

UNIVERSIDAD DE HUANUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS



TESIS

**“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL
EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL (UGEL) –
TOCACHE - 2021”**

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACION DE EMPRESAS**

AUTORA: Reátegui Castillo, Deyvi Jaqueline

ASESOR: Lopez Zumaran, Manuel Abelardo

HUÁNUCO – PERÚ

2021

U

D

H



UDH
UNIVERSIDAD DE HUANUCO
<http://www.udh.edu.pe>

TIPO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:

- Tesis (X)
- Trabajo de Suficiencia Profesional ()
- Trabajo de Investigación ()
- Trabajo Académico ()

LÍNEAS DE INVESTIGACIÓN: Gestión Administrativa
AÑO DE LA LÍNEA DE INVESTIGACIÓN (2020)

CAMPO DE CONOCIMIENTO OCDE:

Área: Ciencias Sociales

Sub área: Economía, Negocios

Disciplina: Negocios, Administración

DATOS DEL PROGRAMA:

Nombre del Grado/Título a recibir: Título
Profesional de Licenciada en Administración de
Empresas

Código del Programa: P13

Tipo de Financiamiento:

- Propio (X)
- UDH ()
- Fondos Concursables ()

DATOS DEL AUTOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 47550388

DATOS DEL ASESOR:

Documento Nacional de Identidad (DNI): 41273961

Grado/Título: Maestro en gestión empresarial

Código ORCID: 0000-0001-9123-0829

DATOS DE LOS JURADOS:

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	GRADO	DNI	Código ORCID
1	Huerto Orizano, Diana	Maestra en gestión y negocios, mención en gestión de proyectos	40530605	0000-0003- 1634-6674
2	Mancilla Chamorro, Ivan Teodoro	Magister en gestión y negocios gestión de proyectos	42330645	0000-0002- 0615-9237
3	Arana Cardenas, Sergio Martin	Maestro en ciencias económicas mención: proyectos de inversión	45946938	0000-0002- 3023-1542

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

PROGRAMA ACADÉMICO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En la ciudad de Huánuco, siendo las **10:30 horas del día 29 del mes de noviembre del año 2021**, en el cumplimiento de lo señalado en el Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad de Huánuco, se reunieron la sustentante y el Jurado Calificador mediante la plataforma virtual Google Meet, integrado por los docentes:

Mtra. Diana Huerto Orizano

(Presidente)

Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro

(Secretaria)

Mtro. Sergio Martin Arana Cardenas

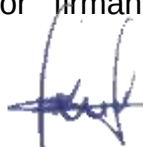
(Vocal)

Nombrados mediante la Resolución N° 1642-2021-D-FCOMP-PAAE-UDH, para evaluar la Tesis intitulada: **“LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL (UGEL) – TOCACHE - 2021”**, presentado por el (la) Bachiller **REÁTEGUI CASTILLO, Deyvi Jaqueline**; para optar el **título Profesional de Licenciada en Administración de Empresas**.

Dicho acto de sustentación se desarrolló en dos etapas: exposición y absolución de preguntas; procediéndose luego a la evaluación por parte de los miembros del Jurado.

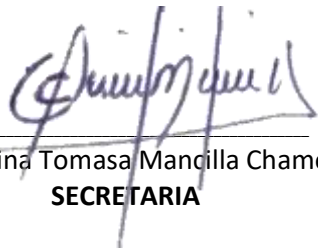
Habiendo absuelto las objeciones que le fueron formuladas por los miembros del Jurado y de conformidad con las respectivas disposiciones reglamentarias, procedieron a deliberar y calificar, declarándolo (a) **Aprobada** con el calificativo cuantitativo de **14 (Catorce)** y cualitativo de **Suficiente** (Art. 47 - Reglamento General de Grados y Títulos).

Siendo las **11:25 horas del día 29 del mes de noviembre del año 2021**, los miembros del Jurado Calificador firman la presente Acta en señal de conformidad.



Mtra. Diana Huerto Orizano

PRESIDENTE



Mtra. Carina Tomasa Mancilla Chamorro

SECRETARIA



Mtro. Sergio Martin Arana Cardenas

VOCAL

DEDICATORIA

A Dios, por permitirme llegar a este momento tan especial en mi vida, por los triunfos y los momentos difíciles que me han enseñado a valorarlo cada día más. A mi madre Aida por ser la persona que me ha acompañado durante todo mi trayecto estudiantil y de vida. A mi padre Juan quien con sus consejos ha sabido guiarme para culminar mi carrera profesional. A mis hermanos Ricardo, Ronald y Dianira por su cariño, apoyo incondicional, durante todo este proceso por estar en todo momento. A mis amigos David y Marcelina que gracias al equipo que formamos logramos llegar hasta el final del camino y que hasta el momento seguimos siendo amigos. A mis profesores, gracias por su tiempo, por su apoyo, así como por la sabiduría que me transmitieron en el desarrollo de mi formación profesional.

AGRADECIMIENTO

Agradezco a Dios por ser mi guía y acompañarme en el transcurso de mi vida, brindándome paciencia y sabiduría para culminar con éxitos mis metas propuestas.

A mis padres por ser mi pilar fundamental y haberme apoyado incondicionalmente, que, a través de su amor, paciencia, buenos valores, ayudan a trazar mi camino.

Mi profundo agradecimiento al Director y Personal que hacen la UGEL Tocache, por confiar en mí, abrirme las puertas y permitirme realizar todo el proceso investigado dentro de su entidad.

De manera especial a mi tutor de tesis, por haberme guiado, no solo en la elaboración de este trabajo de titulación, sino a lo largo de mi carrera universitaria y haberme brindado el apoyo para desarrollarme profesionalmente y seguir cultivando mis valores.

A la Universidad de Huánuco, por haberme brindado tantas oportunidades y enriquecerme en conocimiento.

ÍNDICE

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTO	III
ÍNDICE.....	IV
ÍNDICE DE TABLAS	VI
ÍNDICE DE GRÁFICOS	VIII
RESUMEN	X
ABSTRACT	XI
INTRODUCCIÓN	XII
CAPÍTULO I	13
PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA	13
1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA.....	13
1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	14
1.2.1.PROBLEMA GENERAL	14
1.2.2.PROBLEMAS ESPECÍFICOS	14
1.3. OBJETIVO GENERAL.....	14
1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	15
1.5.1.TEÓRICA	15
1.5.2.PRÁCTICA	15
1.5.3.METODOLÓGICA.....	15
1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN	16
CAPÍTULO II	17
MARCO TEÓRICO	17
2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN	17
2.1.1.ANTECEDENTE INTERNACIONALES	17
2.1.2.ANTECEDENTES NACIONALES	18
2.1.3.ANTECEDENTES LOCALES.....	19
2.2. BASES TEÓRICAS	21
2.2.1.GESTIÓN ADMINISTRATIVA	21
2.2.2.SATISFACCIÓN LABORAL	26
2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES.....	31

2.4. HIPÓTESIS	32
2.4.1.HIPÓTESIS GENERAL	32
2.4.2.HIPÓTESIS ESPECÍFICAS.....	32
2.5. VARIABLES	33
2.5.1.VARIABLE INDEPENDIENTE.....	33
2.5.2.VARIABLE DEPENDIENTE	33
2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES).....	34
CAPÍTULO III.....	36
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	36
3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN	36
3.1.1.ENFOQUE.....	36
3.1.2.ALCANCE O NIVEL	36
3.1.3.DISEÑO	36
3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA.....	37
3.2.1.POBLACIÓN DE ESTUDIO.....	37
3.2.2.MUESTRA.....	37
3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS	38
3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN	38
CAPÍTULO IV.....	40
RESULTADOS.....	40
4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS.....	40
4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	59
CAPÍTULO V.....	65
DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	65
5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN.....	65
CONCLUSIONES	67
RECOMENDACIONES.....	70
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	72
ANEXOS	77

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Operacionalización de variables	34
Tabla 2: Población	37
Tabla 3: Estadística de fiabilidad	38
Tabla 4: Validez del instrumento por juicio de experto.....	39
Tabla 5: Medición e información a tiempo de los objetivos organizacionales	40
Tabla 6: Divulgación de los planes en todas las áreas	41
Tabla 7: La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador	42
Tabla 8: Reparto correcto del trabajo en las diversas áreas	43
Tabla 9: Comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización	44
Tabla 10: El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales	45
Tabla 11: Medición del cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales	46
Tabla 12: Corrección de las desviaciones de los objetivos organizacionales	47
Tabla 13: Las políticas que se establecen le permiten desarrollar mejor su trabajo	48
Tabla 14: El establecimiento de supervisiones permite obtener un mejor desempeño	49
Tabla 15: Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo.....	50
Tabla 16: Salario que percibe va de acorde con las funciones de trabajo que se realiza.....	51
Tabla 17: Desarrollo de actividades que permiten seguridad en el trabajo...	52

Tabla 18: Condiciones ambientales de trabajo en su área le permiten ejecutar mejor su trabajo.....	53
Tabla 19: Su trabajo le permite tener una mejor posición social	54
Tabla 20: Su trabajo le permite sentirse realizado como profesional	55
Tabla 21: Reconocimientos por el trabajo que realiza	56
Tabla 22: Los trabajos que usted realiza, percibe que sean importantes	57
Tabla 23: Se siente complacido con los resultados que obtiene en su trabajo	58
Tabla 24: Escala de valores de correlación	59
Tabla 25: Correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral	60
Tabla 26: Correlación entre la planeación y la satisfacción laboral.....	61
Tabla 27: Correlación entre la organización y la satisfacción laboral.....	62
Tabla 28: Correlación entre la dirección y la satisfacción laboral.....	63
Tabla 29: Correlación entre el control y la satisfacción laboral	64

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Pirámide de necesidades de Maslow	27
Gráfico 2: Medición e información a tiempo de los objetivos organizacionales	40
Gráfico 3: Divulgación de los planes en todas las áreas.....	41
Gráfico 4: La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador	42
Gráfico 5: Reparto correcto del trabajo en las diversas áreas	43
Gráfico 6: Comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización	44
Gráfico 7: El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa.....	45
Gráfico 8: Medición del cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales	46
Gráfico 9: Corrección de las desviaciones de los objetivos organizacionales	47
Gráfico 10: Las políticas que se establecen le permiten desarrollar mejor su trabajo	48
Gráfico 11: El establecimiento de supervisiones permite obtener un mejor desempeño	49
Gráfico 12: Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo.....	50
Gráfico 13: Salario que percibe va de acorde con las funciones de trabajo que se realiza.....	51
Gráfico 14: Desarrollo de actividades que permiten seguridad en el trabajo	52
Gráfico 15: Condiciones ambientales de trabajo en su área le permiten ejecutar mejor su trabajo.....	53
Gráfico 16: Su trabajo le permite tener una mejor posición social	54
Gráfico 17: Su trabajo le permite sentirse realizado como profesional	55

Figura 18: Reconocimientos por el trabajo que realiza	56
Figura 19: Los trabajos que usted realiza, percibe que sean importantes	57
Figura 20: Se siente complacido con los resultados que obtiene en su trabajo	58

RESUMEN

El presente estudio titulado; “La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021”. Presenta como objetivo general conocer de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Se desarrolló a través de una investigación aplicada, enfoque cuantitativo, cualitativo, un nivel descriptivo correlacional; con una muestra total de 90 trabajadores a quienes se les aplicó la técnica de la encuesta conformado por un cuestionario de 19 preguntas para conocer la relación que existe entre la variable

Independiente (gestión administrativa) y la variable dependiente (satisfacción laboral). Para la confiabilidad de las preguntas del cuestionario se utilizó el alfa de Cronbach que nos arrojó una confiabilidad de 0,950, y para validar el instrumento se luego se contó con expertos, siendo grato sus opiniones.

A través de la aplicación de Pearson se concluyó que existe una correlación alta positiva de 0.826 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral que muestra la tabla 24. Lo que permite afirmar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Así mismo, las dimensiones como: planeación, organización, dirección y control tienen un grado de relación significativo.

Palabras claves; gestión administrativa, satisfacción laboral, planeación, organización, dirección y control.

ABSTRACT

he present study titled; "Administrative management and job satisfaction in the Local Educational Management Unit (UGEL) - Tocache - 2021". It presents as a general objective to know how administrative management is related to job satisfaction in the Local Educational Management Unit (UGEL) - Tocache - 2021.

It was developed through an applied research, quantitative and qualitative approach, a correlational descriptive level; with a total sample of 90 workers who were applied the survey technique consisting of a questionnaire of 19 questions to know the relationship between the variable

Independent (administrative management) and the dependent variable (job satisfaction). For the reliability of the questions in the questionnaire, Cronbach's alpha was used, which gave us a reliability of 0.950, and experts were then counted on to validate the instrument, and their opinions were welcome.

Through the Pearson application, it was concluded that there is a high positive correlation of 0.826 and a bilateral significance of $p \leq 0.000$, between administrative management and job satisfaction shown in table 24. Which allows us to affirm that administrative management is related significantly with job satisfaction in the Local Educational Management Unit (UGEL) - Tocache - 2021. Likewise, dimensions such as: planning, organization, direction and control have a significant degree of relationship.

Keywords; administrative management, job satisfaction, planning, organization, direction and control.

INTRODUCCIÓN

La investigación titulada “La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Unidad De Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021” responde a la pregunta: ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021? Con este trabajo se pretende conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y sus dimensiones como: planeación, organización, dirección y control y la satisfacción laboral en esta institución.

En el capítulo uno se menciona al planteamiento del problema, formulación del problema, objetivos, justificación, limitaciones y viabilidad de la investigación.

En el capítulo dos, Marco teórico que presenta los antecedentes, bases teóricas, definiciones conceptuales, hipótesis, variables y la Operacionalización de variables.

En el capítulo tres, Se menciona la metodología de investigación que indica el tipo, enfoque, nivel, diseño de investigación, la población y muestra, técnicas e instrumentos de información.

En el capítulo cuatro, Se menciona el resultado y la prueba de hipótesis.

En el capítulo cinco, Se presenta la discusión de resultados.

Y Finalmente, se dan a conocer las conclusiones, recomendaciones.

CAPÍTULO I

PLANTEAMIENTO DE PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA

Internacionalmente, muchos países se hallan en situaciones complicadas, en relación a que cada día se pretende mejorar la calidad de vida de las personas. Es por ello, que a través de la gestión administrativa de sus diversas instituciones buscan llevar a cabo esa interminable tarea, aunque en el camino se presenten situaciones que obstaculicen el logro de esos objetivos. (Chiavenato, 2010).

La gestión administrativa son acciones que se llevan a cabo para administrar una entidad a través de una dirección con raciocinio de personas, trabajos y medios para el cumplimiento del objetivo organizacional. (Chiavenato, 2010).

En nuestro país, tanto en las organizaciones estatales o privadas la gestión administrativa es un factor importante para el trabajador, ya que, dependiendo de esta labor de los que lo realizan, se obtendrá la satisfacción laboral. Es decir, un trabajador satisfecho suele dar mayor entrega al trabajo que realiza. Una eminente satisfacción de los colaboradores en el trabajo es lo que se quiere, ya que ello permitirá obtener efectos positivos, como trabajo eficiente y eficaz, lo que permitirá que la entidad pueda desarrollarse aún más. (Álvarez, G. y Miles, D.,2006).

Es entonces, que estar satisfecho o no en el trabajo obedece a diversos motivos como el contexto físico laboral, el logro, entre otros.

También hay otros: “La edad, la salud, la antigüedad, la estabilidad emocional, condición socioeconómica, tiempo libre y actividades recreativas practicadas, relaciones familiares y otros” (Shultz, 1990).

En la Unidad de Gestión Educativa Local de Tocahe, se puede observar que la mayoría de los trabajadores reflejan no estar satisfechos en el trabajo, es decir, consideran que algunos factores de higiene y factores motivadores no

están de acorde con lo que ellos buscaban. Posiblemente, esto se deba a la manera de cómo se viene desarrollando la gestión administrativa, es decir no se observa el establecimiento de objetivos y planes actuales. En cuanto a la estructura organizacional, existen áreas de trabajo ocupados por personas que no cumplen con el perfil necesario para el puesto, falta una mayor comunicación y liderazgo. Además, muy poco se mide el desempeño de los trabajadores que permitan una correcta colocación de los puestos.

1.2. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

1.2.1. PROBLEMA GENERAL

- ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021?

1.2.2. PROBLEMAS ESPECÍFICOS

- ✓ ¿De qué manera la planeación se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021?
- ✓ ¿De qué manera la organización se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021?
- ✓ ¿De qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021?
- ✓ ¿De qué manera el control se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021?

1.3. OBJETIVO GENERAL

- ✓ Conocer de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

1.4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Conocer de qué manera la planeación se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.
- ✓ Conocer de qué manera la organización se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.
- ✓ Conocer de qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.
- ✓ Conocer de qué manera el control se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

1.5. JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. TEÓRICA

En el presente estudio se conoció de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache. El trabajo permitió diferenciar diferentes modelos teóricos de gestión administrativa y satisfacción laboral.

1.5.2. PRÁCTICA

Los resultados ayudaron a conocer las fases de la gestión administrativa relacionándola con la satisfacción laboral para luego brindar recomendaciones con un mayor sustento teórico.

1.5.3. METODOLÓGICA

Se aplicó aspectos metodológicos como la técnica de la encuesta y el instrumento de cuestionario para ejecutar la investigación y obtener las respuestas de la población que han sido elegidos para la presente investigación. Así mismo, este estudio puede servir como base para futuras investigaciones.

1.6. LIMITACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

Existe cierta limitación en cuanto a la ejecución del instrumento (cuestionario), ya que se tienen que cumplir y respetar ciertos protocolos de seguridad y esto puede tomar más tiempo para la elaboración del informe. Pero gracias al apoyo del personal de la Ugel Tocache se pudo superar ese impase.

1.7. VIABILIDAD DE LA INVESTIGACIÓN

El actual trabajo de es viable, porque se cuenta con los recursos suficientes para su ejecución. Entre ellos se menciona: Recursos bibliográficos, recursos humanos, recursos económicos, recursos tecnológicos.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN

2.1.1. ANTECEDENTE INTERNACIONALES

Joseph T. (2021), en su estudio titulado “La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur”, realizado en la Universidad de Montemorelos en Colombia, concluye que: La gestión administrativa es una variable predictora positiva y significativa de la satisfacción laboral. Esto quiere decir, si los que están a cargo de la dirección de la Unión Colombiana del Sur optimizan cada una de las fases de la gestión administrativa como es: Planeación, organización, liderazgo y control en sus entidades, existe la posibilidad que la satisfacción de los profesores sea cada vez mejor.

Lacayo F. (2017), en su estudio titulado “Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala”, realizado en la Universidad de Rafael Landívar, en Guatemala, concluye que:

- Más del 90% de las personas consideran que la capacitación permanente permite que la comunicación sea mejor.
- Más del 90% de las personas consideran que las relaciones interpersonales capacitación permanente permite mejorar las actividades de seguridad e higiene.
- Más del 90% está de acuerdo con la valoración permanente de las situaciones físicas del lugar de trabajo, ya que ello permite prevenir riesgos.
- El 100% de las personas consideran que las prestaciones económicas permiten tener una mejor calidad de vida.

Lara A. (2016), en su estudio titulado “Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado en el periodo 2014-2015”, realizado en la Universidad Central del Ecuador en Ecuador, concluye que: La gestión administrativa no es adecuada, ya que el mal trabajo que se realiza en sus diversos procesos viene creando insatisfacción en los colaboradores y estos realicen su trabajo con bajo desempeño.

No existe una estimulación para que los trabajadores puedan hacer sus labores diarias y que estos sean de manera efectiva.

Esto quiere decir que el nivel de insatisfacción que demuestran los trabajadores es alto.

2.1.2. ANTECEDENTES NACIONALES

Pérez M. (2021), en su estudio titulado “La satisfacción laboral y la calidad de servicio al usuario en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, 2019”, realizado en la Universidad Nacional de Cajamarca en Cajamarca, concluye que:

Se demuestra que existe influencia de la satisfacción laboral en la calidad de servicio al usuario, a juzgar por los resultados, ya que al existir una satisfacción laboral “regular”, y se encontró que la calidad de servicio también es percibida como “regular”.

- Se encontró que hay una influencia de los factores extrínsecos, ya que los factores extrínsecos son calificados como “regular”, por el 79% en promedio de los trabajadores de la MDBI
- Se encontró que hay una influencia de los factores intrínsecos en la calidad de servicio al usuario, ya que los factores intrínsecos son calificados como “regular”, por el 74% en promedio de los usuarios de la MDBI.
- Se encontró que hay una relación directa y moderada entre la satisfacción laboral y la calidad de servicio en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, 2019., entre la satisfacción laboral y la calidad de

servicio, porque el valor del coeficiente de correlación de Spearman tiene un valor de 0,589.

Concepción G. (2017), en su estudio titulado “Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32318 Jorge Chávez”, realizado en la Universidad Nacional de educación Enrique Guzmán y Valle en Lima, concluye que:

La planeación se encuentra muy relacionada en el trabajo de los profesores en la Institución Educativa N° 32318 Jorge Chávez Dartner del distrito de Obas de la provincia de Yarowilca.

Coexiste una baja eficiencia en la gestión que se refleja en una situación de trabajo poco aceptable que les impide estar satisfechos y confiados para ejercer su labor.

La gestión administrativa tiene una correlación moderada con la satisfacción del trabajo de sus profesores.

Mercado M. (2017), en su estudio titulado “Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016”, realizado en la Universidad César Vallejo en Lima, concluye que:

Se presenta una relación directa significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje -Lima, 2016.

Se presenta una relación directa significativa y alta entre la planeación y la satisfacción laboral.

Se presenta una relación directa significativa y alta entre la organización y la satisfacción laboral.

Se presenta una relación directa significativa y alta entre la dirección y la satisfacción laboral.

Se presenta una relación directa significativa y moderada entre el control y la satisfacción laboral.

2.1.3. ANTECEDENTES LOCALES

Bao C. (2019), en su estudio titulado “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Escuela de Posgrado de la

UNHEVAL”, realizado en la Universidad Nacional Hermilio Valdizán en Huánuco, concluye que:

No hay una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL-2019.

No hay una relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral.

Coexiste una correlación baja entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Coexiste una correlación baja inversa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Coexiste una correlación inversa no significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Lujan C. (2018), en su estudio titulado “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – Inpe 2018”, realizado en la Universidad de Huánuco en Huánuco, concluye que:

Se presenta una correspondencia significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE.

De la misma forma, los procesos de la gestión administrativa tienen una correspondencia positiva con la satisfacción laboral.

Se considera que hay un progreso organizacional positivo, y estas se dan a través de políticas de la institución para mejorar la satisfacción de los trabajadores y por ende mejorar su desempeño.

Existe una asociación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral.

Existe una asociación significativa entre la organización y la satisfacción laboral y esto se observa en la correcta división de trabajo que se realiza.

Existe una asociación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral y esto se observa en la forma de liderar esta institución.

Jara D. (2018) en su estudio titulado “La gestión administrativa y satisfacción del usuario en la gerencia de desarrollo urbano y rural de la

Municipalidad Distrital de Chinchao 2018”, realizado en la Universidad de Huánuco en Huánuco, concluye que:

La gestión administrativa no incurre en la satisfacción del usuario.

La planificación no incurre en la satisfacción del usuario.

La organización y la dirección incurren en la satisfacción del usuario. Por lo que se puede mencionar que existe una relación moderada. Esto se puede observar en la atención capacitada que pueden recibir los usuarios

La ejecución incide bajamente en la satisfacción de los usuarios y esto se observa en las obras que no se llegaron a concluir y se paralizaron.

El control incide bajamente en la satisfacción de los usuarios, ya que estos controles, a través de las supervisiones se realizan sólo a veces.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Según Daft (2004) define la administración es la consecución de metas organizacionales en forma adecuada y eficaz planeando, organizando dirigiendo y controlando los recursos. Esta definición contiene dos ideas importantes: 1) Las cuatro funciones: planear, organizar dirigir y controlar; 2) La consecución de las metas organizacionales en forma adecuada y eficiente. Los ejecutivos usan muchas habilidades para cumplir las funciones anteriores.

Según Chiavenato (2000) establece que las funciones del administrador, en conjunto conforman el proceso administrativo. La planeación, organización, dirección y control consideradas por separados, constituyen las funciones administrativas que, al ser vistas como una totalidad para conseguir los objetivos, conforman el proceso gerencial.

2.2.1.1. Planeación

La planeación es la primera y más importante actividad de la administración, ya que es preciso fijar la dirección que habrá de tomar la empresa, los objetivos de la misma y los medios para

lograrlo, además nos permite diseñar para un mañana incierto con alguna certeza de que se habrían de cumplir los objetivos de la empresa (Scanlan, 1990).

La planeación es el primer paso del proceso administrativo por medio del cual se define un problema, se analizan las experiencias pasadas y se esbozan planes y programas (Fernández, 1991).

El proceso de planificación

El proceso de planificación es racional y está sujeto al análisis científico de los problemas; se puede dividir en una serie de etapas lógicas y ordenadas (Eckles et al, 1982) A continuación se hará una breve descripción de las etapas o pasos propuestos por algunos de ellos para llevar a cabo dicho proceso.

Según (Eckles et al, 1982) la planificación se realiza de manera más efectiva siguiendo una sucesión lógica:

- Definir el objetivo.
- Establecer premisas y restricciones.
- Analizar la información.
- Desarrollar planes alternativos.
- Elegir el mejor plan
- Desarrollar planes derivados
- Atender a la ejecución.

Por su parte (Koontz & O' Donnell ,1967) plantea que los planes pueden ser clasificados como objetivos, políticas, procedimientos reglas, presupuestos, programas, y estrategias. A continuación, se detallan:

Objetivos. Los objetivos o las metas, son los fines hacia los que la actividad es encaminada. Representan no solamente el punto final de la planificación, sino el fin hacia el que se encaminan las demás funciones del proceso administrativo.

Políticas. Las políticas pueden ser consideradas también como planes. Las políticas son afirmaciones generales o declaraciones que guían o canalizan a los subordinados en el proceso de adopción de decisiones.

Procedimientos. Los procedimientos son planes, en el sentido de que establecen un método habitual en el manejo de las actividades futuras. Los procedimientos son verdaderas guías para la acción más bien que guías de pensamiento, y detallan la manera exacta en la que una cierta actividad debe ser cumplida. Su esencia es la secuencia cronológica.

Reglas. Las reglas son planes en el sentido de que son líneas de acción requeridas, las cuales al igual que otros planes son escogidos entre alternativas. Son corrientemente el tipo de plan más simple.

Presupuestos. Un presupuesto es un plan; un estado de resultados esperados expresados en términos numéricos.

Programas. Los programas son un complejo de políticas, procedimientos, reglas, asignación de funciones, y otros elementos necesarios para llevar a cabo una determinada línea acción; están generalmente basados en presupuestos de capital y de operación.

Estrategias. Las estrategias pueden ser consideradas como planificación interpretativa, o como planes hechos teniendo en presente los del competidor.

2.2.1.2. Organización

Stoner, J. (1996) Expone que Organizar es dividir, separar y reunir nuevamente para coordinar las actividades y los recursos de la empresa, cumplir las metas que se encuentran plasmadas en la Planeación. Implica también la toma de decisiones que es parte primordial, a través de ella se tomarán las decisiones más

pertinentes, que puedan beneficiar a la empresa. La fase de organización tiene cuatro pasos principales:

División Del Trabajo: es fragmentar el trabajo general en pequeñas tareas, de tal manera que el personal se encargue en una sola, sin que existan escapes de responsabilidades que los dirige.

Departamentalización: ya dividido el trabajo, ahora se forma pequeños grupos en pequeños departamentos; cuyas actividades de trabajo puedan realizar bajo el mando de una persona.

Jerarquía: es el patrón de diversos niveles de la estructura de la organización. Dentro de la Jerarquía existen dos elementos muy importantes:

El Tramo Administrativo: que es el número de subordinados, que dependen directamente de una persona.

Reyes, A (1996) indica que dentro de la organización, se encuentra lo que son los organigramas para la empresa; y los ORGANIGRAMAS son los mapas o gráficas de la empresa, representan las funciones y puestos de la empresa. Los organigramas sirven para:

La división de las funciones.

Los niveles jerárquicos

Las líneas de autoridad y responsabilidad

2.2.1.3. Dirección

Dubrin, A. (2000) indica que Dirección es también llamado Liderazgo, que es la capacidad de influir y ejercer la autoridad sobre los demás, con la ambición de alcanzar las metas de la institución; por lo tanto, radica en dosificar energía, dirigir, activar e inducir a terceros. El liderazgo o la Dirección es un componente tan

primordial de la labor administrativa, que algunos consideran que la administración, es alcanzar los fines por medio de las personas.

Reyes, A (1996) indica que Dirección es el componente esencial de la administración, logra que otros cumplan las actividades que se le indiquen y que están planificadas, esto se obtiene con ejercer la autoridad basándose en decisiones; ya sea en forma directa o delegando la autoridad y se inspecciona de manera sincrónica, de tal forma que se efectúen las ordenas expuestas. La Dirección se le conoce con el nombre de Liderazgo, esta fase es central para la administración, donde se subordina y ordena para conseguir que se efectúen todo lo expuesto para lograr los objetivos propuestos. Sus fases o etapas: La Dirección de una empresa supone: 1. La delegación de la autoridad. 2. Que se ejerza esa autoridad, para lo cual deben precisarse sus tipos, elementos, clases, auxiliares etc. 3. Que se establezca canales de comunicación, a través de los cuales se ejerza y se controlen sus resultados, esta comunicación puede ser indirecta (Impersonal) o directa (personal). 4. Que se supervise el ejercicio de la autoridad en forma simultánea.

2.2.1.4. Control

Para Koontz, et al (2012) control es medir y corregir el desempeño individual y organizacional para asegurar que los hechos se conformen a los planes. Incluye medir el desempeño respecto de las metas y los planes, mostrar dónde existen desviaciones de los estándares y ayudar a corregir las desviaciones.

El proceso de control básico, en cualquier lugar y para lo que sea que se controle, incluye tres pasos:

1. Establecer estándares.
2. Medir el desempeño contra estos estándares.
3. Corregir las variaciones de los estándares y planes. (p. 496).

2.2.2. SATISFACCIÓN LABORAL

Andresen, Domsch y Cascorbi (2007) definen la satisfacción laboral como “un estado emocional placentero o positivo resultante de la experiencia misma del trabajo; dicho estado es alcanzado satisfaciendo ciertos requerimientos individuales a través de su trabajo”.

Mason y Griffin (2002) señalan que, en la organización se dan muchos procesos que son llevados a cabo en grupos, por lo que debería ser pertinente conceptualizar el constructo de “satisfacción laboral” no únicamente a nivel individual, sino también a nivel grupal y organizacional. Por lo anterior, es que ellos definen ‘satisfacción de la tarea del grupo’ como “la actitud compartida del grupo hacia su tarea y hacia el ambiente de trabajo asociado”.

Morillo (2006) define la satisfacción laboral como “la perspectiva favorable o desfavorable que tienen los trabajadores sobre su trabajo expresado a través del grado de concordancia que existe entre las expectativas de las personas con respecto al trabajo, las recompensas que este le ofrece, las relaciones interpersonales y el estilo gerencial”

Teorías de la motivación que explican la satisfacción laboral

Existen algunas teorías:

La teoría de los dos factores: motivación-higiene de Herzberg. Esta teoría señala que el hombre tiene dos categorías diferentes de necesidades que son independientes una de la otra y que influyen en la conducta de manera distinta.

Estas son:

- ✓ factores motivadores o satisfactores
- ✓ factores higiénicos o insatisfactores

Teoría de la Jerarquía de Necesidades Básicas de Abraham Maslow (1954), en donde se formuló la hipótesis de que dentro del ser humano existe una jerarquía de cinco necesidades:

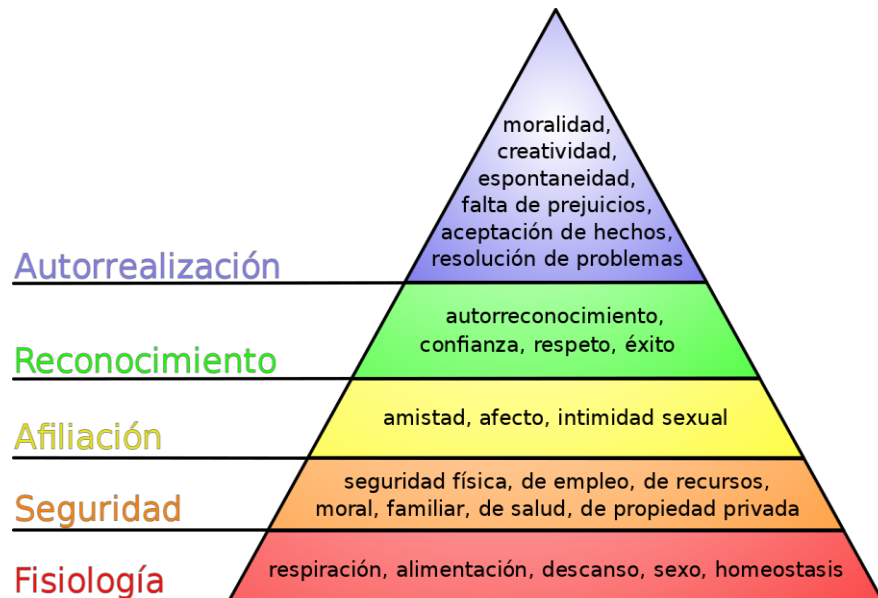


Gráfico 1. Pirámide de necesidades de Maslow

2.2.3.1. Factores motivadores o satisfactores

Se centran en el contenido del trabajo, ellos son: logro, reconocimiento, progreso, el trabajo mismo, posibilidad de desarrollo y responsabilidad (Morillo, 2006).

Logro.

Es la obtención o consecución de aquello que se ha venido intentando desde hace un tiempo y a lo cual también se le destinaron esfuerzos tanto psíquicos como físicos para finalmente conseguirlo y hacerlo una realidad.

O sea, el logro no es la consecuencia del azar o de la suerte que nos acompaña, sino que es el resultado de una meta que una persona o un grupo se propusieron oportunamente y que demanda

por parte de las mismas diversas acciones e inversión de esfuerzo para lograrse (Ucha. 2010).

Reconocimiento.

El reconocimiento puede ser la acción de distinguir a un sujeto o una cosa entre los demás. Dicho reconocimiento se logra a partir del análisis de las características propias de la persona o el objeto. Cuando se reconoce, se concreta la individualización o la identificación.

Un reconocimiento también puede ser el acto o la distinción que expresa una felicitación o un agradecimiento (Pérez y Merino. 2011).

Responsabilidad.

Incluye una dimensión psicosociológica, en tanto tiene en cuenta el sentimiento de responsabilidad como resorte emocional individual del sentirse afectado por el otro y como capacidad culturalmente construida de evaluar consecuencias de las propias acciones y de atribuirse la obligación de hacerse cargo” (Wester, 2008).

Progreso o ascenso.

se relaciona con la promoción de un trabajador a un cargo más relevante, con mejores condiciones y mejor salario. En otras palabras, un ascenso en una empresa supone subir de categoría profesional dentro del organigrama teniendo en cuenta para su aprobación factores como la antigüedad del trabajador, sus logros, su formación, así como las facultades organizativas del empresario (Pérez y Gardey, 2015).

2.2.3.2. Factores higiénicos o insatisfactores

Los cuales no son muy fuertes como motivadores, pero producen insatisfacción en el empleo, y se relacionan con el contexto de éste,

ya que se ocupan del ambiente externo del mismo, ellos son: política de la organización, calidad de la supervisión, relaciones con los compañeros, supervisores y subordinados, salario, seguridad en el empleo, condiciones de trabajo y posición social. (Morillo, 2006).

Política de la organización

Es lo que define el alcance o las esferas dentro de las cuales los subordinados de una organización pueden tomar decisiones. Permite que la gerencia de nivel inferior resuelva los problemas y asuntos sin tener que consultar a la gerencia de nivel superior cada vez que tome una decisión.

Son las pautas desarrolladas por una empresa para poder regular sus acciones (Helmut, 2019).

Supervisión

En el campo industrial y administrativo, tiene que ver con la jerarquización organizativa de las empresas, y designa la función de distribuir los trabajos, vigilar su realización y controlar la calidad del producto de los trabajadores que están al cargo del Supervisor (Hernández, 1997).

Relaciones interpersonales

“Es una interacción recíproca entre dos o más personas.” Se trata de relaciones sociales que, como tales, se encuentran reguladas por las leyes e instituciones de la interacción social (Bisquerra, 2003).

Salario

“Remuneración de la persona que trabaja por cuenta ajena en virtud de un contrato laboral, también otra definición dada al salario

es: como toda la retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo" (García, 1996).

"Salario es el total de las percepciones económicas de las trabajadoras, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena" (Hernández, 1994).

Seguridad en el trabajo

Es el conjunto de medidas técnicas, educativas y psicológicas empleadas para prevenir accidentes y eliminar las condiciones inseguras del ambiente y para instruir o convencer a las personas acerca de la necesidad de implementar practicas preventivas.

La higiene en el trabajo se refiere a un conjunto de normas y procedimientos tendientes a la protección de la integridad física y mental del trabajador, preservándolo de los riesgos de salud que son inherentes a las tareas del cargo y al ambiente físico donde se ejecutan trabajo (Chiavenato, 2007).

Condiciones de trabajo

Chiavenato (2007) señala. "Las condiciones de trabajo son las circunstancias físicas en las que el empleado se encuentra cuando ocupa un cargo en la organización.

Status

Situación social que ocupa una persona en una sociedad como consecuencia de sus ingresos o de la actividad profesional que desarrolla El estatus social indica la posición social que un individuo x ocupa dentro de una sociedad o de un grupo social. (Ucha, 2011).

2.3. DEFINICIONES CONCEPTUALES

✓ **Objetivo**

Según Koontz, Weihrich y Cannice (2012) son aquellos aspectos materiales, económicos, comerciales y sociales, en dirección a los cuales las organizaciones dirigen sus energías y sus recursos, esos aspectos son utilidades, rentabilidad, buena imagen, responsabilidad social, productividad, productos o servicios de calidad, buena percepción del cliente, etc.

✓ **Análisis:**

Acción de dividir una cosa o problema en tantas partes como sea posible, para reconocer la naturaleza de las partes, las relaciones entre éstas y obtener conclusiones objetivas del todo.(Rojas, 2015).

✓ **Efectividad:**

El grado en el cual se logran los requerimientos de resultados en el trabajo (Rojas, 2015).

✓ **Eficacia:**

Indicador de mayor logro de objetivos o metas por unidad de tiempo, respecto a lo planeado (Rojas, 2015).

✓ **Eficiencia:**

Indicador de menor costo de un resultado, por unidad de factor empleado y por unidad de tiempo. Se obtiene al relacionar el valor de los resultados respecto al costo de producir esos resultados (Rojas, 2015).

✓ **Estrategia:**

En un proceso regulable; es el conjunto de las reglas que aseguran una decisión óptima en cada momento. Una estrategia por lo general abarca los objetivos, las metas, los fines, la política y la programación de acciones de un todo organizacional o individual (Rojas, 2015).

✓ **Evaluar:**

Acto de comparar y enjuiciar los resultados alcanzados en un momento y espacio dados, con los resultados esperados en ese mismo momento. Es buscar las causas de su comportamiento, entenderlas e introducir medidas correctivas oportunas (Rojas, 2015).

✓ **Compensación:**

Es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales, de seguridad y de ego o estatus (Rojas, 2015).

2.4. HIPÓTESIS

2.4.1. HIPÓTESIS GENERAL

La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

2.4.2. HIPÓTESIS ESPECÍFICAS

- ✓ La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.
- ✓ La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.
- ✓ La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.
- ✓ El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021

2.5. VARIABLES

2.5.1. VARIABLE INDEPENDIENTE

Gestión administrativa

2.5.2. VARIABLE DEPENDIENTE

Satisfacción laboral

2.6. OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES (DIMENSIONES E INDICADORES)

Tabla 1: Operacionalización de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	Items
VARIABLE INDEPENDIENTE: GESTIÓN ADMINISTRATIVA	PLANEACIÓN	• Establecimiento de objetivos • Plan	• ¿Son medibles y se informan a tiempo los objetivos organizacionales? • ¿Los planes se exhiben y se divulgan a todas las áreas?
	ORGANIZACIÓN	• Estructura organizacional • Agrupamiento de actividades	• ¿La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador? • ¿Existe un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas?
	DIRECCIÓN	• Comunicación • Liderazgo	• ¿Se establece una comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización? • ¿El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales?
	CONTROL	• Medición del desempeño • Corrección de las variaciones	• ¿Se mide el cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales? • ¿Se corrigen las desviaciones de los objetivos organizacionales?

VARIABLE DEPENDIENTE: SATISFACCIÓN LABORAL	FACTORES DE HIGIENE	• Política de la organización. • Supervisión • Relaciones interpersonales • Salario • Seguridad en el trabajo • Condiciones de trabajo • Status	• ¿Las políticas que se establecen le permiten desarrollar mejor su trabajo? • ¿Las supervisiones que se establecen le permiten obtener un mejor desempeño? • ¿Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo? • ¿El salario que usted percibe va de acorde con las funciones de trabajo que realiza? • ¿Se desarrollan actividades que permitan seguridad en el trabajo? • ¿Las condiciones ambientales de trabajo en su área le permiten ejecutar mejor su trabajo? • ¿Su trabajo le permite tener una mejor posición social?
	FACTORES MOTIVADORES	• Logro. • Reconocimiento. • Responsabilidad. • Progreso o ascenso.	• ¿Su trabajo le permite sentirse realizado como profesional? • ¿Ha recibido reconocimientos por el trabajo que realiza? • ¿Los trabajos que usted realiza, percibe que sean importantes? • ¿Se siente complacido con los resultados que obtiene en su trabajo?

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

3.1. TIPO DE INVESTIGACIÓN

Se trabajó bajo una investigación aplicada, ya que mediante la utilización de las diversas teorías se pretende emplearlos para obtener ciertos cambios en mejora de la organización (Carrasco,2017)

3.1.1. ENFOQUE

Para llevar a cabo el presente estudio manejó el enfoque cualitativo y cuantitativo.

Se probará la hipótesis y para ello se habrán recolectado datos que luego de trabajarlos se realizarán el análisis estadístico.

A través del enfoque cualitativo se establecerán las peculiaridades necesarias para el estudio, conociendo el espacio de la investigación para posteriormente brindar algunas recomendaciones. (Hernández, 2006).

3.1.2. ALCANCE O NIVEL

El estudio se desarrolló considerando el nivel descriptivo-correlacional. Descriptivo porque se detallará el problema considerando las variables de estudio como son. Gestión administrativa y satisfacción laboral. Y a través de la correlación se pretendió conocer el grado relación que tienen las dos variables en estudio. Hernandez (2006).

3.1.3. DISEÑO

Se trabajó bajo un diseño no experimental, y será transversal porque la recolección de datos se realizó en un solo periodo.

Kerlinger y Lee (2002) La investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control directo de

las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.

3.2. POBLACIÓN Y MUESTRA

3.2.1. POBLACIÓN DE ESTUDIO

Para Fidias G. Arias (2012), es un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación. Ésta quedo delimitada por el problema y por los objetivos del estudio.

La población de la investigación está conformada por los 90 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, como se presenta en la siguiente tabla.

Tabla 2: Población

RESÚMEN	
SITUACIÓN	TOTAL
CONTRATADO	51
DESIGNADO	11
NOMBRADO	26
ENCARGADO	2
TOTAL	90

FUENTE: Oficina de Subgerencia de Recursos Humanos Ugel, Tocache - 2021.

3.2.2. MUESTRA

Para el presente estudio, la muestra será igual a la población.

El nombramiento de los miembros para la investigación obedecerá de un juicio determinado del investigador, esto quiere decir que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional. (Castro, 2003).

Por lo que se considerará a la muestra al total de la población.

3.3. TÉCNICAS E INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Las técnicas que se aplicaron para recolectar los datos de la presente investigación fueron las siguientes:

Encuesta: Esta técnica se utilizó mediante el cuestionario de 19 preguntas dirigidas a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocache, con el propósito de estimar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de la entidad antes mencionada.

3.4. TÉCNICAS DE PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE LA INFORMACIÓN

Se utilizó inicialmente Microsoft Excel para armar la base de datos y luego mediante el programa SPSS se desarrollaron las tablas, figura y correlaciones entre la variable gestión administrativa y satisfacción laboral. Luego se procedió a interpretar los resultados.

a. Instrumento de medición

Se aplicó el coeficiente de alfa de Cronbach, tanto para la variable gestión administrativa (8 preguntas) y satisfacción laboral (11 preguntas). Esto se realizó a través de una prueba piloto a 20 personas. Donde se obtuvo el siguiente resultado

Tabla 3: Estadística de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,950	19

Nota. Prueba piloto
Resultado que indica que se tiene un nivel de confiabilidad de 0.950, por lo que podemos decir que el instrumento es confiable.

b. Validez del instrumento

Para la validación del instrumento se tuvo la participación de docentes de nuestra facultad.

Tabla 4: Validez del instrumento por juicio de experto

Evaluador experto	Grado Académico	Valoración de la encuesta
Raúl Felipe Gamarra Huertas	Maestría en ciencias de la educación, con mención en docencia en educación superior e investigación - UDH	20
Manuel Abelardo López Zumarán	Maestro administración - UNHEVAL	20
Zaida Elizabeth Caycho Gutierrez	Maestro en Ciencias Económicas mención Gestión Pública – UNAS	20
Total		20

Nota: Criterios de valorización.

La calificación que se obtuvo para calificar al instrumento fue satisfactoria, es decir se encuentra en un nivel de excelente.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. PROCESAMIENTO DE DATOS

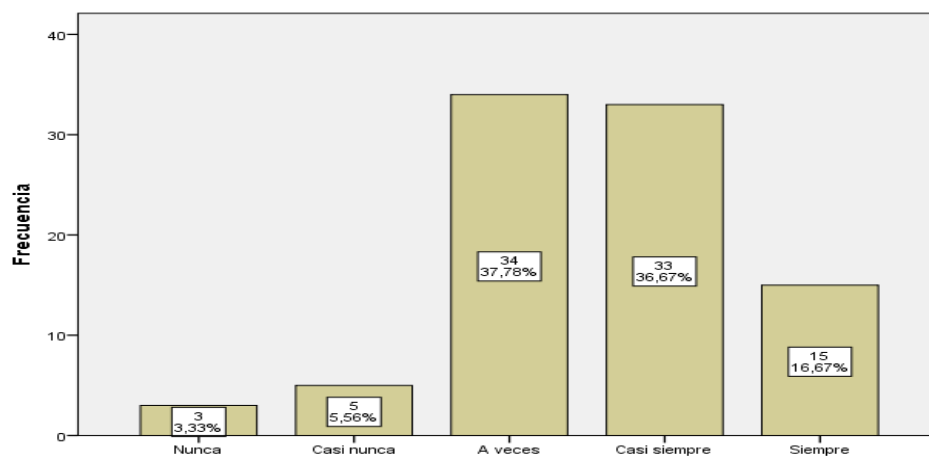
Variable independiente: Gestión administrativa

Tabla 5: Medición e información a tiempo de los objetivos organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	5	5,6	5,6	8,9
	A veces	34	37,8	37,8	46,7
	Casi siempre	33	36,7	36,7	83,3
	Siempre	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 2: Medición e información a tiempo de los objetivos organizacionales



Fuente. Tabla 5

Análisis e interpretación

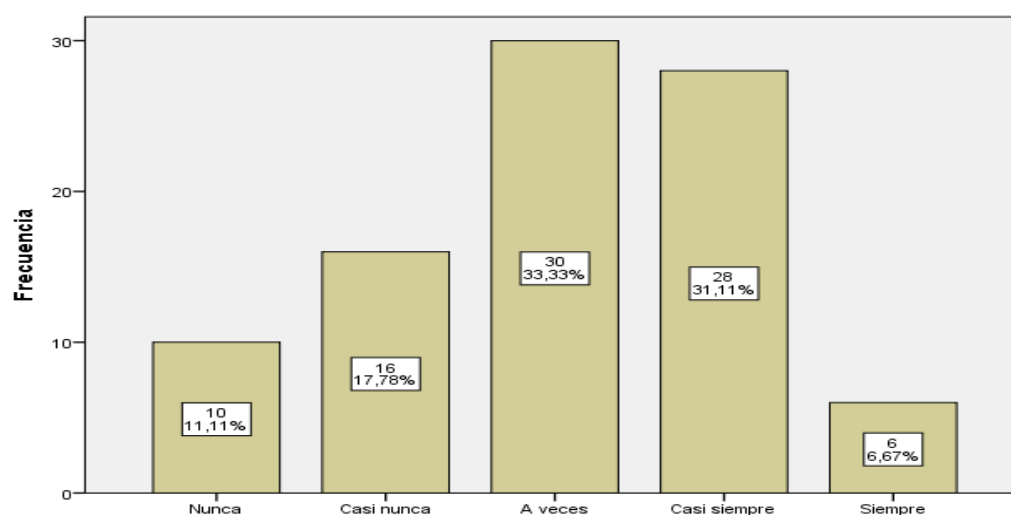
El 56.34% menciona que siempre y casi siempre se mide e informa a tiempo los objetivos organizacionales, el 37.78% menciona a veces, el 5.56% casi nunca y el 3.33% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender si existe medición e información de los objetivos organizacionales.

Tabla 6: Divulgación de los planes en todas las áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	10	11,1	11,1	11,1
	Casi nunca	16	17,8	17,8	28,9
	A veces	30	33,3	33,3	62,2
	Casi siempre	28	31,1	31,1	93,3
	Siempre	6	6,7	6,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 3: Divulgación de los planes en todas las áreas



Fuente. Tabla 6

Análisis e interpretación

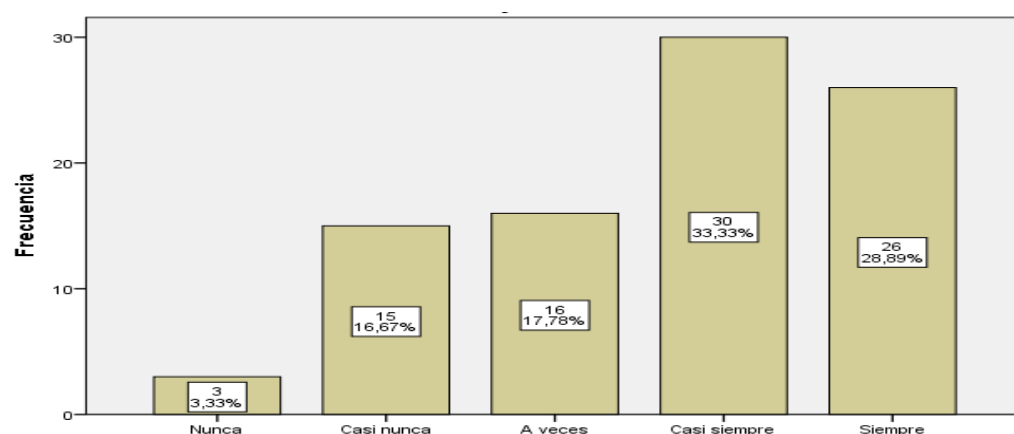
El 37.78% menciona que siempre y casi siempre se divulga los planes en todas las áreas, el 33.33% menciona a veces, el 17.78% casi nunca y el 11.11% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender si existe divulgación de los planes en las diversas áreas.

Tabla 7: La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	3	3,3	3,3	3,3
	Casi nunca	15	16,7	16,7	20,0
	A veces	16	17,8	17,8	37,8
	Casi siempre	30	33,3	33,3	71,1
	Siempre	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 4: La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador



Fuente. Tabla 7

Análisis e interpretación

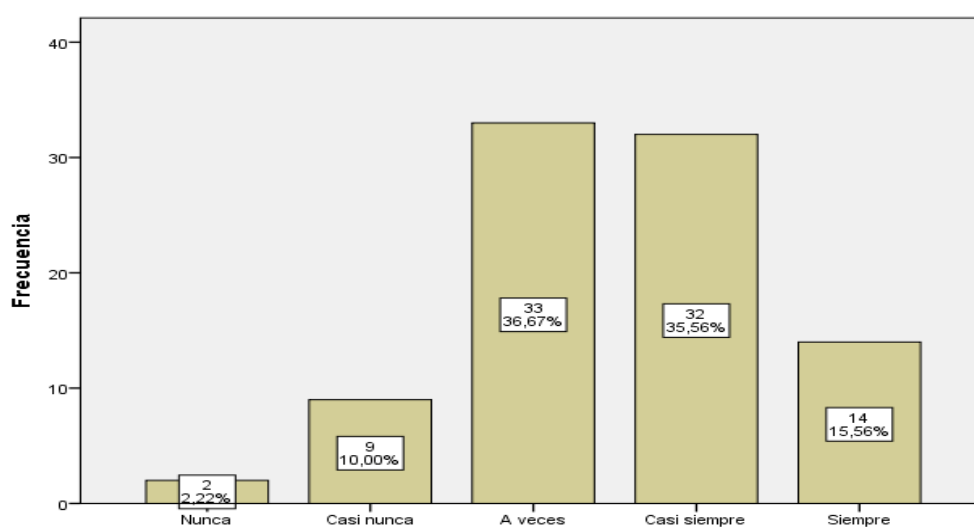
El 62.22% menciona que siempre y casi siempre estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador, el 17.78% menciona a veces, el 16.67% casi nunca y el 3.33% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender si están establecidas las responsabilidades que cada trabajador debe realizar.

Tabla 8: Reparto correcto del trabajo en las diversas áreas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Casi nunca	9	10,0	10,0	12,2
	A veces	33	36,7	36,7	48,9
	Casi siempre	32	35,6	35,6	84,4
	Siempre	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 5: Reparto correcto del trabajo en las diversas áreas



Fuente. Tabla 8

Análisis e interpretación

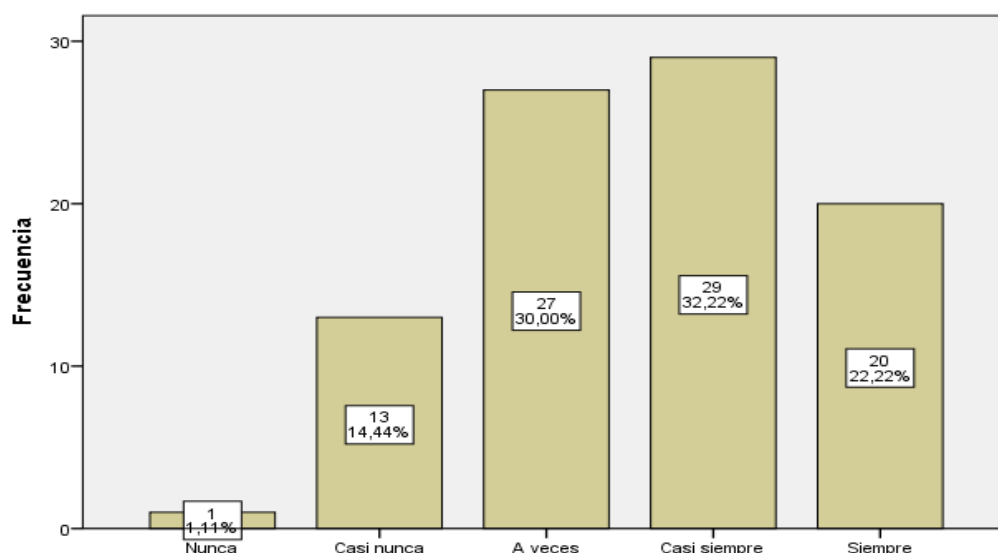
El 51.12% menciona que siempre y casi siempre se realiza un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas, el 36.67% menciona a veces, el 10.00% casi nunca y el 2.22% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender que la partición de trabajos que se realizan en las diversas áreas son correctas.

Tabla 9: Comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	Casi nunca	13	14,4	14,4	15,6
	A veces	27	30,0	30,0	45,6
	Casi siempre	29	32,2	32,2	77,8
	Siempre	20	22,2	22,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 6: Comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización



Fuente. Tabla 9

Análisis e interpretación

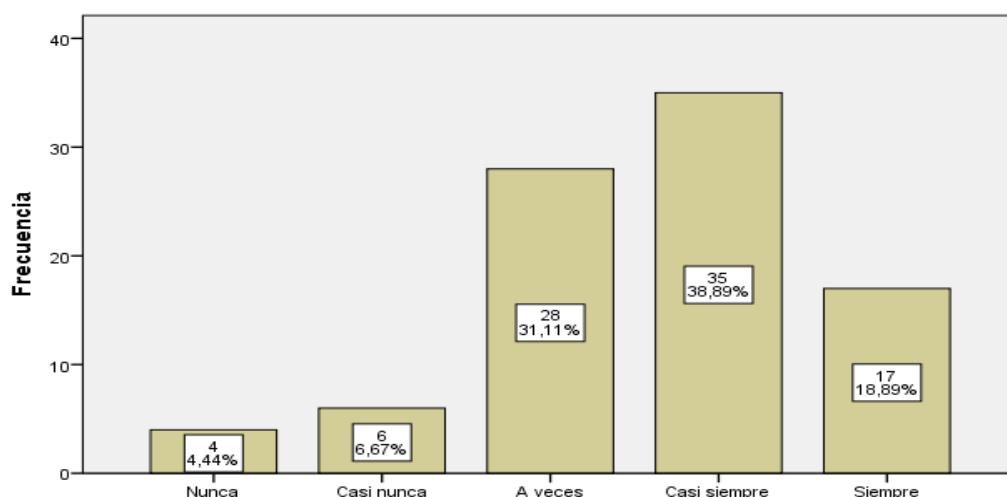
El 54.44% menciona que siempre y casi siempre se establece comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización, el 30.00% menciona a veces, el 14.44% casi nunca y el 1.11% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, si existe una comunicación precisa oportuna que ayuda a cumplir las metas de la organización.

Tabla 10: El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	4	4,4	4,4	4,4
	Casi nunca	6	6,7	6,7	11,1
	A veces	28	31,1	31,1	42,2
	Casi siempre	35	38,9	38,9	81,1
	Siempre	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 7: El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa



Fuente. Tabla 10

Análisis e interpretación

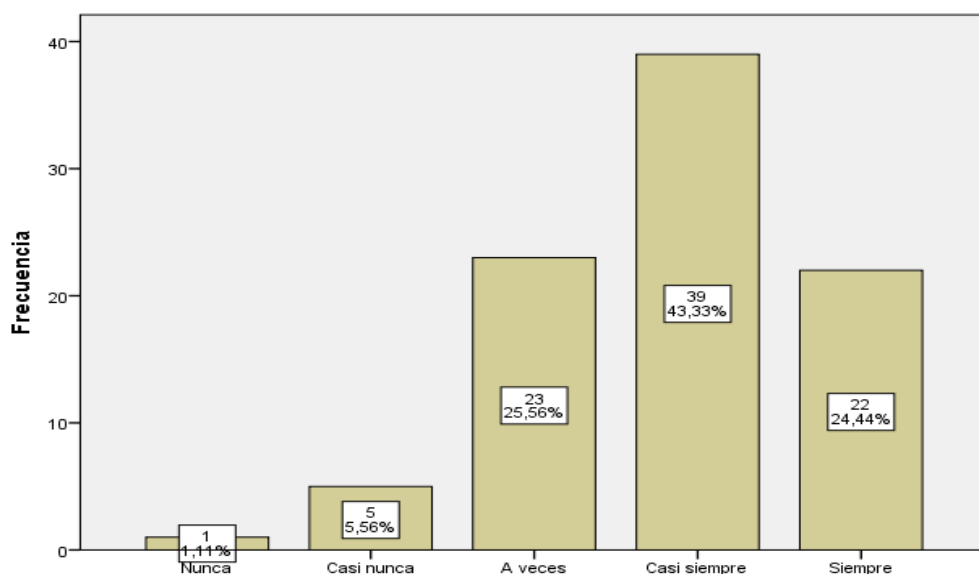
El 57.58% menciona que siempre y casi siempre se ejerce un estilo de liderazgo que permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, el 31.11% menciona a veces, el 6.67% casi nunca y el 4.44% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, si existe un estilo de liderazgo que permite tener una adecuada gestión y por tanto cumplir las metas de la organización.

Tabla 11: Medición del cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	1	1,1	1,1	1,1
	Casi nunca	5	5,6	5,6	6,7
	A veces	23	25,6	25,6	32,2
	Casi siempre	39	43,3	43,3	75,6
	Siempre	22	24,4	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 8: Medición del cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales



Fuente. Tabla 11

Análisis e interpretación

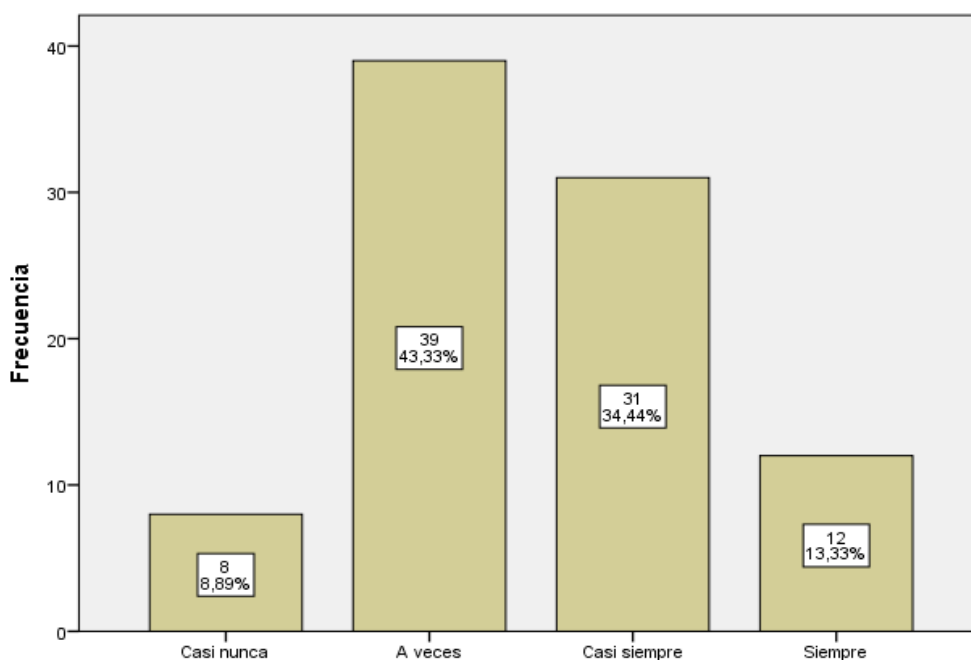
El 67.77% menciona que siempre y casi siempre se mide el cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales, el 25.56% menciona a veces, el 5.56% casi nunca y el 1.11% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, si se mide el cumplimiento de logro de los objetivos.

Tabla 12: Corrección de las desviaciones de los objetivos organizacionales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	8	8,9	8,9	8,9
	A veces	39	43,3	43,3	52,2
	Casi siempre	31	34,4	34,4	86,7
	Siempre	12	13,3	13,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 9: Corrección de las desviaciones de los objetivos organizacionales



Fuente. Tabla 12

Análisis e interpretación

El 52.22% menciona que casi nunca o a veces se corrigen las desviaciones de los objetivos, el 34.44% menciona casi siempre, y el 13.33% manifiesta que siempre. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, no siempre se está corrigiendo las desviaciones de los objetivos organizacionales que pudieran presentarse.

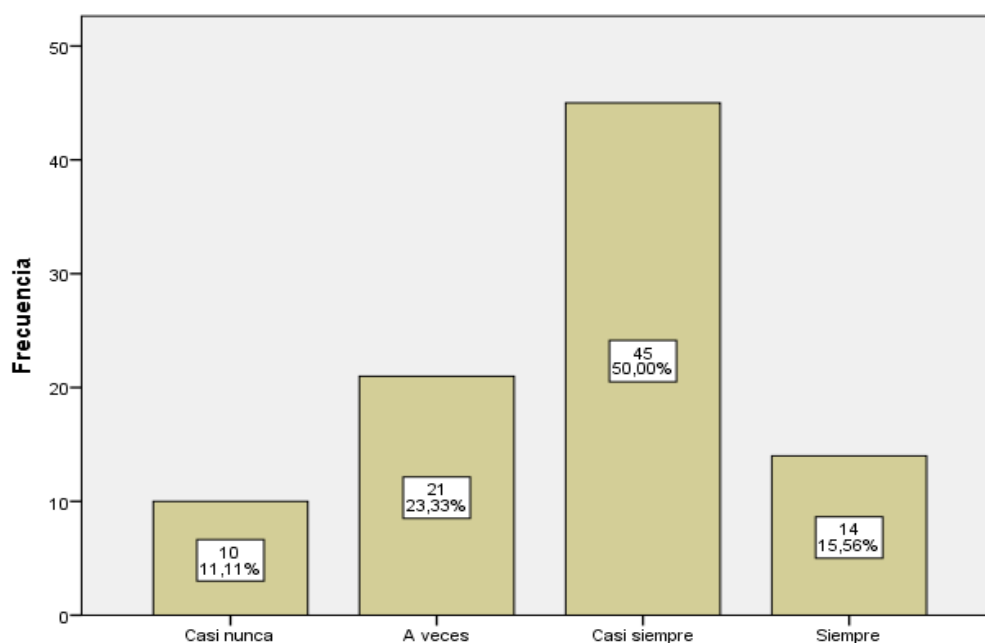
Variable dependiente: Satisfacción laboral

Tabla 13: Las políticas que se establecen le permiten desarrollar mejor su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	10	11,1	11,1	11,1
	A veces	21	23,3	23,3	34,4
	Casi siempre	45	50,0	50,0	84,4
	Siempre	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 10: Las políticas que se establecen le permiten desarrollar mejor su trabajo



Fuente. Tabla 13

Análisis e interpretación

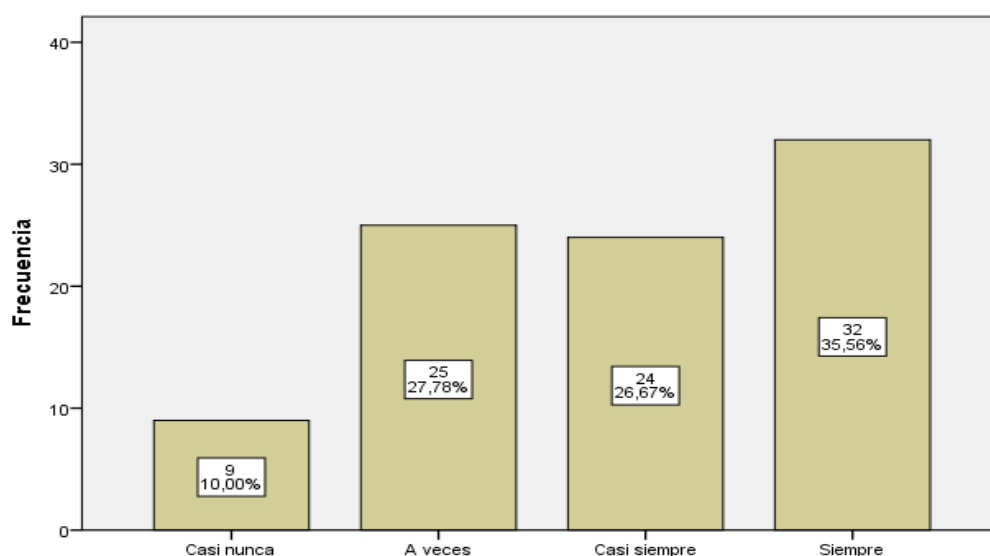
El 65.56% menciona que siempre y casi siempre se establecen políticas que permiten desarrollar mejor el trabajo, el 23.33% menciona a veces y el 11.11% casi nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, si se establecen políticas que permite a los trabajadores realizar mejor su trabajo.

Tabla 14: El establecimiento de supervisiones permite obtener un mejor desempeño

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casi nunca	9	10,0	10,0	10,0
	A veces	25	27,8	27,8	37,8
	Casi siempre	24	26,7	26,7	64,4
	Siempre	32	35,6	35,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 11: El establecimiento de supervisiones permite obtener un mejor desempeño



Fuente. Tabla 14

Análisis e interpretación

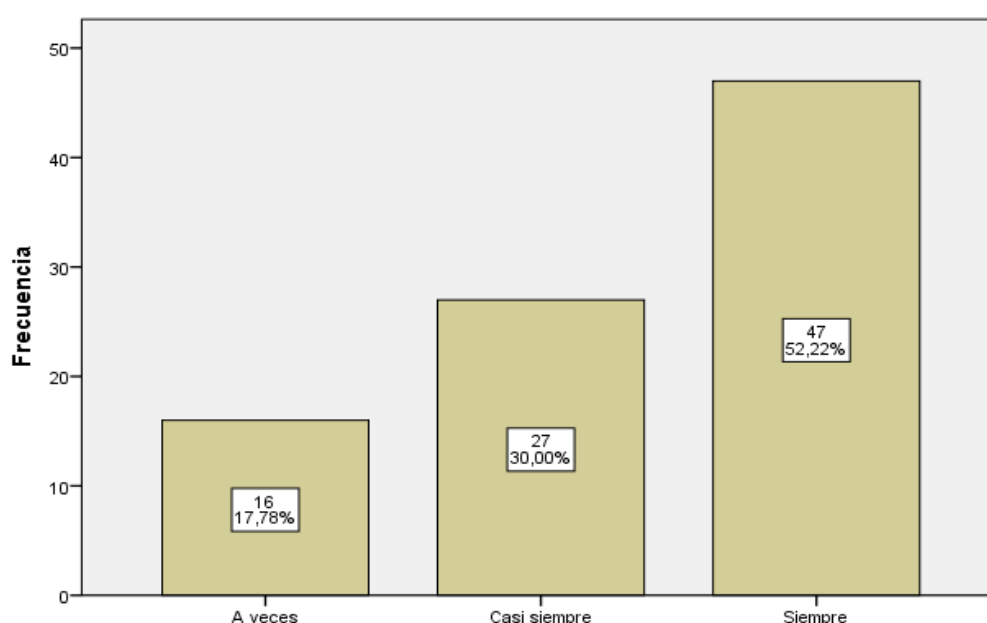
El 62.23% menciona que siempre y casi siempre se establecen supervisiones que permite obtener un mejor desempeño, el 27.78% menciona a veces y el 10.00% casi nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, si se establecen supervisiones que permite a los trabajadores puedan mejorar su desempeño.

Tabla 15: Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo

		Porcentaje			
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	acumulado
Válido	A veces	16	17,8	17,8	17,8
	Casi siempre	27	30,0	30,0	47,8
	Siempre	47	52,2	52,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 12: Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo



Fuente. Tabla 15

Análisis e interpretación

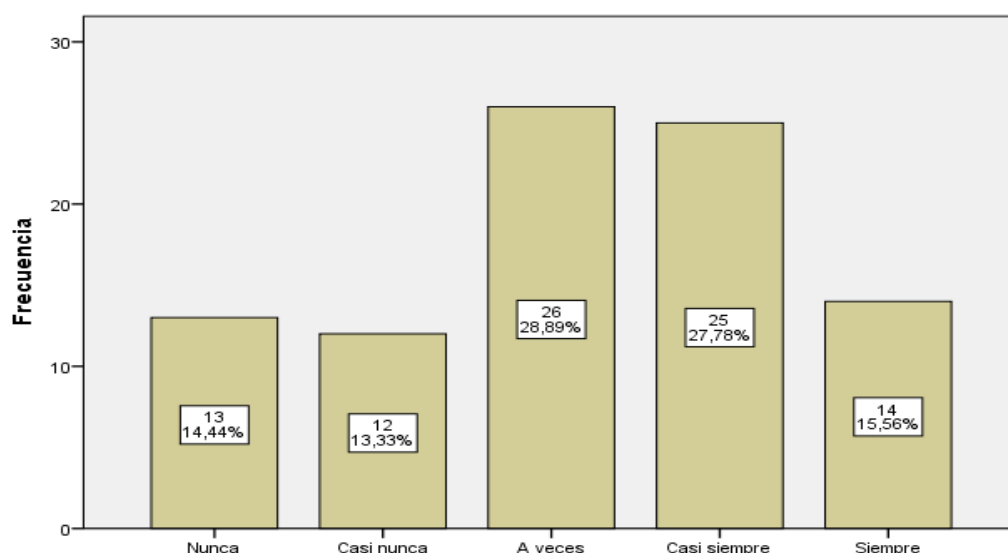
El 52.22% reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo, el 30.00% menciona casi siempre y el 17.78% menciona que a veces. Esto nos da a entender que a los trabajadores de la Ugel Tocache les interesa compartir los trabajos con sus colegas para mejorar su productividad.

Tabla 16: Salario que percibe va de acorde con las funciones de trabajo que se realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	13	14,4	14,4	14,4
	Casi nunca	12	13,3	13,3	27,8
	A veces	26	28,9	28,9	56,7
	Casi siempre	25	27,8	27,8	84,4
	Siempre	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 13: Salario que percibe va de acorde con las funciones de trabajo que se realiza



Fuente. Tabla 16

Análisis e interpretación

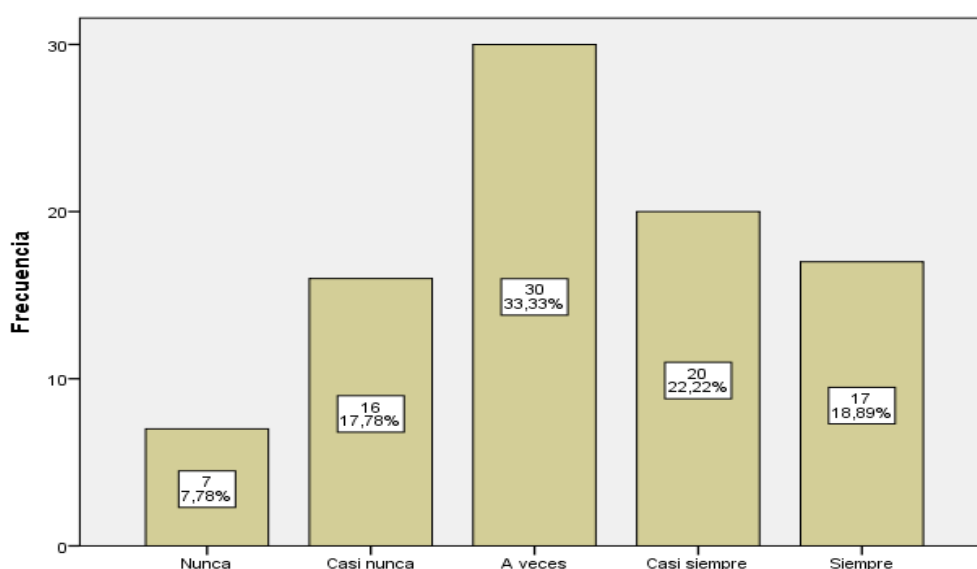
El 28.89% menciona que a veces percibe que el salario que reciben está de acuerdo con las funciones que realizan, el 27.76% menciona casi siempre, 15.56% siempre, 14.44 nunca y el 13.33 manifiesta que casi nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, no todos los trabajadores piensan que el salario que reciben está de acuerdo a sus funciones. Es decir, una percepción muy repartida.

Tabla 17: Desarrollo de actividades que permiten seguridad en el trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	7	7,8	7,8	7,8
	Casi nunca	16	17,8	17,8	25,6
	A veces	30	33,3	33,3	58,9
	Casi siempre	20	22,2	22,2	81,1
	Siempre	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 14: Desarrollo de actividades que permiten seguridad en el trabajo



Fuente. Tabla 17

Análisis e interpretación

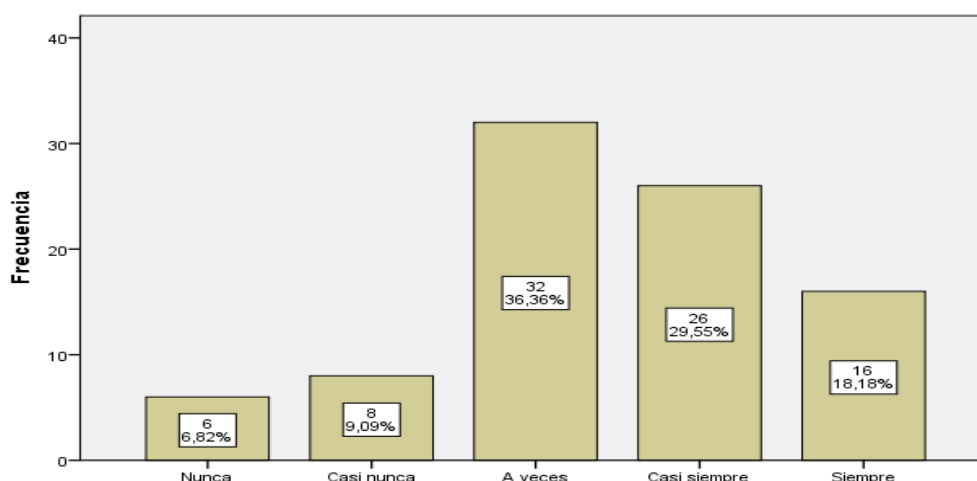
El 41.44% menciona que siempre y casi siempre se desarrollan actividades que permiten seguridad en el trabajo, el 33.33% menciona a veces, 17.76% casi nunca, y el 7.78% menciona que nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, si se realizan actividades que ayudaron a la seguridad en el trabajo.

Tabla 18: Condiciones ambientales de trabajo en su área le permiten ejecutar mejor su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	6	6,7	6,8	6,8
	Casi nunca	8	8,9	9,1	15,9
	A veces	32	35,6	36,4	52,3
	Casi siempre	26	28,9	29,5	81,8
	Siempre	16	17,8	18,2	100,0
	Total	88	97,8	100,0	
Perdidos	Sistema	2	2,2		
Total		90	100,0		

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 15: Condiciones ambientales de trabajo en su área le permiten ejecutar mejor su trabajo



Fuente. Tabla 18

Análisis e interpretación

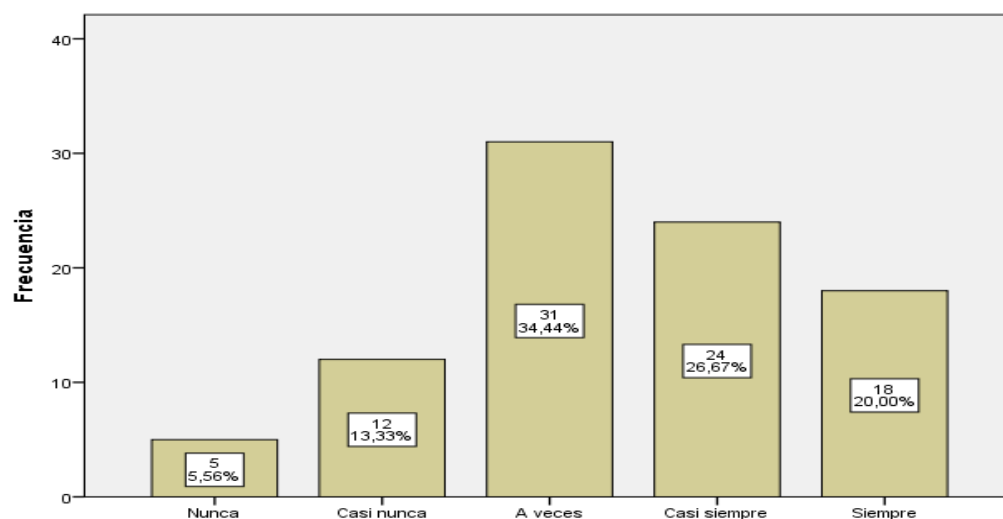
El 47.73% menciona que siempre y casi siempre las condiciones ambientales de trabajo en su área le permiten ejecutar mejor su trabajo, el 36.36% menciona a veces, el 9.09% casi nunca y el 6.82% menciona que nunca. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, la mejora de la ejecución de los trabajos se debe a las condiciones ambientales de las áreas en la entidad.

Tabla 19: Su trabajo le permite tener una mejor posición social

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	5	5,6	5,6	5,6
	Casi nunca	12	13,3	13,3	18,9
	A veces	31	34,4	34,4	53,3
	Casi siempre	24	26,7	26,7	80,0
	Siempre	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 16: Su trabajo le permite tener una mejor posición social



Fuente. Tabla 19

Análisis e interpretación

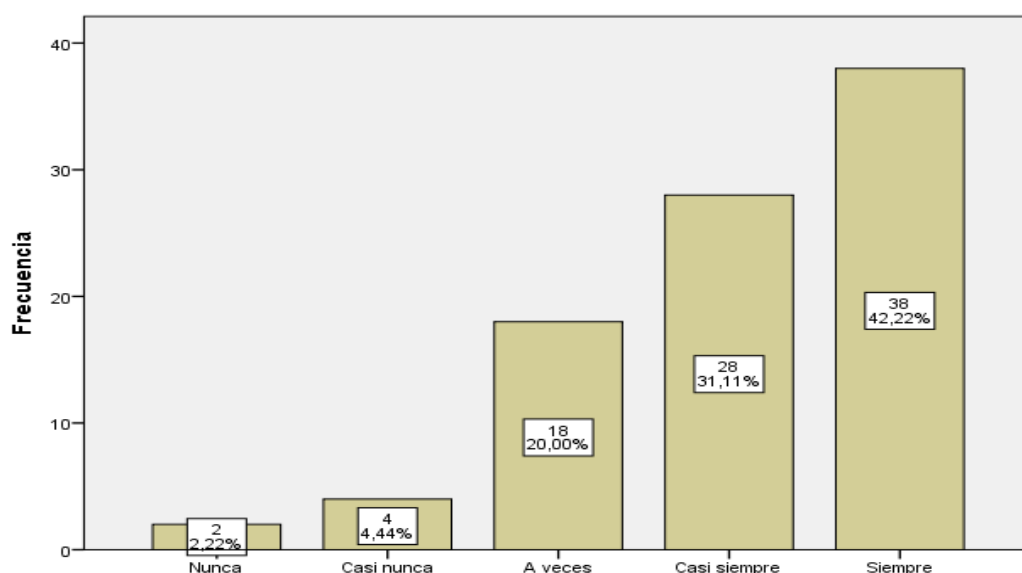
El 34.44% menciona que a veces el trabajo le permite tener una mejor posición social, el 26.67% menciona casi siempre, el 20.00% siempre, el 13.33% casi nunca y el 5.56% nunca. Esto nos da a entender que el puesto de trabajo que tienen los trabajadores no es algo que les permite mejorar su posición social.

Tabla 20: Su trabajo le permite sentirse realizado como profesional

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	Casi nunca	4	4,4	4,4	6,7
	A veces	18	20,0	20,0	26,7
	Casi siempre	28	31,1	31,1	57,8
	Siempre	38	42,2	42,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Gráfico 17: Su trabajo le permite sentirse realizado como profesional



Fuente. Tabla 20

Análisis e interpretación

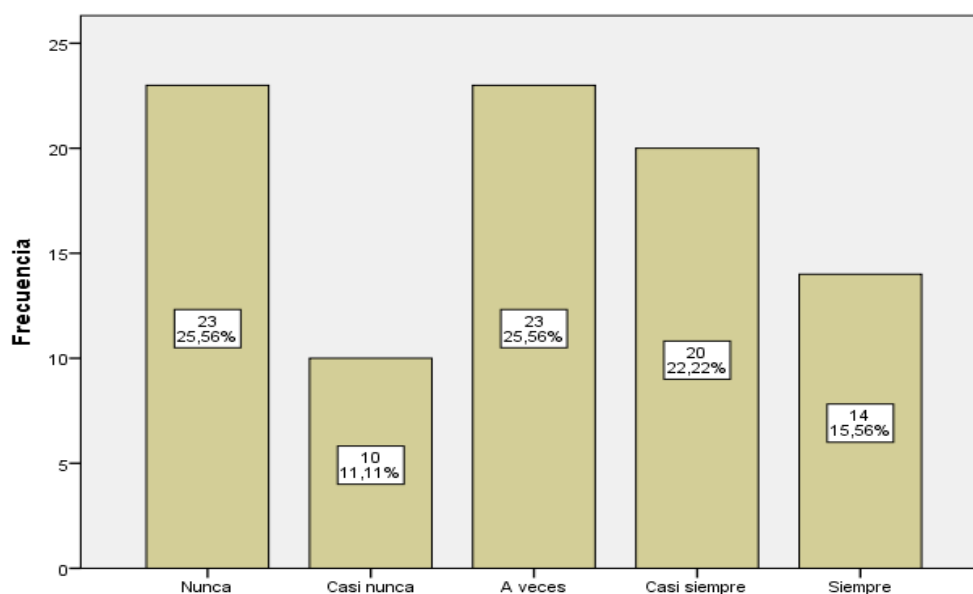
El 73.33% menciona que siempre y casi siempre su trabajo le permite sentirse realizado como profesional, el 20.00% menciona a veces, el 4.44% casi nunca y el 2.22% manifiesta que nunca. Esto nos da a entender que el puesto de trabajo que tienen los trabajadores es algo que les permite sentirse realizado como profesional.

Tabla 21: Reconocimientos por el trabajo que realiza

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	23	25,6	25,6	25,6
	Casi nunca	10	11,1	11,1	36,7
	A veces	23	25,6	25,6	62,2
	Casi siempre	20	22,2	22,2	84,4
	Siempre	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Figura 18: Reconocimientos por el trabajo que realiza



Fuente. Tabla 21

Análisis e interpretación

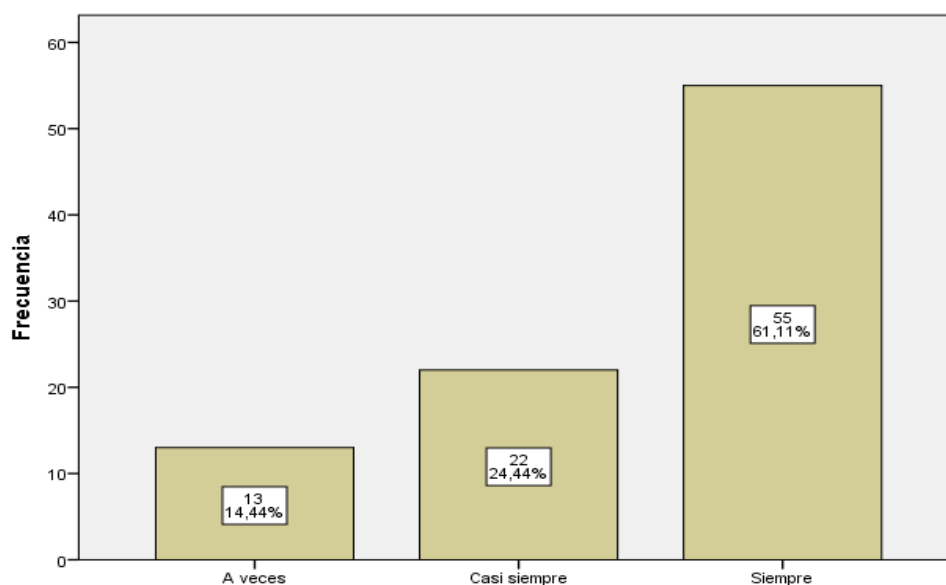
El 36.67% menciona que a nunca o casi nunca se reconoce el trabajo que realizan los trabajadores, el 25.56% menciona a veces, el 22.22% casi siempre y el 15.56% manifiesta que siempre. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache más del 50% manifiesta que son pocas las veces o nunca se reconoce el trabajo que ellos realizan.

Tabla 22: Los trabajos que usted realiza, percibe que sean importantes

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A veces	13	14,4	14,4	14,4
	Casi siempre	22	24,4	24,4	38,9
	Siempre	55	61,1	61,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Figura 19: Los trabajos que usted realiza, percibe que sean importantes



Fuente. Tabla 22

Análisis e interpretación

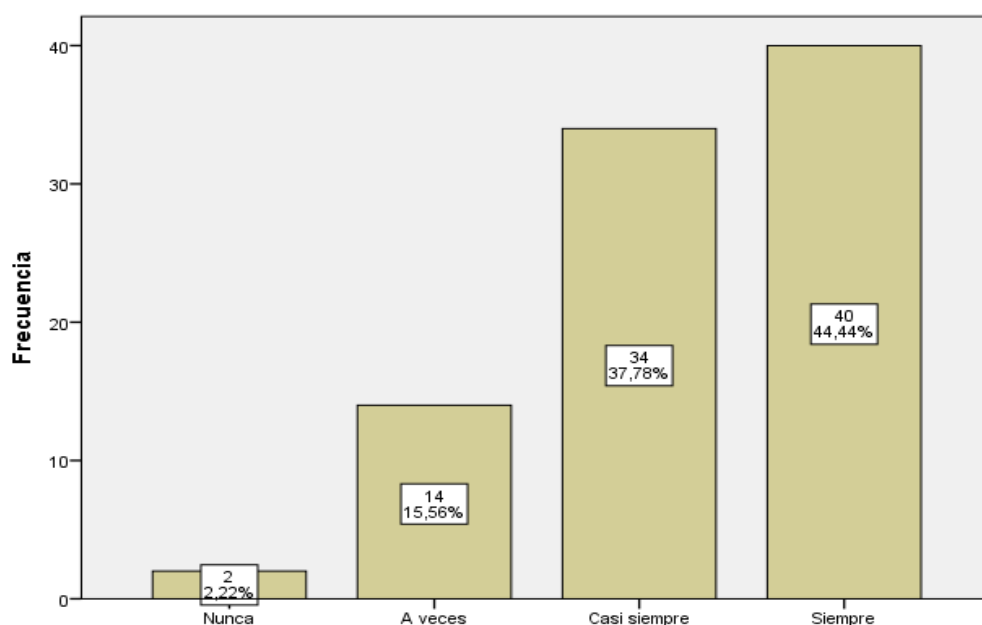
El 61.11% percibe que los trabajos que realizan siempre son importantes, el 24.44% menciona casi siempre y el 14.44% menciona que a veces. Esto nos da a entender que los trabajadores tienen una percepción positiva de la labor que vienen realizando y que su esfuerzo redundará en el logro de los objetivos organizacionales.

Tabla 23: Se siente complacido con los resultados que obtiene en su trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Nunca	2	2,2	2,2	2,2
	A veces	14	15,6	15,6	17,8
	Casi siempre	34	37,8	37,8	55,6
	Siempre	40	44,4	44,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Nota. Encuesta realizada a los trabajadores de la Ugel Tocache

Figura 20: Se siente complacido con los resultados que obtiene en su trabajo



Fuente. Tabla 23

Análisis e interpretación

El 82.22% menciona que siempre y casi siempre se siente complacido con los resultados que obtiene en su trabajo, el 15.56% menciona que a veces y el 2.22% nunca. Esto nos da a entender que la mayoría de los trabajadores se sienten complacidos por los logros que van obteniendo en su puesto de trabajo.

4.2. PRUEBA DE HIPÓTESIS

a. Contrastación de hipótesis

Se planteó la contrastación con el coeficiente de Rho Pearson y conocer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Tabla 24: Escala de valores de correlación

Valor	Interpretación
± 1.00	Correlación perfecta (positiva o negativa)
De ± 0.90 a ± 0.99	Correlación muy alta (positiva o negativa)
De ± 0.70 a ± 0.89	Correlación alta (positiva o negativa)
De ± 0.40 a ± 0.69	Correlación moderada (positiva o negativa)
De ± 0.20 a ± 0.39	Correlación baja (positiva o negativa)
De ± 0.01 a ± 0.19	Correlación muy baja (positiva o negativa)
0.00	Correlación nula (no existe correlación)

Nota. Hernández (2014).

Hipótesis general

Hi La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

H0 La gestión administrativa no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Tabla 25: Correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

		GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Correlación de Pearson	1	,826**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	88
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,826**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

La tabla 24 muestra el resultado de Correlación de Pearson donde nos muestra que existe una correlación alta positiva de 0.826 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Hipótesis específico 1

Hi La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

H0 La planeación no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Tabla 26: Correlación entre la planeación y la satisfacción laboral

		PLANEACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
PLANEACIÓN	Correlación de Pearson	1	,460**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	88
SATISFACCIÓN LABORAL	Correlación de Pearson	,460**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

La tabla 25 muestra el resultado de Correlación de Pearson donde nos muestra que existe una correlación positiva moderada de 0.460 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Hipótesis específico 2

Hi La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

H0 La organización no se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Tabla 27: Correlación entre la organización y la satisfacción laboral

		Satisfacción	
		Organización	Laboral
Organización	Correlación de Pearson	1	,740**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	88
Satisfacción Laboral	Correlación de Pearson	,740**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

La tabla 26 muestra el resultado de Correlación de Pearson donde nos muestra que existe una correlación alta positiva de 0.740 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Hipótesis específico 3

Hi La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

H0 La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Tabla 28: Correlación entre la dirección y la satisfacción laboral

		DIRECCIÓN	SATISFACC LABORAL
DIRECCIÓN	Correlación de Pearson	1	,828**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	88
SATISFACC LABORAL	Correlación de Pearson	,828**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

La tabla 27 muestra el resultado de Correlación de Pearson donde nos muestra que existe una correlación alta positiva de 0.828 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Hipótesis específico 4

Hi El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

H0 El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Tabla 29: Correlación entre el control y la satisfacción laboral

		SATISFACCIÓN	
		CONTROL	LABORAL
CONTROL	Correlación de Pearson	1	,761**
	Sig. (bilateral)		,000
	N	90	88
SATISFACCLABORAL	Correlación de Pearson	,761**	1
	Sig. (bilateral)	,000	
	N	88	88

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

La tabla 28 muestra el resultado de Correlación de Pearson donde nos muestra que existe una correlación alta positiva de 0.761 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que nos permite rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna: El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

CAPÍTULO V

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 CONTRASTACIÓN DE LOS RESULTADOS DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Según los resultados obtenidos en la contrastación de hipótesis general se puede observar en la tabla 24 que existe una correlación alta positiva de 0.826 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que permite afirmar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Similar a Joseph T. (2021), en su estudio titulado “La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur”, menciona que La gestión administrativa es una variable predictora positiva y significativa de la satisfacción laboral. Esto quiere decir, si se optimizan cada una de las fases de la gestión administrativa existe la posibilidad que la satisfacción de los profesores sea cada vez mejor.

Según los resultados obtenidos en la contrastación de la primera hipótesis específica se puede observar en la tabla 25 que existe una correlación positiva moderada de 0.460 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que permite afirmar que la planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Tal como lo menciona Lujan C. (2018), en su estudio titulado “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – Inpe 2018”, donde menciona que los procesos de la gestión administrativa tienen una correspondencia positiva con la satisfacción laboral, que existe una asociación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral. Y que el progreso organizacional positivo se da a través de políticas de la institución para mejorar la satisfacción de los trabajadores y por ende mejorar su desempeño.

Según los resultados obtenidos en la contrastación de segunda hipótesis específica se puede observar en la tabla 26 que existe una correlación alta

positiva de 0.740 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que nos permite afirmar que la organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Similar a Jara D. (2018) en su estudio titulado “La gestión administrativa y satisfacción del usuario en la gerencia de desarrollo urbano y rural de la Municipalidad Distrital de Chinchao 2018”, que menciona que la organización y la dirección incurren en la satisfacción del usuario. Por lo que se puede mencionar que existe una relación moderada. Esto se puede observar en la atención capacitada que pueden recibir los usuarios.

Según los resultados obtenidos en la contrastación de segunda hipótesis específica se puede observar en la tabla 27 que existe una correlación alta positiva de 0.828 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que permite afirmar que la dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Como menciona Dubrin, A. (2000) dando a conocer que la dirección es también llamada Liderazgo, que es la capacidad de influir y ejercer la autoridad sobre los demás, con la ambición de alcanzar las metas de la institución; por lo tanto, radica en dosificar energía, dirigir, activar e inducir a terceros.

Según los resultados obtenidos en la contrastación de segunda hipótesis específica se puede observar en la tabla 28 que existe una correlación alta positiva de 0.761 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, lo que permite afirmar que el control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Como lo menciona Mercado M. (2017), en su estudio titulado “Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016”, que existe una relación directa significativa y moderada entre el control y la satisfacción laboral existencia de una relación entre dimensión control en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje -Lima, 2016.

CONCLUSIONES

1. Existe una correlación alta positiva de 0.826 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral que muestra la tabla 24. Lo que permite afirmar que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Así mismo, las dimensiones como: planeación, organización, dirección y control tienen un grado de relación significativo. Esto quiere decir, que la satisfacción laboral, tanto en factores de higiene y factores de motivación de los trabajadores está relacionado a la gestión administrativa que se viene desarrollando en la Unidad de Gestión Educativa Local.
2. Existe una correlación positiva moderada de 0.460 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$ entre la planeación y la satisfacción laboral que muestra la tabla 25. Lo que permite afirmar que la planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Esto se observa en los indicadores que van relacionados con el establecimiento de objetivos (tabla 4), donde El 56.34% menciona que siempre y casi siempre se mide e informa a tiempo los objetivos organizacionales, el 37.78% menciona a veces, el 5.56% casi nunca y el 3.33% manifiesta que nunca. En cuanto a la divulgación de planes (tabla 5) el 37.78% menciona que siempre y casi siempre se divulga los planes en todas las áreas, el 33.33% menciona a veces, el 17.78% casi nunca y el 11.11% manifiesta que nunca. Es decir, existe medición e información de los objetivos organizacionales y existe divulgación de los planes en las diversas áreas.
3. Existe una correlación alta positiva de 0.740 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, entre la organización y la satisfacción laboral que se muestra en la tabla 26. Lo que nos permite afirmar que la organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Esto se observa en

los indicadores que van relacionados con la estructura organizacional (tabla 6), donde El 62.22% menciona que siempre y casi siempre la estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador, el 17.78% menciona a veces, el 16.67% casi nunca y el 3.33% manifiesta que nunca. En cuanto a la agrupación de actividades (tabla 7) el 51.12% menciona que siempre y casi siempre se realiza un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas, el 36.67% menciona a veces, el 10.00% casi nunca y el 2.22% manifiesta que nunca. Es decir, si están establecidas las responsabilidades que cada trabajador debe realizar y que la partición de trabajos que se realizan en las diversas áreas son correctas.

4. Existe una correlación alta positiva de 0.828 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, entre la dirección y la satisfacción laboral que se muestra en la tabla 27. Lo que nos permite afirmar que la dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Esto se observa en los indicadores que van relacionados con la comunicación (tabla 8), donde el 54.44% menciona que siempre y casi siempre se establece comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización, el 30.00% menciona a veces, el 14.44% casi nunca y el 1.11% manifiesta que nunca. En cuanto a liderazgo (tabla 9) el 57.58% menciona que siempre y casi siempre se ejerce un estilo de liderazgo que permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, el 31.11% menciona a veces, el 6.67% casi nunca y el 4.44% manifiesta que nunca. Es decir, si existe una comunicación precisa oportuna que ayuda a cumplir las metas de la organización y si existe un estilo de liderazgo aceptable que permite tener una adecuada gestión y por tanto cumplir las metas de la organización.
5. Existe una correlación alta positiva de 0.761 y una significancia bilateral de $p \leq 0.000$, entre el control y la satisfacción laboral que se muestra en la tabla 28. Lo que permite afirmar que el control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Esto se observa en los

indicadores que van relacionados con medición del desempeño (tabla 10) donde el 67.77% menciona que siempre y casi siempre se mide el cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales, el 25.56% menciona a veces, el 5.56% casi nunca y el 1.11% manifiesta que nunca. En cuanto a la corrección de las variaciones (tabla 11) el 52.22% menciona que casi nunca o a veces se corrigen las desviaciones de los objetivos, el 34.44% menciona casi siempre, y el 13.33% manifiesta que siempre. Esto nos da a entender que en la Ugel Tocache, si se mide el cumplimiento de logro de los objetivos. Pero que no siempre se está corrigiendo las desviaciones de los objetivos organizacionales que se pudieran presentar.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache mantener la gestión administrativa que viene desarrollando, así mismo el manejo de las dimensiones en cuanto a planeación, organización, dirección y control que tienen un grado de relación significativo. En relación a factores de higiene y factores de motivación de los trabajadores, quizás se tendría que mejorar la percepción que los trabajadores tienen en relación al salario que perciben. Además de buscar la manera de incrementar el reconocimiento de los trabajadores en la Unidad de Gestión Educativa Local.
2. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache mantener el trabajo planeación que viene desarrollando, a través del establecimiento de objetivos y la divulgación de planes, ya que ello permite que los trabajadores puedan tener conocimiento de todo lo que la entidad pretende lograr en un tiempo determinado.
3. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache mantener el trabajo organización que viene desarrollando, a través de la estructura organizacional y la agrupación de actividades, ya que la partición correcta de las diversas áreas permite que los trabajadores puedan tengan bien establecidas las responsabilidades que cada uno debe realizar. Lo que conlleva a una satisfacción laboral dentro de la entidad.
4. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache mejorar aún más el trabajo de dirección que viene desarrollando, a través de la comunicación y liderazgo, ya que la comunicación precisa oportuna ayuda a cumplir las metas de la organización y un liderazgo que permita reconocer el esfuerzo de los trabajadores redundará en la satisfacción laboral y por ende el logro de los objetivos de la entidad.

5. Se recomienda al director de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache mantener el trabajo de control que viene desarrollando, a través medición del desempeño y mejorara la corrección de las variaciones, ya que no es suficiente medir el desempeño de los trabajadores, sino que también se tienen que corregir algunas desviaciones de los objetivos organizacionales que se pudieran presentar.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abramson, R. (1998). *Programación para la mejora del pensamiento en la empresa*.
- Alas, R. (2007). *El impacto de la participación de los empleados en la satisfacción laboral durante el proceso de cambio. Problemas y perspectivas en la gestión*, 5, (4).
- Álvarez, G. y Miles, D. (2006). *El papel de la empleabilidad en la satisfacción laboral de los trabajadores temporales*. Revista Galega de Economía, 15, (002), pp. 1-20
- Andresen, M., Domsch, M. y Cascorbi, A. (2007). *Horas inusuales de trabajo y su relación con la satisfacción laboral: un estudio de pilotos marítimos europeos*. J Labor Res.
- Arias y Heredia, E.V (2000). *Administración de recursos humanos*. México. Ed. Trillas.
- 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 Valdizán. Huánuco, Perú.
- Besseyre Des Horts, Charles, Henri. (1990): *Gestión Estratégica de los Recursos Humanos*, Madrid. Ed. Deusto.
- Bisquerra, J. (2003). *Relaciones Interpersonales*. Editorial: Mac Graw Hill.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Chiavenato, I. (1988). *Administración de Recursos Humanos*. México. Edición Mc Graw. Hill.

Chiavenato, I. (2002). *Gestión del Talento Humano*. Ciudad Bogotá Co., Mc. Graw Hill.

Chiavenato, I. (2007). *Administración de Recursos Humanos*. 5ta. Ed. Mc Graw Hill, Colombia.

Chiavenato, I. (2010). *Introducción a la teoría general de la administración*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Concepción G. (2017). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los docentes de la Institución Educativa N° 32318 Jorge Chávez Dartner*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Lima, Perú.

Cortes Díaz, J. (2002) *Seguridad e Higiene en el Trabajo. Técnicas de Prevención de riesgos laborales*. 3ª Ed. 2002.

Eduardo y Amorós (2016) *comportamiento organizacional* Edición Segunda.

Fidias G. (2012) *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* 6ta edición. Venezuela. Editorial Episteme C.A.

Flores, R. (2017). *Gestión Administrativa y productividad en el hospital de ESSALUD Huánuco, 2017*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Nacional Hermilio Valdizan. Huánuco, Perú.

Gan, F. (1996). *Manual de Programas de Desarrollo de Recursos Humanos*. Barcelona.

García, M. (2001) *La importancia de la evaluación del desempeño*. Revista proyecciones. Año 2 Número 9.

García-Pelayo y Gross, Ramón (1996). *Diccionario Enciclopédico Ilustrado Larousse*. Ediciones Larousse, S. A. de C.V., Novena edición, México D.F., México.

Guerrero Lozano, B. (1996). *Evaluación del Desempeño Más allá del ritual*. Edición. Abril- junio.

Helmut Sy Corvo. (2019). *Política empresarial: características, tipos y ejemplos*. Lifeder. Recuperado de <https://www.lifeder.com/politica-empresarial/>.

Hernández Aristu, J. (1997). *La dualidad entre la acción y la estructura: la organización didáctica del prácticum*. P. Apodaca y C. Lobato (Eds.). *Calidad en la universidad: orientación y evaluación*. Barcelona: Laertes.

Hernández Sampieri, R. (2006). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw-Hill. México.

Hernandez, R. (1994) *Manual de Derecho del Trabajo*. Tomo I, Santo Domingo, Rep. Dominicana.

Hulten, C. R. (2000). *Productividad total del factor: Una breve biografía*. Oficina Nacional de Investigación económica.

Jara D. (2018). *La gestión administrativa y satisfacción del usuario en la gerencia de desarrollo urbano y rural de la Municipalidad Distrital De Chinchao 2018*. [Tesis de licenciatura]. Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.

Joseph, T. (2021). *La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur*. [Tesis de maestría]. Universidad de Montemorelos. Colombia.

- Kerlinger, F. N. y Lee, H. B. (2002). *Investigación del comportamiento. Métodos de investigación en ciencias sociales* (4ª ed.). México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). *Administración: Una perspectiva global y empresarial*. 14a. ed. México D.F.: Mc Graw Hill.
- Lacayo, F. (2017). *Los factores determinantes de la satisfacción laboral en el personal administrativo y operativo de una empresa que se dedica a la venta de seguros diversos en Guatemala*. [Tesis de maestría]. Universidad de Rafael Landívar. Guatemala.
- Lara, A. (2016). *Incidencia de la Gestión Administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado en el periodo 2014-2015*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Central de Ecuador. Quito, Ecuador.
- Lujan, C. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018*. [Tesis de licenciatura]. Universidad de Huánuco. Huánuco, Perú.
- Mason, C. y Griffin, M. (2002). *Satisfacción de tareas grupales: Aplicación de la estructura de satisfacción laboral a grupos. Investigación en grupos pequeños*, 33.
- Mercado, M. (2017). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Morillo, I. (2006). Nivel de satisfacción del personal académico del Instituto Pedagógico de Miranda José Manuel Siso Martínez en relación con el estilo de liderazgo del jefe del departamento... *Sapiens*, 7, (001).

Ordoñez, M. (1997). *La nueva gestión de los RR.HH.* Edit- Gestión 200 S.A.

Pérez P. y Gardey A. (2015). Actualizado: 2017.
Definicion.de: Definición de ascenso (<https://definicion.de/ascenso/>)

Pérez P. y Merino, M. Publicado: 2011. Actualizado: 2014.
Definicion.de: Definición de reconocimiento
(<https://definicion.de/reconocimiento/>)

Perez, M. (2021). *La satisfacción laboral y la calidad de servicio al usuario en la Municipalidad Distrital de Baños del Inca, 2019.* [Tesis de maestría]. Universidad Nacional de Cajamarca. Cajamarca.

Petrick, J.A. (1997) *Calidad total en la dirección de RR.HH.* Edit. Gestión 2000 S.A.

Rojas, Romero José. (2005, agosto 1). *Glosario de administración de empresas.* Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/glosario-de-administracion-de-empresas/>

Ucha, Florencia (2010). Sitio: Definición ABC: Logro | Fecha: jul. 2010 URL: <https://www.definicionabc.com/general/logro.php>

Ucha, Florencia (2010). Sitio: Definición ABC: Status | Fecha: nov. 2011 URL: <https://www.definicionabc.com/social/estatus.php>

Werther W y Keith Davis. (2000). *Administración de Personal y Recursos Humanos.* México. Editorial McGraw-Hill.

Wester, J. H. (2008). *Dimensiones y retos de una educación para la responsabilidad ciudadana.* Utopía y praxis latinoamericana. N° 42. Revista Internacional de Filosofía Iberoamerica.

ANEXOS

Anexo 01.

MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROYECTO: “LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL (UGEL) – TOCACHE - 2021”

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	MÉTODOS Y TÉCNICAS
Problema general ¿De qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021? Problemas específicos • ¿De qué manera la planeación se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021? • ¿De qué manera la organización se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021? • ¿De qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021? • ¿De qué manera el control se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache - 2021? •	Objetivo general Conocer de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Objetivos específicos • Conocer de qué manera la planeación se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. • Conocer de qué manera la organización se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. • Conocer de qué manera la dirección se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. • Conocer de qué manera el control se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.	Hipótesis general La gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. Hipótesis específicas • La planeación se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. • La organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. • La dirección se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021. • El control se relaciona significativamente con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.	Variable Independiente: X= Gestión administrativa Dimensiones: • Planeación • Organización • Dirección • Control Variable Dependiente: Y = Satisfacción laboral Dimensiones: • Factores de higiene • Factores motivadores	Tipo y nivel de Investigación Aplicada – descriptivo correlacional Población y muestra Está representada por 90 trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local Tocahe. Técnica de recolección de datos Encuesta Técnica de procesamiento y análisis de la información Programa spss

Anexo 02.

ENCUESTA

(Dirigido a los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) –
Tocache – 2021)

Estimado trabajador (a), la presente encuesta tiene por objetivo conocer de qué manera la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL) – Tocache – 2021.

Marque usted la alternativa que considere correcta:

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

ITEMS	1	2	3	4	5
PLANEACIÓN					
• ¿Son medibles y se informan a tiempo los objetivos organizacionales?					
• ¿Los planes se exhiben y se divulgan a todas las áreas?					
ORGANIZACIÓN					
¿La estructura organizacional muestra las responsabilidades de cada trabajador?					
¿Existe un reparto correcto del trabajo en las diversas áreas?					
DIRECCIÓN					
¿Se establece una comunicación clara, precisa y oportuna que permite cumplir las metas de la organización?					
¿El estilo de liderazgo que se ejerce, permite tener una adecuada gestión técnica, financiera y administrativa, para el logro de sus objetivos organizacionales?					
CONTROL					
¿Se mide el cumplimiento del logro de los objetivos organizacionales?					
¿Se corrigen las desviaciones de los objetivos organizacionales?					
FACTORES DE HIGIENE					
¿Las políticas que se establecen le permiten desarrollar mejor su trabajo?					
¿Las supervisiones que se establecen le permiten obtener un mejor desempeño?					
¿Reconoce que compartir los trabajos con sus colegas, le resulta más productivo?					
¿El salario que usted percibe va de acorde con las funciones de trabajo que realiza?					
¿Se desarrollan actividades que permitan seguridad en el trabajo?					
¿Las condiciones ambientales de trabajo en su área le permiten ejecutar mejor su trabajo?					

¿Su trabajo le permite tener una mejor posición social?					
FACTORES MOTIVADORES					
¿Su trabajo le permite sentirse realizado como profesional?					
¿Ha recibido reconocimientos por el trabajo que realiza?					
¿Los trabajos que usted realiza, percibe que sean importantes?					
¿Se siente complacido con los resultados que obtiene en su trabajo?					

Gracias.

Anexo 03.

VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Facultad de Ciencias Empresariales
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título de la Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTION EDUCATIVA LOCAL (UGEL) – TOCACHE - 2021"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : GAMARRA HUERTAS, Raúl Felipe
Cargo o Institución donde labora : Docente UNAS
Grado y especialidad : Lic. en Administración
Nombre del instrumento de Evaluación : Cuestionario
Teléfono : 962850043
Lugar y fecha : Tingo María, 14 de octubre de 2021
Autor del instrumento :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

Existe coherencia entre las preguntas e indicadores.

II. RECOMENDACIONES

Se puede aplicar el instrumento.

Tingo María, 14 de octubre de 2021


Lic. Raúl F. Gamarra Huertas
CLAD Reg. N° 003612



UDH
UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

UNIVERSIDAD DE HUÁNUCO
Facultad de Ciencias Empresariales
P.A. ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

Título de la Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) – TOCACHE – 2021"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : LOPEZ ZUMARAN, MANUEL ABELARDO
Cargo o Institución donde labora : DOCENTE UNIVERSIDAD DE HUANOUCO
Grado y especialidad : MAESTRO

Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario

Teléfono : 949031820
Lugar y fecha : Tingo María, 14 de octubre de 2021
Autor del Instrumento :

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

II. RECOMENDACIONES


Mg. Manuel A. López Zumarán
DOCENTE - UDH

Tingo María, 10 de octubre de 2021

DNI:41273961

Título de la Investigación: "LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA UNIDAD DE GESTIÓN EDUCATIVA LOCAL (UGEL) – TOCACHE – 2021"

I. DATOS INFORMATIVOS DEL EXPERTO VALIDADOR

Apellidos y Nombres : ZAIDA E. CAYCHO GUTIERREZ
Cargo o Institución donde labora : UDH
Grado y especialidad : LIC. EN ADMINISTRACIÓN
Nombre del Instrumento de Evaluación : Cuestionario
Teléfono : 981953641
Lugar y fecha : Tingo María, 10 de octubre de 2021
Autor del Instrumento : REATEGUI CASTILLO, DEYVI JAQUELINE

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Indicadores	Criterios	Valoración	
		SI	NO
Claridad	Los indicadores están formulados con un lenguaje apropiado y claro.	X	
Objetividad	Los indicadores que se están midiendo están expresados en conductas observables.	X	
Contextualización	El problema que se está investigando está adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.	X	
Organización	Los ítems guardan un criterio de organización lógica.	X	
Cobertura	Abarca todos los aspectos en cantidad y calidad.	X	
Intencionalidad	Sus instrumentos son adecuados para valorar aspectos de las estrategias.	X	
Consistencia	Sus dimensiones e indicadores están basados en aspectos teórico científicos.	X	
Coherencia	Existe coherencia entre los indicadores y las dimensiones de su variable.	X	
Metodología	La estrategia que se está utilizando responde al propósito de la investigación.	X	
Oportunidad	El instrumento será aplicado en el momento oportuno o más adecuado.	X	

I. OPINION GENERAL DE LOS INSTRUMENTOS

II. RECOMENDACIONES

Tingo María, 10 de octubre de 2021



Mora, Zaida E. Caycho Gutierrez

Firma del experto
DNI:40281309