el cumplimiento de objetivos, llevar a efecto procedimientos organizacionales y la eficiencia del procedimiento de control, a lo cual se pueden instaurar comunicaciones necesarias para el manejo de la entidad. El gerente cumple un papel fundamental en los aspectos de conducción y adecuada organización, la forma de realización conformara el resultado organizativo.

Finalmente, en función al cuarto objetivo planteado: se observa que existe correlación baja de 0,430 entre las dimensiones de control y reto en el trabajo en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral. Por otro lado, el nivel de significancia bilateral obtenido fue de 0,001; se comprueba que

$p=0,001 < 0,05$, entonces se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alterna (H_1). Por tanto, El control se relaciona con el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.

Riffo (2019), en el artículo el cual tuvo por objetivo: Precisar el vínculo de la gestión administrativa sobre los procesos de calidad, para ello se empleó un enfoque cuantitativo, nivel de investigación correlacional - causal, llegando a la conclusión: La gestión administrativa guarda relación con la variable dependiente, adicionando que el personal jerárquico tiene responsabilidad sobre la aplicación de la gestión administrativa en los diferentes centros escolares de los Chorrillos, la cual puede posibilitar su mejora mediante la ejecución de mecanismos que garanticen la calidad de servicio, partiendo de ello la investigación fomenta las competencias administrativas las cuales permitan desarrollar acciones de gestión de óptima calidad. A asimismo Fernandez (2021), presento el artículo, cuyo objetivo general fue: Precisar el vincula de la gestión administrativa y desempeño laboral en la plana docente del Andenes de Chilina, llegando a la conclusión: La gestión administrativa presenta una asociación con $r = .834$ correlación positiva alta y una significancia 0.00 con el desempeño laboral, partiendo de ello la investigación aportar con actividades las cuales permitan mejorar las debilidades de la entidad que es necesario abordar. Del mismo modo Carreño (2021), presento la tesis, cuyo objetivo general fue: Precisar el vínculo entre la gestión administrativa y satisfacción laboral entre los usuarios de la Municipalidad de Carquien, , llegando a la conclusión: La gestión administrativa se vincula a la satisfacción laboral se relacionan con $\rho = .879$ de correlación positiva alta, partiendo de ello la investigación tendrá un aporte significativo para las instituciones gubernamentales en cuanto refiere gestión administrativa, mejorando la perspectiva de un adecuado servicio y satisfacción de los colaboradores. Frente a ello el control incorpora ciclos de búsqueda, proceso y valoración de repercusión que viabilicen las correcciones preventivas que mejoren continuamente las diferentes operaciones. El autor enfatiza que el control

tenga un alcance de gestión que se aboque a la distribución de trabajo de acorde al plan de organización de responsabilidades. Para el logro de objetivos consignados a las diferentes unidades mediante la planificación institucional, y ejecutar el reajuste de la asignación de recursos, son orientados por la gestión en aras del cumplimiento de metas del plan (Koontz, 2012 citado en Hunt, 2018).

VI. CONCLUSIONES

1. En mención al objetivo general de la investigación se determinó una correlación moderada de 0,524 entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral.
2. En alusión al objetivo 1, se determinó una correlación baja de 0,225 acorde al estadístico Rho de Spearman, entre las dimensiones planificación y sistema de recompensas justas en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral.
3. De igual manera con el objetivo 2, se determinó una correlación baja de 0,421 acorde al estadístico Rho de Spearman, entre las dimensiones de organización y apoyo y colaboración en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral.
4. En mención al objetivo 3, se determinó una correlación moderada de 0,572 acorde al estadístico Rho de Spearman, entre las dimensiones de dirección y condiciones en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral.
5. Finalmente, en cuanto al objetivo 4, se determinó una correlación baja de 0,430 acorde al estadístico Rho de Spearman, entre las dimensiones de control y reto en el trabajo en la UE 1478 Chiquián - Ancash, dicha correlación es significativa al nivel 0,001 bilateral.

VII. RECOMENDACIONES

1ra: Se sugiere al director de la institución llevar a cabo actividades operativas mediante la planificación, organización, coordinación y dirección adecuada, lo cual conlleva a insertar operaciones y se configuran en las divergentes etapas del desarrollo de la gestión administrativa realizadas por el personal humano de la entidad.

2da: Se recomienda al jefe de gestión administrativa de la institución establecer objetivos institucionales que se alineen a la visión y misión organización el cual permita analizar riesgos y oportunidades organizacionales y de los colaboradores garantizando beneficios laborales justos y crecimiento profesional eficiente.

3ra: Se sugiere al jefe de recursos humanos tener en cuenta el desarrollo de actividades que fomenten la unión y confraternidad de trabajadores de diferentes áreas con el objetivo de lograr consolidar la confianza, apoyo, trabajo en equipo y obtener entre lazar lazos entre la mayoría de trabajadores, obteniendo un eficiente desempeño y mejora en la productividad al desarrollar un trabajo en equipo.

4ta: Se recomienda al director de la organización reorganizar las conductas en el ambiente de trabajo, ejecutar una racionalización horaria, productividad y desarrollar análisis internos y externos que permitan evaluar las necesidades y debilidades de los colaboradores; para garantizar una óptima condición laboral en cuanto a equipos, infraestructura y desarrollo laboral.

5ta: Finalmente se sugiere al director de la organización la constante supervisión y control el cual permita evaluar el adecuado funcionamiento de las diferentes áreas de la entidad, con el objetivo de no tener algunas dificultades en aras de garantizar un adecuado servicio al usuario y desarrollo de actividades cuando venga el control interno OCI.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2018). Gestión educativa institucional y gestión de recursos humanos en la satisfacción del usuario en una institución educativa, postgrado UCV. Lima.
- Andrade, D., Cabezas, E. y Torres, J. (2018). Introducción a la Metodología de la Investigación Científica. Rumiñahui, Ecuador: Universidad de las Fuerzas Armadas - ESPE
- Alarcón, R. (2016). Métodos y diseños de investigación del comportamiento. (2°ed). Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú: Editorial Universitaria.
- Abanto, W. (2014). Diseño y desarrollo del proyecto de investigación: Guía del aprendizaje. (4°ed). Perú: Universidad César Trujillo
- Amarante, N. (2018). Manual. Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. Madrid: Editorial CEP S.L.
- Andresen, P. (2007). Manual de administración pública. (1era ed.). Perú:UNMSM.
- Agüero, J. (2007). Teoría de la administración: Un campo fragmentado y multifacético. Revista científica Visión de Futuro, 4(8), 1-27. <https://www.redalyc.org/pdf/3579/357935466001.pdf>
- Atoche, F. (2020). Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en el Instituto Nacional Cardiovascular, Essalud, Jesús María, 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64750>
- Bao, C. (2019). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado de la UNHEVAL. (Tesis de maestría, Universidad Nacional Hermilio Valdizan) . <https://repositorio.unheval.edu.pe/handle>
- Boyer, D. (2018). Nivel de satisfacción del turista ecuatoriano en relación al servicio de restauración, Universidad Nacional de Tumbes distrito de Zorritos, Tumbes- Perú.
- Camacho, L. (2017). Componente de gestión administrativa. <https://silo.tips/download/componente-de-gestión-administrativa-programa-de-diseño-industrial-2014>
- Carrasco, S. (2018). Diseño e implementación de un sistema de calidad total en el sector de producción de la industria textil Limatex S.A. Lima: Repositorio Universidad Ricardo Palma

- Carreño, D. (2021). Gestión administrativa y satisfacción en los usuarios de la municipalidad distrital de Caleta de Carquin. (Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/>
- Culque , E., Cruz Latorre, M., & Oblitas Otero, R. (2021). La gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10607-10626. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1106
- Chiavenato, I. (2014). *Teoría General de la Administración*. 8va edición. México: Interamericana Editores S.A.
- Eco, U. (2017). *Como se hace una tesis*. (1°ed). Colombia. Editorial Océano
- Fernandez, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 3(1). 30-38-<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- García, J. (2016). *Metodología de la investigación para administradores*. (1°ed). México: Editorial: Ediciones de la Universidad de Panamá.
- García, M. (2019). Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo. *Scientia Et Technica*, 10(2), 161-166.
- Gonzáles, , S., Viteri, D., Izquierdo, A., y Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es.
- Graffe J. (2018). *Gestión de instituciones educativas*. Mimeo. Caracas: Escuela de Educación, FHE .
- Herrera, K. (2019). *Compromiso organizacional y satisfacción laboral en trabajadores del centro de salud ampliación Paucarpata de Arequipa* [tesis de Maestría, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/3613/Psajgukg.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*, Ciudad de México, México: Editorial Mc Graw Hill Education, Año de edición: 2018, ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714 p.

- Hunt J. (2018), Gestión administrativa y satisfacción laboral en la empresa de calzado Marmani SAC. Trujillo.
- Katzenbach y Smith (2018). Trabajo en equipo. Fuente: <https://manuelgross.blogspot.com/2016/12/katzenbach-y-smith-los-6-atributos-de.html>
- Landa, J. (2015). Relación entre agotamiento físico e inteligencia emocional y su impacto en salud mental, bienestar y satisfacción laboral en profesionales de enfermería. Revista Argentina de Clínica Psicológica. <https://www.redalyc.org/toc.oa?id=2819>
- Lazo, B. (2018). Clima organizacional y satisfacción laboral, distrito de tolconi, Provincia de Castilla, Arequipa 2018
- Mazacón, M., Carrasco, G., y Pauta, R. (2017). Gestión administrativa y su incidencia en las funciones de las áreas operativas de la federación deportiva de los Ríos. Revista científica. Ecuador.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. Revista científica Domingo de las ciencias, 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Münch, L. (2018). Planeación estratégica, rumbo hacia el éxito. Biblioteca de administración Editorial Trillas, México.
- Ochoa, V. (2018). Diario Gestión. Obtenido de <https://gestion.pe/economia/67-clientes-aleja-servicio-mala-atencion-240918-noticia/?ref=gesr>
- Pinedo, C. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/50946>
- Perez, A. (2018). Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. (Tesis maestría, Universidad Técnica de Ambato). <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28321>
- Prieto, A. (2016). Metodología de investigación. (1º). Canadá: Universidad de Canadá
- Quispe, A., Vásquez, E., Menacho, A., y Albitres, E. (2020). Gestión administrativa y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-

2020. Revista Internacional Mutidisciplinaria, 1 (1) 271-282. Recuperado de <https://bit.ly/345551t>
- Robins, S. y Coulter, M. (2010). Administración (10ª ed.). México - Pearson Prentice Hall.
- Robbins, S. (2018). Metas de administración, Gestión de Administración. editorial Pearson Educación de México.
- Robbins, S. (2013). Comportamiento organizacional. Recuperado de: <https://books.google.com.pe/books?isbn=6073219806>
- Rubiños, L. (2019). Satisfacción laboral de Trabajadores en la Municipalidad Provincial de la Región San Martín, 2017 [tesis de maestría, Universidad César Vallejo de Perú. repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30937/rubi%
%c3%b1os_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30937/rubi%c3%b1os_al.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Ramirez, D. (2021). Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los Colaboradores de la Oficina General de Administración del MINCETUR, Lima 2021. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://repositorio.ucv.edu.pe/browse?type=author&value>
- Ramírez, A., Ramírez, R. y Calderón, E. (2017). La gestión administración en el desarrollo empresarial. Revista Contribuciones a la Economía, vol. 14. Recuperado de <https://bit.ly/3hKINdm>
- Ramírez A. (2012). Metodología de la información. Pontificia Universidad Javeriana. Recuperado de: <https://www.postgradoune.edu.pe/pdf/documentos-academicos/ciencias-de-la-educacion/1.pdf>
- Ruíz, R. (2017). Gestión de producción, Universidad tecnológica del Perú, recuperado: <http://repositorio.utp.edu.pe/handle/UTP/908>.
- Romani, S., Ferrer, M., y Zuta, N. (2018). Trabajo en equipo y satisfacción laboral en profesionales de Enfermería del Hospital de Ventanilla. Investigación Valdizana, 12(3),165-170. Recuperado de <https://bit.ly/3bKJ3Fq>
- Riffo, R. (2019). Gestión administrativa y de calidad en los centros escolares de los Chorrillos. Revista Cientific, 4(),153-172. Recuperado de <https://bit.ly/3yoS9S9>
- Salas, G. (2021). Relación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Francisco-Tacna, 2021. (Tesis de

- maestría, Universidad Cesar Vallejo).
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3028243>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510-1523.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sanchez, J. (2020). Influencia de la motivación en la satisfacción laboral en los trabajadores del Hospital Militar Regional de Arequipa [tesis de maestría, Universidad de San Agustín de Arequipa]. Repositorio Institucional.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4512/MDMcosijj.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sanchez, M., & García, M. (2017). Satisfacción Laboral en los entornos de trabajo. *Scientia Et Technica*, 10(2), 161-166.
- Sanchez, M. & Fuentes, L. (2020). Capital Human [ponencia]. Universidad de Córdoba. https://factorhuma.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rnkings%20internacionales_219_2.pdf
- Segundo, L. (2017). 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. Propuesta alternativa. Recuperado de: desde <http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/1945/1/05%20FECYT%201136%20TESIS.pdf>.
- Ventrua de Esquén, M., (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. 593. Digital Publisher CEIT, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Vekasquez, B., Alava, V. & Coello, M. (2017). La Gestión Administrativa y Financiera, Una Perspectiva desde los Supermercados del Cantón. *Ciencia Quevedo*. 10(2), 15-20. 3(2.2), 1390 – 3748
<https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.2.639>
- Zaldúa, A. (2018). Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí (Tesis de maestría). Universidad católica de Santiago de Guayaquil. Ecuador.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título:							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión administrativa				
¿De qué manera se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	La gestión administrativa se relaciona a la satisfacción laboral de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos
			Planificación	Toma de decisiones	1	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre	16-37 Deficiente 38-58 Regular 59-80 Óptimo
				Instrumentos de gestión	2		
				Objetivos estratégicos	3		
Plan de acción	4						
Organización	Diseño organizacional	5					
	Recursos humanos	6					
	Estructura	7					
	Manual de organización y Funciones	8					
Dirección	Supervisión	9					
	Motivación	10					
	Liderazgo	11					
	Comunicación	12					
Control	Monitoreo	13					
	Control de calidad	14					
	Medida de control administrativo	15					
	Evaluación del rendimiento	16					
Variable 2: Satisfacción laboral							
Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos			
Reto en el trabajo	Trabajo intelectualmente estimulante	1					
	Logro	2					
	Naturaleza del trabajo	3					
	Identidad de la tarea	4					
¿De qué manera se relaciona la planificación y el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022?	Identificar la relación entre la planificación y el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	La planificación se relaciona con el sistema de recompensas justas de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.					
¿De qué manera se relaciona la organización y el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022?	Identificar la relación entre la organización y el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	La organización se relaciona con el apoyo y colaboración de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.					

¿De qué manera se relaciona la dirección y las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022?	Identificar la relación entre la dirección y las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	La dirección se relaciona con las condiciones favorables de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	Sistema de recompensas justas	Rotación del personal	5	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces	15-35 Deficiente 36-55 Regular		
				Reconocimiento	6				
				Beneficios laborales	7				
				Beneficios equitativos	8				
¿De qué manera se relaciona el control y el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022?	Identificar la relación entre el control y el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	El control se relaciona con el reto en el trabajo de los trabajadores de la UE 1478 de Chiquián – Ancash, 2022.	Condiciones favorables	Autonomía	9	4 = Casi siempre 5= Siempre	56-75 Óptimo		
				Clima organizacional	10				
				Condiciones físicas y/o materiales	11				
				Nivel de adecuación del ambiente de trabajo	12				
			Apoyo y colaboración	Trabajo en equipo	13				
				Compromiso laboral	14				
				Relaciones interpersonales	15				
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:				
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 58 colaboradores UE 1478 Muestra: Muestra censal	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencia y gráficos. Inferencial: Conclusiones				

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión administrativa	La gestión administrativa es sobreeentendida como los procedimientos de gestión los cuales se encuentran orientados al desarrollo efectivo del proceso administrativo, los cuales se dan inicio en la etapa de planeación, finalizando en la etapa de control de aquellos recursos los cuales son asignados en aras del desarrollo de diferentes actividades (Chiavenato 2014).	Analiza proceso de la gestión administrativa de las diferentes áreas de la sede institucional de la UE 1478 Chiquián, mediante la aplicación de la encuesta, tomando como referencia las dimensiones: planificación, Control, dirección y organización.	Planificación	Toma de decisiones	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre
				Instrumentos de gestión	
				Objetivos estratégicos	
				Plan de acción	
			Organización	Diseño organizacional	
				Recursos humanos	
				Estructura	
				Manual de organización y Funciones	
			Dirección	Supervisión	
				Motivación	
				Liderazgo	
				Comunicación	
			Control	Monitoreo	
				Control de calidad	
				Medida de control administrativo	
				Evaluación del rendimiento	
Variable 2 Satisfacción laboral	Hace referencia a la sensación favorable sobre el trabajo propio desarrollado, el cual surge de la evaluación de las características propias del talento humano de una entidad. Sumado a ello se conceptualiza a la satisfacción laboral, como el sentimiento positivo o negativo que siente cada colaborador en cada área de trabajo respectivo. (Robbins, 2013)	Analiza la satisfacción laboral de los trabajadores de las diferentes áreas (AGA, AGP, AGI, OCI y dirección) de la sede institucional de la UE 1478 mediante la aplicación de la encuesta, tomando como referencia las dimensiones de apoyo y colaboración, sistema de recompensas justas, reto en el trabajo y condiciones favorables.	Reto en el trabajo	Trabajo intelectualmente estimulante	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre
				Logro	
				Naturaleza del trabajo	
				Identidad de la tarea	
			Sistema de recompensas justas	Rotación del personal	
				Reconocimiento	
				Beneficios laborales	
				Beneficios equitativos	
			Condiciones favorables	Autonomía	
				Clima organizacional	
				Condiciones físicas y/o materiales	
				Nivel de adecuación del ambiente de trabajo	
			Apoyo y colaboración	Trabajo en equipo	
				Compromiso laboral	
				Relaciones interpersonales	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

FECHA: _____ CARGO: _____

EDAD: _____ SEXO: (F) (M)

GRADO ACADÉMICO: _____

AÑOS DE SERVICIO: _____

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

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

Nº	Preguntas / ítems	1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1 Planificación					
1	Interviene en la toma de decisiones para formular los objetivos estratégicos y metas programas por la entidad.					
2	La organización cuenta con instrumentos normativos de gestión eficientes (MOF, RIT, MAPRO).					
3	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.					
4	Contribuye en la formulación del plan acción anual de trabajo para el logro de metas de la organización.					
	DIMENSIÓN 2 Organización					
5	La estructura organizacional de la entidad es adecuada para el logro de objetivos.					
6	La entidad establece políticas y estrategias de recursos humanos que fomenten un ambiente de desarrollo óptimo para los colaboradores					
7	La organización revisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para alcanzar mejoras en el desempeño de la organización					
8	La asignación de funciones de los servidores públicos se encuentra estipulada de acorde al organigrama de la institución.					
	DIMENSIÓN 3 Dirección					
9	La evaluación y supervisión de procesos de actividades permite diagnosticar debilidades e implementar estrategias					
10	Tiene una aceptable estimulación al trabajo desarrollado					

11	La organización de los directivos realiza coordinaciones pertinentes entre las diferentes áreas (AGA, AGI, AGP, OCI y dirección)					
12	La organización brinda los medios de comunicación alternos (WhatsApp, Zoom) para dar soporte a los diferentes colaboradores.					
DIMENSIÓN 4 Control						
13	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución					
14	La organización realiza un diagnóstico situacional mensual de la calidad del servicio brindado					
15	La organización realiza controles que le permiten la utilización de recursos financieros de forma oportuna					
16	La entidad controla, verifica y mejora los procesos o actividades realizadas por los colaboradores					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

FECHA: _____

CARGO: _____

EDAD: _____

SEXO: (F) (M)

GRADO ACADÉMICO: _____

AÑOS DE SERVICIO: _____

INSTRUCCIONES:

Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una "X" en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

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

Nº	Preguntas / ítems	1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1 Reto en el trabajo						
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación profesional y personal en la organización.					
2	La compensación salarial percibida y el sistema de promociones es adecuado en la institución.					
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las actividades en las que destacas.					
4	Desarrollas con efectividad las tareas asignadas por tu jefe inmediato.					
DIMENSIÓN 2 Sistema de recompensas justas						

5	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia" en el proceso de ejecución.					
6	La entidad reconoce los compromisos de desempeño obtenidos por los colaboradores.					
7	Tienes muchas posibilidades de promoción en la Institución.					
8	La Institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de crecimiento profesional.					
	DIMENSIÓN 3 Condiciones favorables					
9	Se le otorga la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución.					
10	Existe ambiente de confianza y solidaridad entre los colaboradores de la entidad.					
11	Los equipos tecnológicos y materiales de la institución permiten optimizar las funciones y tareas asignadas al personal de la institución.					
12	Las medidas de seguridad dispuestas por la entidad en su área de trabajo son adecuadas.					
	DIMENSIÓN 4 Apoyo y colaboración					
13	Existe cooperación entre todos los miembros de equipo al momento de realizar una actividad que demanda trabajo.					
14	Cuando existe una carga laboral alta, el grupo de trabajo se organiza para cumplir con el trabajo asignado.					
15	Existe una buena relación entre compañeros de trabajo que motivan a seguir laborando en el área.					

Anexo 4A :Ficha de validación instrumento

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Planificación							
1	Interviene en la toma de decisiones para formular los objetivos estratégicos y metas programas por la entidad.	x		x		x		
2	La organización cuenta con instrumentos normativos de gestión eficientes (MOF, RIT, MAPRO).	x		x		x		
3	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.	x		x		x		
4	Contribuye en la formulación del plan acción anual de trabajo para el logro de metas de la organización.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Organización	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La estructura organizacional de la entidad es adecuada para el logro de objetivos.	x		x		x		
6	La entidad establece políticas y estrategias de recursos humanos que fomenten un ambiente de desarrollo óptimo para los colaboradores	x		x		x		
7	La organización revisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para alcanzar mejoras en el desempeño de la organización	x		x		x		
8	La asignación de funciones de los servidores públicos se encuentra estipulada de acorde al organigrama de la institución.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Dirección	Si	No	Si	No	Si	No	
9	La evaluación y supervisión de procesos de actividades permite diagnosticar debilidades e implementar estrategias	x		x		x		
10	Tiene una aceptable estimulación al trabajo desarrollado	x		x		x		
11	La organización de los directivos realiza coordinaciones pertinentes entre las diferentes áreas (AGA, AGI, AGP, OCI y dirección)	x		x		x		
12	La organización brinda los medios de comunicación alternos (WhatsApp, Zoom) para dar soporte a los diferentes colaboradores.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Control	Si	No	Si	No	Si	No	
13	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución	x		x		x		
14	La organización realiza un diagnóstico situacional mensual de la calidad del servicio brindado	x		x		x		
15	La organización realiza controles que le permiten la utilización de recursos financieros de forma oportuna	x		x		x		
16	La entidad controla, verifica y mejora los procesos o actividades realizadas por los colaboradores	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodóloga

de mayo de 2022

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



Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reto en el trabajo							
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación profesional y personal en la organización.	TD	D	N/D	D	TD		
2	La compensación salarial percibida y el sistema de promociones es adecuado en la institución.	x		x		x		
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las actividades en las que destacas.	x		x		x		
4	Desarrollas con efectividad las tareas asignadas por tu jefe inmediato.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 2 Sistema de recompensas justas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia" en el proceso de ejecución.	x		x		x		
6	La entidad reconoce los compromisos de desempeño obtenidos por los colaboradores.	x		x		x		
7	Tienes muchas posibilidades de promoción en la Institución.	x		x		x		
8	La Institución valora su trabajo y le brinda oportunidades de crecimiento profesional.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 3 Condiciones favorables	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se le otorga la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución.	x		x		x		
10	Existe ambiente de confianza y solidaridad entre los colaboradores de la entidad.	x		x		x		
11	Los equipos tecnológicos y materiales de la institución permiten optimizar las funciones y tareas asignadas al personal de la institución.	x		x		x		
12	Las medidas de seguridad dispuestas por la entidad en su área de trabajo son adecuadas.	x		x		x		
	DIMENSIÓN 4 Apoyo y colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe cooperación entre todos los miembros de equipo al momento de realizar una actividad que demanda trabajo.	x		x		x		
14	Cuando existe una carga laboral alta, el grupo de trabajo se organiza para cumplir con el trabajo asignado.	x		x		x		
15	Existe una buena relación entre compañeros de trabajo que motivan a seguir laborando en el área.	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Robladillo Bravo Liz Maribel DNI: 09217078

Especialidad del validador: Metodologa

de mayo de 2022

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

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

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

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



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	Interviene en la toma de decisiones para formular los objetivos estratégicos y metas programadas de la entidad.	X		X		X		
2	La organización cuenta con instrumentos normativos de gestión eficientes (MOF, RIT, MAPRO).	X		X		X		
3	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.	X		X		X		
4	Contribuye en la formulación del plan acción anual de trabajo para el logro de metas de la organización.	X		X		X		
DIMENSIÓN 2 Organización								
5	La estructura organizacional de la entidad es adecuada para el logro de objetivos.	X		X		X		
6	La entidad establece políticas y estrategias de recursos humanos que fomenten un ambiente de desarrollo óptimo para los colaboradores	X		X		X		
7	La organización revisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para alcanzar mejoras en el desempeño de la organización	X		X		X		
8	La asignación de funciones de los servidores públicos se encuentra estipulada de acorde al organigrama de la institución.	X		X		X		
DIMENSIÓN 3 Dirección								
9	La evaluación y supervisión de procesos de actividades permite diagnosticar debilidades e implementar estrategias	X		X		X		
10	Tiene una aceptable estimulación al trabajo desarrollado	X		X		X		
11	La entidad realiza coordinaciones pertinentes entre las diferentes áreas (AGA, AGI, AGP, OCI y dirección)	X		X		X		
12	La organización brinda los medios de comunicación alternos (WhatsApp, Zoom) para dar soporte a los diferentes colaboradores.	X		X		X		
DIMENSIÓN 4 Control								
13	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución	X		X		X		
14	La organización realiza un diagnóstico situacional mensual de la calidad del servicio brindado	X		X		X		
15	La organización realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna	X		X		X		
16	La entidad controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas en la institución.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable


Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rosalía Heidy Gamarra Alvarez DNI: 43787024

Especialidad del validador: Mg. GESTIÓN PÚBLICA

10 de mayo de 2022

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


C.P.C. 06-2268

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reto en el trabajo							
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación profesional y personal en la organización.	X		X		X		
2	La compensación salarial percibida y el sistema de promociones es adecuado en la institución.	X		X		X		
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las actividades en las que destacas.	X		X		X		
4	La solidaridad es una virtud característica en el grupo de trabajo de la organización.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 2 Sistema de recompensas justas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia" en la organización	X		X		X		
6	La entidad reconoce los compromisos de desempeño obtenidos en la institución.	X		X		X		
7	Tienes muchas posibilidades de promoción en la Institución.	X		X		X		
8	La Institución valora tu trabajo y te brinda oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 3 Condiciones favorables	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se le otorga la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución.	X		X		X		
10	Existe ambiente de confianza y solidaridad entre los colaboradores de la entidad.	X		X		X		
11	Los equipos tecnológicos y materiales de la institución permiten optimizar las funciones y tareas asignadas al personal de la institución.	X		X		X		
12	Las medidas de seguridad dispuestas por la entidad en su área de trabajo son adecuadas.	X		X		X		
	DIMENSIÓN 4 Apoyo y colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe cooperación entre todos los miembros de equipo al momento de realizar una actividad que demanda trabajo.	X		X		X		
14	Cuando existe trabajo fuera de las horas de trabajo, sus compañeros de trabajo hacen uso de horas extra para poder cumplir con el trabajo asignado.	X		X		X		
15	Las relaciones entre compañeros de trabajo motivan a tener un mejor desempeño laboral.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Rosalie Heidy Gamara Alvarez DNI: 43787024

Especialidad del validador: M.g. GESTION PUBLICA

10 de mayo de 2022

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



C.P.C. 06-2268

Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	DIMENSIÓN 1 Reto en el trabajo							
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación profesional y personal en la organización.	/		/		/		
2	La compensación salarial percibida y el sistema de promociones es adecuado en la institución.	/		/		/		
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las actividades en las que destacas.	/		/		/		
4	La solidaridad es una virtud característica en el grupo de trabajo de la organización.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 2 Sistema de recompensas justas	Si	No	Si	No	Si	No	
5	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia" en la organización	/				/		
6	La entidad reconoce los compromisos de desempeño obtenidos en la institución.	/				/		
7	Tienes muchas posibilidades de promoción en la Institución.	/				/		
8	La Institución valora tu trabajo y te brinda oportunidades de crecimiento profesional.	/				/		
	DIMENSIÓN 3 Condiciones favorables	Si	No	Si	No	Si	No	
9	Se le otorga la libertad para elegir su propio método de trabajo en la institución.	/		/		/		
10	Existe ambiente de confianza y solidaridad entre los colaboradores de la entidad.	/		/		/		
11	Los equipos tecnológicos y materiales de la institución permiten optimizar las funciones y tareas asignadas al personal de la institución.	/		/		/		
12	Las medidas de seguridad dispuestas por la entidad en su área de trabajo son adecuadas.	/		/		/		
	DIMENSIÓN 4 Apoyo y colaboración	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe cooperación entre todos los miembros de equipo al momento de realizar una actividad que demanda trabajo.	/		/	/	/		
14	Cuando existe trabajo fuera de las horas de trabajo, sus compañeros de trabajo hacen uso de horas extra para poder cumplir con el trabajo asignado.	/		/		/		
15	Las relaciones entre compañeros de trabajo motivan a tener un mejor desempeño laboral.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA DEL INSTRUMENTO.

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDOZA ASENCIOS KNELLER. DNI: 43853732.

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA.

10 de mayo de 2022

- 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



Firma del Experto Informante.

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

N°	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
DIMENSIÓN 1 Planificación								
1	Interviene en la toma de decisiones para formular los objetivos estratégicos y metas programadas de la entidad.	/		/		/		
2	La organización cuenta con instrumentos normativos de gestión eficientes (MOF, RIT, MAPRO).	/		/		/		
3	Los objetivos estratégicos de la entidad se alinean a la visión y misión institucional.	/		/		/		
4	Contribuye en la formulación del plan acción anual de trabajo para el logro de metas de la organización.	/		/		/		
DIMENSIÓN 2 Organización								
5	La estructura organizacional de la entidad es adecuada para el logro de objetivos.	/		/		/		
6	La entidad establece políticas y estrategias de recursos humanos que fomenten un ambiente de desarrollo óptimo para los colaboradores	/		/		/		
7	La organización revisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para alcanzar mejoras en el desempeño de la organización	/		/		/		
8	La asignación de funciones de los servidores públicos se encuentra estipulada de acorde al organigrama de la institución.	/		/		/		
DIMENSIÓN 3 Dirección								
9	La evaluación y supervisión de procesos de actividades permite diagnosticar debilidades e implementar estrategias	/		/		/		
10	Tiene una aceptable estimulación al trabajo desarrollado	/		/		/		
11	La entidad realiza coordinaciones pertinentes entre las diferentes áreas (AGA, AGI, AGP, OCI y dirección)	/		/		/		
12	La organización brinda los medios de comunicación alternos (WhatsApp, Zoom) para dar soporte a los diferentes colaboradores.	/		/		/		
DIMENSIÓN 4 Control								
13	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución	/		/		/		
14	La organización realiza un diagnóstico situacional mensual de la calidad del servicio brindado	/		/		/		
15	La organización realiza controles que le permiten la utilización de recursos de forma oportuna	/		/		/		
16	La entidad controla, verifica y mejora los procesos o actividades programadas en la institución.	/		/		/		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA DEL INSTRUMENTO.

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: MENDOZA ASENCIOS KNELLER. DNI: 43853732.

Especialidad del validador: GESTIÓN PÚBLICA.

10 de mayo de 2022

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



Firma del Experto Informante.

Prueba piloto 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	16

RELIABILITY

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15 P16

/SCALE('ALL VARIABLES') ALL

/MODEL=ALPHA.

Fiabilidad

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,837	16

Cuestionario N° 02: Satisfacción laboral

		PREGUNTAS VARIABLE 2														
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
ENCUESTADOS	1	3	3	2	3	2	1	2	4	5	1	3	2	3	3	3
	2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	1	4	3	3	4	3
	3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4
	4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	5	4	3	4
	5	3	3	3	4	1	4	2	5	2	2	5	2	5	5	3
	6	3	2	3	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	5
	7	5	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	5
	8	2	4	5	5	3	2	1	3	2	4	4	5	2	3	4
	9	2	4	4	2	3	3	3	3	4	5	3	4	2	2	4
	10	2	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	5	3	3
	11	3	5	5	1	2	4	1	2	3	5	5	2	5	3	4
	12	1	3	4	1	1	4	2	1	3	4	2	1	2	2	2
	13	1	3	3	5	5	3	5	2	4	3	1	5	3	3	2
	14	2	2	2	3	3	2	4	1	4	2	3	2	4	2	2
	15	3	2	2	2	2	3	5	1	2	2	4	3	3	2	2

VARIABLE 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	3	3	2	3	2	1	2	4	5	1	3	2	3	3	3
2	3	3	2	3	2	4	2	3	4	1	4	3	3	4	3
3	4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4
4	2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	5	4	3	4
5	3	3	3	4	1	4	2	5	2	2	5	2	5	5	3
6	3	2	3	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	5
7	5	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	5
8	2	4	5	5	3	2	1	3	2	4	4	5	2	3	4
9	2	4	4	2	3	3	3	3	4	5	3	4	2	2	4
10	2	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	5	3	3
11	3	5	5	1	2	4	1	2	3	5	5	2	5	3	4
12	1	3	4	1	1	4	2	1	3	4	2	1	2	2	2
13	1	3	3	5	5	3	5	2	4	3	1	5	3	3	2
14	2	2	2	3	3	2	4	1	4	2	3	2	4	2	2
15	3	2	2	2	2	3	5	1	2	2	4	3	3	2	2

VARIABLE 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Numérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada

Prueba piloto 2

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	15

*Resultado1 [Documento1] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

RESULTADO

```

/VARIABLES=P1 P2 P3 P4 P5 P6 P7 P8 P9 P10 P11 P12 P13 P14 P15
/SCALE(*ALL VARIABLES*) ALL
/MODEL=ALPHA.

```

Fiabilidad

[ConjuntoDatos1] C:\Users\Henostroza\Desktop\VARIABLE 2.sav

Escala: ALL VARIABLES

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	15	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	15	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,815	15