



**Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

**Escuela de Posgrado**

**Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09  
de Huaura, 2022**

**Tesis**

**Para optar el Grado Académico de Doctor en Administración**

**Autor**

**Donato Amador Maguiña Ruiz**

**Asesor**

**Dr. Rey Lelis Bautista Juan De Dios**

  
Dr. Bautista Juan de Dios, Rey Lelis  
DNU 180

**Huacho - Perú**

**2026**



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

## ESCUELA DE POSGRADO

## DOCTORADO EN ADMINISTRACION

### INFORMACIÓN

<b>DATOS DEL AUTOR (ES):</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>FECHA DE SUSTENTACIÓN</b>
Donato Amador Maguiña Ruiz	15608642	08 de abril del 2026
<b>DATOS DEL ASESOR:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CÓDIGO ORCID</b>
Dr. Rey Lelis Bautista Juan De Dios	15596695	<a href="https://orcid.org/0000-0002-0463-5682">https://orcid.org/0000-0002-0463-5682</a>
<b>DATOS DE LOS MIEMROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:</b>		
<b>NOMBRES Y APELLIDOS</b>	<b>DNI</b>	<b>CODIGO ORCID</b>
Dr. Timoteo Solano Armas	15605375	<a href="https://orcid.org/0000-0003-4380-4909">https://orcid.org/0000-0003-4380-4909</a>
Dra. Flor de Maria Garivay Torres	15587359	<a href="https://orcid.org/0000-0002-2051-4901">https://orcid.org/0000-0002-2051-4901</a>
Dr. Elvis Richar Sanchez Garcia	15736456	<a href="https://orcid.org/0000-0003-0397-5420">https://orcid.org/0000-0003-0397-5420</a>
Dr. Felix Gil Caro Soto	32124959	<a href="https://orcid.org/0000-0002-0946-5395">https://orcid.org/0000-0002-0946-5395</a>

# DONATO AMADOR MAGUIÑA RUIZ 2025-027150

## GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA UGEL 09 DE HUAURA, 2022

 DGI-POSGRADO 2026

 Dirección de Gestión de la Investigación-VRI 2026

 DIRECCION DE GESTION DE LA INVESTIGACION

### Detalles del documento

Identificador de la entrega

trnoid::13463531624

Fecha de entrega

23 ene 2026, 3:07 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

23 ene 2026, 3:10 p.m. GMT-5

Nombre del archivo

TESIS\_FINAL\_DOCTORADO-donatito.pdf

Tamaño del archivo

1,4 MB

85 páginas

29.336 palabras

100.906 caracteres



Página 2 de 90 - Descripción general de integridad

Identificador de la entrega trnoid::13463531624

## 20% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

### Exclusiones

- N.º de coincidencia excluida

### Fuentes principales

20%  Fuentes de Internet

50%  Publicaciones

10%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

### Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitan distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y lo revise.

## **DEDICATORIA**

Con mucho afecto va dedicado a mi querida familia, cuyo apoyo constante ha sido esencial para lograr este objetivo. Agradezco profundamente su compañía incondicional.

*Donato Amador Maguiña Ruiz*

## **AGRADECIMIENTO**

Quiero expresar mi gratitud al ser divino, a mi padre celestial por permitirme existir. A mis padres y hermanos, por ser el pilar en mi vida, su paciencia cargada de amor y consejos valiosos.

Así mismo quiero reconocer a mis profesores, por haber me guiado acertadamente a través del trabajo arduo para ayudarme a llegar a este punto, especialmente al Dr. Rey Lelis Bautista Juan De Dios, mi asesor en esta tesis. Aunque el camino tuvo muchas dificultades, hago el reconocimiento y valoro su dedicación y deseos de compartir sus sabias enseñanzas, para ver logrado los objetivos significativos como la exitosa culminación de mi tesis y la obtención de un merecido doctorado en administración.

*Donato Amador Maguiña Ruiz*

## ÍNDICE

DEDICATORIA .....	1
AGRADECIMIENTO .....	2
RESUMEN .....	3
ABSTRACT.....	4
INTRODUCCIÓN .....	7
CAPÍTULO I.....	1
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	1
1.1. Descripción de la realidad problemática .....	1
1.2. Formulación del problema .....	3
1.3. Objetivos de la investigación .....	4
1.4. Justificación de la investigación.....	4
1.5. Delimitaciones del estudio .....	5
1.6. Viabilidad del estudio .....	6
CAPÍTULO II.....	7
MARCO TEÓRICO.....	7
2.1 Antecedentes de la investigación .....	7
2.2 Bases teóricas.....	12
2.3 Bases filosóficas.....	24
2.4 Definición de términos básicos .....	26
2.5 Hipótesis de investigación.....	27
2.5 Operacionalización de las variables .....	28
CAPÍTULO III.....	29
METODOLOGÍA .....	29
3.2 Población y muestra.....	30

3.3 Técnicas de recolección de datos .....	31
3.4 Técnicas para el procesamiento de la información .....	31
CAPÍTULO IV .....	33
RESULTADOS .....	33
4.2. Contratación de hipótesis .....	40
CAPÍTULO V.....	47
DISCUSIÓN .....	47
5.1 Discusión de resultados.....	47
CAPÍTULO VI .....	50
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	50
6.1 Conclusiones.....	50
6.2 Recomendaciones.....	50
REFERENCIAS.....	52
7.1 Fuentes Bibliográficas.....	52
ANEXOS	59
Anexo 01. Matriz de consistencia .....	60
Anexo 2. Instrumento de recolección de datos.....	69
Anexo 3. Base de datos .....	72

**ÍNDICE DE TABLAS**

Tabla 1. <i>Gestión administrativa</i>	40
Tabla 2. <i>Planeación</i>	41
Tabla 3. <i>Organización</i>	42
Tabla 4. <i>Dirección</i>	43
Tabla 5. <i>Control</i>	44
Tabla 6. <i>Satisfacción laboral</i>	45
Tabla 7. <i>Reto de trabajo</i>	46
Tabla 8. <i>Sistema de recompensa</i>	47
Tabla 9. <i>Condiciones favorables</i>	48
Tabla 10. <i>Apoyo entre colegas</i>	49
Tabla 11. <i>Prueba de normalidad de la variable gestión administrativa</i>	50
Tabla 12. <i>Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral</i>	50
Tabla 13: <i>La gestión administrativa y la satisfacción laboral</i>	51
Tabla 14: <i>La planeación y la satisfacción laboral</i>	52
Tabla 15: <i>La organización y la satisfacción laboral</i>	53
Tabla 16: <i>La dirección y la satisfacción laboral</i>	53
Tabla 17: <i>El control y la satisfacción laboral</i>	54

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. <i>Gestión administrativa</i>	29
Figura 2. <i>Planeación</i>	30
Figura 3. <i>Organización</i>	31
Figura 4. <i>Dirección</i>	32
Figura 5. <i>Control</i>	33
Figura 6. <i>Satisfacción laboral</i>	34
Figura 7. <i>Reto de trabajo</i>	35
Figura 8. <i>Sistema de recompensa</i>	36
Figura 9. <i>Condiciones favorables</i>	37
Figura 10. <i>Apoyo entre colegas</i>	38

## RESUMEN

El presente estudio denominado: "Gestión y satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura, 2022", se clasifica como una investigación básica de nivel correlacional. Su objetivo es identificar la relación entre las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral. en este caso, ha sido empleado un diseño no experimental de corte transversal, lo que significa que no se llevaron a cabo manipulaciones de las variables independientes. La población requerida estuvo compuesta por 85 empleados, y se realizó un muestreo censal encuestando a 68 de ellos. Para el logro de datos relevantes, ha sido utilizada la técnica de encuesta, empleándose para ello un cuestionario de preguntas cerradas que fue elaborado según las dimensiones e indicadores de las variables en estudio. Posteriormente, se aplicó este instrumento para recolectar información, la cual fue procesada mediante ecuaciones estadísticas, empleándose el software SPSS 25.0. Durante el proceso de análisis e interpretación de datos se consideran tablas y gráficos estadísticos, llegando finalmente a la conclusión de que existe una correlación directa entre las prácticas de gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura en 2022. El estudio se ha organizado en un formato estructurado que comprende seis capítulos, con sus correspondientes indicadores, evidenciando así el estudio con datos estadísticos suficientes.

**Palabras clave: Gestión Administrativa, satisfacción Laboral, administración.**

## **ABSTRACT**

There presenter researcher study, entitled “Administrative Managements Adder Jobber Satisfactions elf Worcester alter UGEL 09 in Huaura, 2022,” is classified as basic correlational research. Its mint objectives’ ast toy identify that relationships be tweens administrates managements variables adder jobs satisfaction. At nonet - experimentally cross - sectionals designer wass seeder, meaning that no manipulations elf their independent variable’s wert carried out. Theft studier populations consisted eon 85 workers, and a census sampling was conducted, surveying 68 of them. Dutta collection washer carrier outer signer are surveyed technique, signer art closed-ended questionnaire designed according to their dimensions and indicators of the study variables. This instrumented washer subsequently applauder tore collector informational, which waster statistically processed using SPSS 25.0 software. In their analisis adder interpretational elf the dater, statistical tables and graphs are considered, ultimately reaching the conclusion thither three ast at directory relationship between administrative manage enter wander jobber satisfaction of theft worker’s foe theft UGEL 09 eon Huaura in 2022. The study has been organized in a structured format comprising sixer chapters, wither their corresponding subchapters or components’, these evidencing their researcher wither sufficient statistically data.

**Keywords:** Administrative Management, Job Satisfaction

## INTRODUCCIÓN

Este estudio examina el liderazgo administrativo y la satisfacción de los empleados en la UGEL 09 de Huaura (2022). El liderazgo administrativo se define actualmente como la etapa en la cual se aplican todos los mecanismos apropiados de la administración, con la intención de conducir acertadamente la entidad para lograr sus propósitos de manera eficaz y eficiente. Asimismo también se considera la adopción de las determinaciones acertadas, como también las funciones a ejecutar por cada una de las personas que laboran en las entidades indicadas, también se aplica la coordinación de misiones que deben realizar, la implementación de sistemas de control y la evaluación del desempeño. A través de la evaluación se podrá lograr información relevante de primera fuente respecto al sentir de cada trabajador, lo cual será de gran utilidad para mejorar sus mecanismos y aplicarlos para mejorar la percepción de los colaboradores. Pujol y Dabos (2018) señalan además que “La satisfacción laboral es uno de los temas más trascendentes y mejor analizados del siglo XX., en particular en el ámbito del comportamiento organizacional y la psicología industrial/organizacional”. (p.11). Para ello, ha sido preciso detallar los parámetros necesarios para un mejor entendimiento del estudio, lo cual se podrá apreciar mediante los capítulos a detallar. En el transcurso del desarrollo podremos apreciar distintas definiciones que aportaron diferentes autores de todos los países del mundo, en ese sentido se ha considerado los temas más relevantes que guardan relación con las variables que estamos analizando. Asimismo se ha empleado un lenguaje claro y óptimo con la intención de que despierte el interés y pueda ser comprendido con facilidad. Este estudio será de gran utilidad para aquellos investigadores que deseen efectuar estudios relacionados a este tema muy significativo para la conducción acertada de las entidades tanto particulares como gubernamentales. En ese sentido se ha cumplido con aplicar las normativas determinadas por la entidad y la aplicación de las normas APPA.

# CAPÍTULO I

## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

### 1.1. Descripción de la realidad problemática

De acuerdo con Nella e Ibáñez (2020) ha realizado un estudio que tituló “Motivos y repercusiones de la pandemia de COV’ID-19”, la crisis que atraviesa la humanidad a nivel global y las severas repercusiones de la epidemia del nuevo coronavirus exigen una respuesta inmediata en diversos aspectos, especialmente en la gestión administrativa. Los autores subrayan la limitada capacidad de respuesta de los órganos administrativos, particularmente de empresas del estado, así como la insuficiente capacidad de todos los sectores sociales para enfrentar esta problemática de manera efectiva. Este contexto ha servido como motivación e interés para realizar este estudio, con el propósito de analizar las causas de dicha ineficiencia y proponer soluciones adecuadas acorde con los acontecimientos actuales.

Kelman (2017), realizó un estudio denominado: “Investigación en Organización y Administración Pública”, al respecto sostiene que el tema involucra el comportamiento específico de dirigir y mantener una organización. El objetivo es establecer mecanismos formales que fomenten el éxito organizacional en un contexto y momento determinados. El establecimiento de tal estructura implica la asignación de roles dentro de una jerarquía, donde cada empleado cumple con funciones y deberes específicos. Un funcionamiento armónico de estos componentes resulta de gran esencialidad para poder lograr los propósitos anhelados; de lo contrario, su fallo tendrá repercusiones en el sistema de administración de instituciones estatales como particulares, como lo evidencia la epidemia actual.

A nivel nacional, Gamero y Pérez (2020) indican en su estudio referente al “Impacto de la COV’ID-19 en el ambito laboral como en la remuneración percibida” que la pandemia ha originado repercusiones, tanto en la salud, como también en el ámbito laboral, ya que se observará una disminución gradual de la población ocupada durante varios meses del año 2020. En lo que respeta a la administración, Ticllacuri y Mayón (2018) en su estudio “Administración y Satisfacción Laboral en la Administración Educativa Local (UGEL) de la Ciudad de Huancavelica – 2017” resaltan que la insatisfacción laboral es común en las entidades gubernamentales, debido a diferentes factores que afectan la satisfacción del personal. En particular, en las administraciones educativas de las regiones de Huaral, Huacho y Barranca, son frecuentes los despidos arbitrarios, recortes salariales y la presión por largas jornadas laborales, lo que puede generar descontento no solo entre los trabajadores de estas unidades como también en otras instituciones estatales como las entidades ediles, hospitales entre otros.

Localmente, Palomares (2017) ha realizado un estudio denominado: “UCV Administración y satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa N° 10, UGEL, Huaral (2016)” se ha basado en los vínculos que ejerce la administración y la satisfacción en las labores de los empleados de la Empresa N° 10, UGEL, Huaral. En su investigación describió una problemática común en diversas instituciones públicas, donde la administración y la satisfacción en el trabajo realizado no siempre tienen una evaluación positiva; al contrario, discrepancias negativas pueden obstaculizar el funcionamiento adecuado de estas entidades. Asimismo, se señaló que la falta de reconocimiento, valoración y trato favorable hacia los trabajadores puede desencadenar reacciones negativas de insatisfacción, punto que también fue objeto de análisis en este estudio, puesto que las problemáticas de gestión anteriores se han agravado con la reciente pandemia.

Actualmente estamos en un proceso de adaptación a una nueva realidad. Sánchez y García (2017) al abordar la satisfacción laboral, señalan que una organización será competitiva y efectiva cuando cuente con empleados capacitados, motivados y responsables de proyectos y tareas. De no ser así, enfrentará el fracaso. Esta situación ha suscitado la necesidad de adaptarnos a dicha realidad. Para algunos, representa la ocasión para poder tener mejor aprendizaje y desarrollar habilidades nuevas; se convierte en una fuente de insatisfacción, pues depende de otros para completar ciertos trabajos en momentos distintos según sus obligaciones. Esta situación ha generado descontento, particularmente entre los docentes obligados a conformarse con los procedimientos de la Universidad de El Salvador (UGEL), que, como cualquier entidad pública, enfrenta un estado de inercia del que intenta despertar. Por eso, es fundamental investigar las causas de esta situación y proponer soluciones.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1 Problema general**

¿De qué manera la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022?

### **1.2.2 Problemas específicos**

1. ¿De qué manera la planeación tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022?
2. ¿De qué manera la organización tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UG'EL 09 de Huaura 2022?
3. ¿De qué manera la dirección tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UG'EL 09 de Huaura 2022?
4. ¿De qué manera el control tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1 Objetivo general**

Determinar si la gestión administrativa tiene vínculo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UG'EL 09 de Huaura 2022.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

1. Determinar si la planeación está relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGE'L 09 de Huaura 2022.
2. Determinar si la organización tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UG'EL 09 de Huaura 2022.
3. Determinar si la dirección tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UG'EL 09 de Huaura 2022.
4. Determinar si el control tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UG'EL 09 de Huaura 2022.

### **1.4. Justificación de la investigación**

Este estudio cuenta con un sólido respaldo teórico, metodológico, jurídico y práctico. Es teórico porque se fundamenta en el conocimiento existente, extraído de diversas fuentes informativas, y se encuentra vinculado de manera directa con las interrogantes propuestas, los objetivos y las hipótesis que se analizan.

Fernández (2020) en su trabajo referente a la forma de argumentación en este estudio de naturales científica señala que la argumentación teórica está conectada con la curiosidad del autor, quien busca profundizar su conocimiento sobre los enfoques teóricos del problema que está investigando con la esperanza de encontrar soluciones. Es decir, su objetivo es aclarar los problemas existentes y eliminar la incertidumbre y la ignorancia. La investigación es teóricamente sólida cuando su justificación se basa

en vacíos de conocimiento sobre un tema específico y su estudio intenta llenarlos total o parcialmente.

Además, posee justificación metodológica, ya que, como menciona Fernández (2020), desarrolla mecanismos y tácticas que hacen más accesible el logro de conocimiento válido y confiable. Por ello se considera justificado metodológicamente porque crea nuevas herramientas o instrumentos para recolectar y analizar datos relevantes, propone una metodología innovadora que trata las variables de estudio de manera diferente o establece un enfoque más certero para examinar la población investigada.

Igualmente, tiene justificación legal, pues se apoya en informaciones que se encuentran normadas de manera global las cuales están relacionadas conceptualmente con el estudio, interpretado mediante el método analítico para profundizar en el significado de los términos utilizados en este estudio. Posee justificación práctica porque impacta directamente en las humanas, especialmente en las funciones de aquellos profesionales que tienen la responsabilidad de conducir instituciones públicas, priorizando la satisfacción de sus colaboradores para asegurar una gestión administrativa efectiva.

## **1.5. Delimitaciones del estudio**

### **a. Delimitación temporal**

Este estudio es contemporáneo, ya que el tema de gestión administrativa y satisfacción laboral es relevante en la actualidad.

### **b. Delimitación espacial**

El estudio, se realizó en la región de Lima, específicamente en la Provincia de Huaura, enfocándose en los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura.

**c. Delimitación cuantitativa**

Se implementó una muestra censal y el correspondiente procesamiento estadístico.

**d. Delimitación conceptual**

El estudio se centra en dos conceptos clave: gestión administrativa y satisfacción laboral.

**1.6 Viabilidad del estudio**

La realización de esta indagación fue posible gracias a un presupuesto autogestionado por los investigadores, así como al acceso a fuentes teóricas que respaldan el estudio, y el apoyo de profesores especialistas, metodólogos, consultores, estadísticos, traductores y técnicos informáticos, todos ellos contribuyendo al desarrollo de la investigación.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1 Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1 Investigaciones internacionales

Camacho (2021) Ha efectuado un estudio, el cual ha denominado: “Impacto económico de la gestión administrativa en la Unidad de Gestión Pensional y Parafiscales en Colombia”, elaborado en la Universidad Francisco de Paula Santander, buscó analizar la vinculación que tiene la gestión pedagógica y la administrativa en una entidad. Con un enfoque cuantitativo y diseño descriptivo, se concluyó lo siguiente: El Gobierno colombiano ha venido combatiendo activamente la evasión fiscal, principalmente en trabajadores independientes que operan dentro del comercio informal, promoviendo su formalización mediante normativas que fomenten contrataciones legales. La gestión de la UGPP ha sido un pilar para sostener el cumplimiento fiscal, mejorando los niveles de recaudación incluso en épocas de bajo empleo, aunque persisten desafíos como la falta de divulgación adecuada y una cultura de evasión en la población. Desde su fundación, la UGPP ha fortalecido el control sobre la evasión, reduciendo la morosidad mediante medidas correctivas que resultan en mayor recaudación sin necesidad de aplicar sanciones de forma sistemática. Alveiro (2011), en su artículo titulado “El Cuadro de Mando Integral como herramienta de evaluación en la gestión administrativa”, realizado con apoyo de la Universidad Nacional de Misiones (Argentina), planteó una propuesta de mejora en los procesos administrativos mediante el uso del Balancead Scorecard. Su metodología fue básica y no experimental. Las conclusiones fueron: El uso del Cuadro de Mando Integral (Balancead Scorecard) trasciende modas administrativas y representa una

herramienta estratégica para alinear los esfuerzos de todos los niveles de dirección hacia objetivos críticos del negocio. Dada la saturación de modelos como benchmarking, reingeniería, outsourcing, entre otros, esta herramienta permite filtrar y enfocar la gestión evitando confusión en la toma de decisiones. Se subraya la importancia de fomentar una actitud crítica en los directivos, que les permita incorporar conocimientos nuevos sin distorsión, superando así la resistencia al cambio y el apego a prácticas tradicionales que obstaculizan la evolución administrativa.

Nacimba (2019), en su tesis “Evaluación del nivel de satisfacción laboral en docentes y personal administrativo del Instituto Vida Nueva”, sustentada en la Universidad Central del Ecuador, tuvo como objetivo medir el grado de satisfacción laboral. Se aplicó una metodología descriptiva, diseño no experimental, y muestreo probabilístico con encuestas. Se concluyó que: Se determinó que el personal docente y administrativo manifiesta altos niveles de satisfacción en dimensiones como relaciones interpersonales (87,21%), control del trabajo (84,48%), motivación y desarrollo personal (87,18%), comunicación (85,34%) y toma de decisiones (89,66%). La dimensión con menor puntuación fue la equidad (60,06%), especialmente crítica en el personal administrativo (43,52%). Al comparar grupos, se observó que los docentes presentan mayores niveles de satisfacción en todas las áreas evaluadas respecto al personal administrativo. Las dimensiones que más contribuyeron al bienestar general del personal fueron comunicación y motivación, especialmente entre docentes. El estudio pone de manifiesto la necesidad de revisar prácticas internas relacionadas con el trato justo y equitativo para todos los colaboradores.

Fuentes (2017), Fuentes (2017), en su tesis titulada “Evaluación de la satisfacción del personal PAS y su relación con la formación profesional en la Universidad de Granada”, sustentada en la Universidad de Granada, planteó alinear el

perfil del personal con sus funciones y fortalecer sus competencias mediante formación. Su metodología fue básica, diseño no experimental y muestra probabilística. Concluyó: La mayoría del personal de administración y servicios (PAS) encuestado corresponde al género femenino (58%), en línea con los datos oficiales del Ministerio de Hacienda de España. Un porcentaje elevado (65,5%) tiene más de 45 años, lo que confirma el envejecimiento del personal público. Dentro de los tipos de contrato, se identificó que el 63% son funcionarios de carrera y el 88,1% tienen vínculo laboral fijo, lo que refuerza la estabilidad de este sector, pero también plantea desafíos de renovación generacional y actualización profesional.

### **2.1.2 Investigaciones nacionales**

Jara (2019), en su tesis “Comparación de los niveles de gestión administrativa en tres instituciones educativas públicas de Los Olivos”, respaldado por la Universidad César Vallejo, se propuso comparar el nivel de gestión administrativa en las tres instituciones educativas mencionadas. La metodología utilizada fue descriptiva y de diseño no experimental, con una muestra de 149 educadores y se empleó una escala politómica como instrumento de recolección de datos, llegando a las siguientes conclusiones: La mayoría del personal de administración y servicios (PAS) encuestado corresponde al género femenino (58%), en línea con los datos oficiales del Ministerio de Hacienda de España. Un porcentaje elevado (65,5%) tiene más de 45 años, lo que confirma el envejecimiento del personal público. Dentro de los tipos de contrato, se identificó que el 63% son funcionarios de carrera y el 88,1% tienen vínculo laboral fijo, lo que refuerza la estabilidad de este sector, pero también plantea desafíos de renovación generacional y actualización profesional.

Ruiz (2019), en su tesis titulada “Enseñanza y administración en un Centro Educativo, Trujillo, 2019”, llevada a cabo en la Universidad César Vallejo, buscó desentrañar cómo la gestión pedagógica y la gestión administrativa se entrelazan en la Institución Educativa N° 80865 “Daniel Hoyle”, situada en la ciudad de Trujillo. El enfoque adoptado fue de tipo básico, bajo un diseño no experimental. La población estuvo constituida por 51 docentes de dicha institución, y para la recolección de información se aplicó un cuestionario estructurado, específicamente diseñado para evaluar ambas variables. Las principales conclusiones obtenidas fueron las siguientes: La I.E. No 80865 "Daniel Hoyle" reveló una íntima conexión entre la administración educativa y la administración en 2019. El coeficiente de Spearman alcanzó 0,733, con un p-valor inferior a 0,05, ratificando así la conexión directa entre ambas variables. Según la percepción de los docentes encuestados, el nivel de gestión pedagógica fue alto (35,29%), lo que sugiere una adecuada planificación y ejecución de estrategias pedagógicas. En cambio, la gestión administrativa mostró una tendencia a ser percibida como baja (35,29%), lo que revela áreas de mejora en procesos administrativos escolares. También se halló una relación significativa de tipo moderado entre la gestión pedagógica y la dimensión de planificación, con  $r_s = 0,676$ , reforzando la idea de que una buena gestión académica requiere un soporte administrativo estructurado.

Yauri (2020), en su tesis titulada "Administración de personal y bienestar laboral en el Hospital Regional de Huacho, Lima 2020", defendida en la Universidad César Vallejo, buscó desentrañar cómo la administración del talento humano influye en la felicidad laboral de sus empleados durante el año 2020. El estudio se desplegó con una metodología fundamental y se guio por un enfoque descriptivo-correlacional. Se empleó una muestra probabilística y como herramienta de recolección de

información se empleó un cuestionario de 16 preguntas, enfocado en examinar elementos esenciales de la administración de personal. La investigación concluyó con las siguientes conclusiones: Se detectó una relación moderada y directa entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en el Hospital Regional de Huacho. El coeficiente de Spearman fue  $r_s = 0,450$ , con  $p < 0,05$ . La mayoría de la muestra expresó niveles deficientes de gestión en recursos humanos (53,8%) y bajos niveles de satisfacción (56,25%). En cuanto a la dimensión de desarrollo personal, se identificó una correlación baja con la gestión de RRHH ( $r_s = 0,377$ ), señalando la necesidad de fortalecer oportunidades de crecimiento y formación. Las relaciones sociales mostraron una relación muy baja con la gestión de RRHH ( $r_s = 0,288$ ), lo que indica un entorno con escaso compañerismo o apoyo interpersonal. Finalmente, los beneficios sociales también reflejaron una correlación baja ( $r_s = 0,351$ ), evidenciando una percepción limitada en cuanto a incentivos y compensaciones para el personal.

Valezvía (2021), en su tesis denominada "Impacto del ambiente laboral en la felicidad laboral de los empleados administrativos en una universidad estatal de Puno", defendida en la Universidad César Vallejo, se propuso desentrañar cómo el ambiente laboral influye en la felicidad laboral de los empleados administrativos de una universidad pública en Puno, durante el año 2020. La investigación se encuadró en una metodología fundamental y empleó un enfoque no experimental de tipo transversal. El estudio incluyó a 100 trabajadores del ámbito administrativo. Para recolectar la información, se utilizó un cuestionario meticulosamente diseñado. Las revelaciones más significativas del análisis fueron las siguientes: El estudio reveló una conexión clara y notable entre el ambiente laboral y la felicidad laboral del equipo administrativo en una universidad pública de Puno, con un coeficiente de Rho = 0,614 y un p-valor de 0,000. La dimensión de satisfacción del trabajador obtuvo una

correlación positiva moderada ( $Rho = 0,247$ ;  $p = 0,013$ ), indicando una ligera influencia del reconocimiento y la valoración del rol que desempeña cada colaborador. La autonomía en el trabajo se correlacionó de forma positiva media con la satisfacción laboral ( $Rho = 0,333$ ), lo que destaca la importancia de la libertad operativa en la motivación. Las relaciones sociales también presentaron una correlación moderada ( $Rho = 0,370$ ), evidenciando que un entorno colaborativo influye directamente en el bienestar. El apoyo entre compañeros tuvo una correlación similar ( $Rho = 0,397$ ), así como la consideración de los directivos ( $Rho = 0,480$ ), siendo esta última la dimensión con mayor peso sobre la satisfacción. Finalmente, los beneficios y recompensas mostraron también una correlación positiva, aunque baja ( $Rho = 0,239$ ;  $p = 0,017$ ), indicando un impacto limitado pero relevante sobre el nivel de satisfacción del personal.

## **2.2 Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión Administrativa**

Para definir la administración, primero debemos entender qué es la administración. La gestión se refiere a diversas actividades de orientación, instrucción o gestión realizadas de forma conjunta por líderes o subordinados mediante cierta autorización o delegación con el fin de alcanzar un objetivo determinado. Asimismo, según los resultados del estudio “Etapas de la Gestión: Hacia un Enfoque de Sistemas” de Pantoja y Salazar (2019), la gestión es una actividad rutinaria. Esto se debe a que cada persona gestiona su propio tiempo, recursos económicos, familia, etc. Por tanto, la gestión se refiere al acto de dirigir y guiar la empresa de la cual uno es responsable hacia un objetivo determinado de acuerdo a una estrategia, organización o plan. Por tanto, podemos decir que la gestión es un proceso planificado y organizado orientado a dirigir y/o controlar.

Mendoza (2017), en su estudio referente a la trascendencia de la administración para que las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta puedan innovarse, señaló que la administración es sistémica y universal, pues es la encargada de tomar acciones coherentes para el logro de sus propósitos, la organización, mediante lo cual se desempeñan las funciones propias del ámbito administrativo (estrictamente administrativo). En este sentido, la innovación empresarial tiene un significado extensional, lo que significa simplemente que es importante porque se considera un avance en el modelo económico de la empresa. Por otro lado, para Mendoza (2017), el cambio organizacional necesita implementarse de forma sistemática y organizada para alcanzar las metas. Asimismo, aplicar nuevas tecnologías innovadoras ayudará a mejorar el posicionamiento en el mercado, o simplemente al convertirte en un innovador que se posicione en el mercado, puedes convertirte en un nuevo proveedor de servicios o productos en un mercado donde no hay competencia.

Asimismo, Kimberly y Evanisko (2017) en su artículo científico titulado “Factores que inciden en la aplicación de innovaciones tecnológicas y de gestión en hospitales”, sostuvieron que ciertas innovaciones en la gestión son imprescindibles para mejorar la calidad del trabajo. Además, señalan que el vínculo de factores organizacionales, individuales, y ambientales es fundamental para la innovación, requiriendo así un mayor compromiso o modificaciones necesarias para elevar la satisfacción del usuario, ya sea en productos o servicios organizacionales.

Por tanto, podemos decir que la administración es el resultado de esfuerzos colectivos o conjuntos de un grupo organizado para alcanzar objetivos y proyectos. Esto significa que, a través del esfuerzo agrupado, la entidad y la eficiencia de quienes la conforman se pueden alcanzar las metas propuestas, como lo muestra el trabajo “Perfil directivo y métodos administrativos de los directivos docentes en Antioquia”

de (Soto, Morillo, Calderón y Betancur, 2020).

Además, es importante mencionar que la gestión de calidad ejecutiva o total impulsa a las organizaciones a identificar acciones que permitan mejorar sus procesos internos. Alghamdi (2018), en su artículo “Interacción entre calidad total, cultura organizacional y desempeño institucional”, explica que “la gestión de la calidad total es una filosofía integral que permite a las organizaciones ser más competitivas, mejorar artículos, prestaciones y procesos, reducir costos y aumentar el desempeño organizacional” (p. 197). Por lo tanto, para que la gestión sea verdaderamente efectiva, es esencial un esfuerzo coordinado para implementar las diferentes dimensiones de las variables investigativas. Este esfuerzo conjunto es también reforzado por un liderazgo adecuado, dado que, según Sun (2017) en “Liderazgo transformacional y procesos organizacionales: implicaciones para el desempeño público”, un líder puede tener un impacto significativo en los resultados organizacionales, especialmente al demostrar un estilo de liderazgo transformacional.

Dentro de las dimensiones que conforman la gestión se encuentran la planificación, organización, dirección y control, tal como lo señalan Setivecs, Skorupy y Vulkadinovicer (2015) en su estudio relacionada con el control de gestión en entidades modernizadas. A continuación, se describe cada una de estas dimensiones:

### **Planeación**

De acuerdo con el estudio realizado por Strike (2018) ha manifestado al respecto que, la gestión implica la selección adecuada de datos relevantes y clave para alcanzar los objetivos propuestos. Es decir, consiste en definir claramente los pasos necesarios para lograr una meta específica. La planificación representa el punto de partida de toda acción futura, ya que solo mediante su ejecución es posible alcanzar los resultados esperados. Por esta razón, la planificación adquiere un papel esencial en la

administración, ya que permite que tanto las organizaciones como las personas definan con claridad lo que desean lograr y la dirección que deben tomar dentro de la institución. Para que este proceso sea efectivo, como indica Botero (2017) ha indicado en su estudio “El liderazgo en la gestión es quien impulsa las estrategias competitivas internacionales de las empresas”, los líderes o responsables, ya sea en el ámbito educativo o empresarial, desempeñan un rol fundamental en la elaboración de estrategias, lo que incide directamente en la toma de decisiones necesarias para ponerlas en marcha.

Además, a través de la planificación, una empresa puede demostrar las capacidades innovadoras dentro de su estructura, lo que se reflejará ante los demás a través de los resultados obtenidos. Por tanto, facilita que las organizaciones puedan desarrollarse optimamente y produce efectos beneficiosos sobre ellas, incluidos beneficios económicos y sociales. La planificación se aplica a todo tipo de entidades u organizaciones, tanto públicas como privadas, y en diferentes sectores. Vale la pena mencionar que la planificación financiera dentro de una empresa puede evaluar las condiciones internas y externas de la empresa. Junto con los valores de la economía como también el valor de mercado agregado le da a una organización una ventaja en el mercado y sobre sus principales competidores. La planificación es fundamental para las organizaciones en todos los sentidos de la palabra. Por ejemplo, la planificación financiera es fundamental para predecir el desarrollo futuro de un negocio; representa que las entidades u organizaciones puedan ser capaces de establecer el valor para sí misma y para los demás

Baque, Cantos y Baque (2019), en su investigación sobre planificación estratégica y administración en microempresas, destacaron que la planificación constituye un

componente esencial del proceso administrativo que toda organización debe aplicar. Esta permite prepararse frente a escenarios futuros inciertos, sean estos favorables o adversos, y en caso de dificultades, contribuye a reducir sus efectos negativos. De este modo, una planificación eficiente brinda confianza no solo a los propietarios y accionistas, sino también a los trabajadores, socios y clientes. Asimismo, facilita que la organización dirija sus acciones y recursos hacia metas realistas, lo que requiere un conocimiento adecuado de los elementos necesarios para implementar el proceso de planificación. Según los autores, la planificación es “un proceso puramente gerencial que busca alcanzar resultados factibles de acuerdo con los propósitos de la entidad y los recursos disponibles, tomando en cuenta las oportunidades y los ciclos de cambio frecuente debido a diversos factores del mercado” (p. 632).

### **Organización**

La organización hace referencia al proceso mediante el cual se integran, estructuran y formalizan las funciones administrativas, siendo esta una etapa clave dentro del proceso de gestión. Para lograrlo, es necesario disponer de los recursos adecuados que permitan una gestión eficaz de las distintas áreas organizacionales. En este sentido, surgen interrogantes como: ¿Cómo se organiza eficazmente una institución? Ola y Zeger (2019), en su estudio “Enfoques estratégicos para fortalecer la capacidad administrativa en instituciones públicas”, indican que el secreto se encuentra en la manera en que se diseña y estructura el departamento administrativo, ya sea siguiendo un modelo burocrático tradicional, uno orientado a la competitividad o uno que promueve la colaboración entre sus integrantes.

La efectividad de esta dimensión también depende de cuánto faciliten las bases y la cultura organizacional la cooperación con los distintos personajes, tanto internos

como externos, y de qué manera se mide y gestiona el desempeño enfocado en el cumplimiento de objetivos.

### **Dirección**

Los autores Sljivic, Skorup y Vulkadinovic (2015) definen la gestión como el acto de guiar a todos los miembros administrativos hacia un objetivo común. Esta se ocupa de los recursos humanos, donde un gerente o líder asume la autoridad y responsabilidad de que todos se encuentren dirigidos en un mismo sentido.

Bósele, Vanad y Velé (2019), menciona en su estudio: “Una revisión de la gestión de recursos humanos en la administración pública y la investigación en gestión pública”, afirman que todo ello involucra determinaciones referentes a las políticas y prácticas que configuran las relaciones laborales y están orientadas a alcanzar objetivos de desempeño específicos. Esta también es una etapa del proceso administrativo, donde se cuestiona: “¿Se ha llevado a cabo?”

### **Control**

Kovalchuk (2018), en su análisis referente al control interno en las decisiones administrativas, afirmó que la misión del control radica en medir y ajustar el rendimiento para asegurar que se alcancen las metas previamente fijadas. Existe una conexión directa entre la planificación y el control, ya que, sin una guía clara y metas definidas, no sería posible realizar un seguimiento eficaz. En esta fase surgen interrogantes como: ¿Cómo se está ejecutando lo planificado?

#### **2.2.2. Satisfacción Laboral**

El estudio desarrollado por Noor et al. (2020) sobre los efectos del liderazgo transformacional y transaccional en la satisfacción laboral y el rendimiento de los docentes en universidades islámicas durante la pandemia por COVID-19, evidenció impacta significativamente en el desempeño laboral de los docentes, especialmente en

contextos de crisis. Se concluyó que cuando los líderes inspiran y respaldan a su personal, esto se traduce en una mayor motivación, lo que impulsa a los docentes a superarse y mejorar sus resultados, beneficiando así a la institución al optimizar sus logros.

Asimismo, Marín y Placencia (2017), en su estudio “Motivación y satisfacción laboral en empleados de organizaciones de salud privadas”, señalaron que la satisfacción en el trabajo genera una percepción positiva en los trabajadores, lo que influye directamente en su comportamiento hacia sus tareas. Esta percepción puede verse afectada por distintos factores como el ambiente laboral, el trato recibido por parte de los superiores, las condiciones de trabajo y la remuneración económica. Esta variable se sustenta en diversas teorías, entre ellas, la teoría de las necesidades de Maslow (1954), la teoría de la discrepancia de Lawler (1973) y la teoría del ajuste persona-puesto de Dawens (1994).

Diéguez (2018), en “Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros factores en la decisión de dejar el trabajo”, revisó la teoría de Maslow desde la perspectiva de la motivación y la satisfacción laboral, señalando que esta teoría clasifica las necesidades esenciales para alcanzar el estado de satisfacción en orden de prioridad: fisiológicas, de seguridad, sociales, de autoestima y de autorrealización. Esta categorización es comprensible y ha mantenido su relevancia en estudios recientes.

Boada (2019) exploró y desarrolló brevemente la teoría de la divergencia en su trabajo sobre la satisfacción laboral en una PYME de servicios de seguridad en Perú.

La teoría de la divergencia, formulada por Lawler en 1973, sugiere que la satisfacción laboral está sujeta a los valores profesionales que cada empleado posee, siendo estos subjetivos y personales. Estos valores se pueden lograr a través del

desempeño, esfuerzo y trabajo invertido por cada individuo. Por lo tanto, el valor de un individuo y su importancia depende de cada individuo. Se trata de una subjetividad propia de cada persona y que se desarrolla de forma compleja en función de la formación de las personas.

La teoría del ajuste al puesto fue propuesta y desarrollada por Downs en 1994, la cual establece que las preferencias y talentos específicos de un individuo (trabajador), ya sea académico o profesional, son muy requeridos y tienen mucha trascendencia para determinar un aprendizaje efectivo y rápido, así como un ambiente de trabajo apropiado. Por tanto, se puede concluir que la satisfacción laboral es la felicidad, alegría y satisfacción que siente una persona en su trabajo y ocupación.

Pujol y Dabos (2018), en su obra "Satisfacción laboral: un análisis de la literatura sobre sus factores esenciales", sugieren que es uno de los contenidos más explorados en lo referido al comportamiento organizacional. Los autores sostienen que esta satisfacción está estrechamente vinculada con las características individuales y las circunstancias personales, lo que influye directamente en la percepción del ambiente de trabajo y en los resultados obtenidos. En la misma línea, Calderón (2016) afirmó que la satisfacción laboral repercute positivamente en el rendimiento de las labores del personal.

### **Tipos de satisfacción laboral.**

Calderón (2015), en su investigación sobre la felicidad laboral y el compromiso corporativo en maestros universitarios de una institución privada en Lima, desentrañó 15 variadas formas de satisfacción laboral, los cuales se presentan a continuación:

#### **Satisfacción Laboral Progresiva**

De acuerdo con la investigación realizada por Duche y Rivera (2019), que

abordó la satisfacción y el bienestar laboral en personal de enfermería en el Perú, este tipo de satisfacción implica un aumento en las aspiraciones profesionales de los individuos, reflejándose también en su calidad de vida.

### **Satisfacción Laboral Estabilizada**

Al respecto, mantiene constante el nivel de ambición laboral. Cuando una persona experimenta esta forma de satisfacción, tiende a seguir esforzándose para alcanzar sus objetivos y metas. Filandri, Pasqua y Struffolino (2020), en su estudio "¿Mal desempeño en el trabajo o sentirse mal en el trabajo? El rol de la intensidad laboral y la estabilidad laboral en la pobreza subjetiva", explican que la seguridad percibida en el empleo influye considerablemente en la satisfacción laboral, y que esta percepción no siempre depende del tipo de contrato. Si los trabajadores creen que su empleo es estable, incluso contratos de corta duración pueden generar satisfacción. Los autores sostienen que la alta inestabilidad laboral se relaciona con la pobreza subjetiva, siendo un factor determinante del malestar en el trabajo, como ocurre especialmente en el caso de trabajadoras del hogar.

### **Satisfacción Laboral Resignada**

En resumen, esta forma de insatisfacción laboral baja el nivel de expectativas del individuo, ya sea por circunstancias o eventos internos o externos al individuo.

### **Causas de Satisfacción Laboral**

En cuanto a las raíces de la felicidad laboral, Rothausen y Henderson (2019), en su estudio titulado "Bienestar laboral fundamentado en el significado: una travesía hacia un empleo lleno de significado" exploran cómo el trabajo puede ser un refugio de satisfacción, proponen que estas causas son numerosas, incluyendo desde el disfrute de trabajar solo hasta el significado del trabajo en la vida del empleado.

El estudio de Zayas et al. (2015) titulado “Causas de la satisfacción laboral en las organizaciones de marketing mayorista” permite identificar varias causas de satisfacción laboral, con ejemplos relevantes que destacan:

### **Reconocimiento**

Es innegable que el ser humano siempre ha tenido necesidad de aprobación, por lo que a menudo dedica una parte de su vida a buscarla y obtenerla. Además, como señalan Peña y Villón (2018) en su estudio “Motivación en el trabajo: un elemento esencial para el éxito organizacional”, los elogios o reconocimientos que reciben los empleados, ya sea de sus compañeros de trabajo, de sus empleadores o incluso de su propia familia, puede tener un impacto positivo en su desempeño laboral. De hecho, el reconocimiento es lo que motiva el talento en una empresa y tiene el mayor impacto en el desempeño profesional. Con base en lo anterior, se puede decir que la gran parte de personas anhelan y buscan ser reconocidos de alguna manera; por otro lado, se puede decir que la devaluación del trabajo es lo que provoca o crea insatisfacción.

### **Buen Ambiente**

El entorno en el que trabajan las personas afecta directamente la productividad. Por tanto, se puede decir que las condiciones de trabajo afectan a la satisfacción laboral.

### **Competencia de la Dirección**

Las habilidades de gestión de un gerente o supervisor en una posición particular son fundamentales para la satisfacción de los empleados. Los métodos de gestión deben ser competentes, adaptativos o eficaces, lo que afectará al sentido de pertenencia, identificación y entusiasmo de los empleados, etc. Además, afecta sus sentimientos de orgullo o insatisfacción con su pertenencia al equipo y el cumplimiento de tareas.

## **Seguridad en el Empleo**

Cuando los trabajadores se sienten seguros no solo por los beneficios recibidos si no también por la forma de contrato proporcionado por el empleador, como de los estándares de seguridad y salud ocupacional en su entorno laboral, experimentan satisfacción, lo que fomenta un aprecio positivo por su trabajo y un sentido de logro en relación con los objetivos de la empresa.

Las dimensiones de la segunda variable incluyen la dificultad laboral, el sistema de recompensas, las condiciones laborales y el apoyo entre colegas.

Retos en el Trabajo – Arias, Montiel y Osorio (2019) en su estudio titulado “Estrategias de Intervención para Entornos Laborales Saludables” destacaron que una de las estrategias para crear un ambiente laboral saludable es fomentar el cariño inherente de cada colaborador por su trabajo y promover oportunidades de aprendizaje y desarrollo profesional dentro de la empresa. Esto permitirá que los empleados se sientan exitosos y establezcan nuevos desafíos para progresar, lo que no sólo es beneficioso para los empleados sino también para los empleadores. Todos ellos animan a los empleados a fijar nuevos retos y/o metas, ya sea individualmente o en equipo, en línea con los objetivos comunes o generales que persigue la empresa.

### **Sistema de recompensas.**

Arrué (2018) de la Dirección de Investigaciones de la Universidad Nacional Agraria de La Molina, en su trabajo “Motivaciones para el Desarrollo de Carrera de los Empleados Administrativos”, plantea que las recompensas que ofrecen las empresas dentro de sus estructuras internas están, como política subjetiva, relacionadas con la equidad. En otras palabras, si una persona trabaja y logra el rendimiento esperado por el empleador, no sólo recibirá un salario predeterminado sino también un bono. Esto anima a los empleados a esforzarse por lograr eficiencia y

eficacia, creando a veces incluso una atmósfera de competencia entre ellos. Por tanto, la justicia significa dar a cada uno lo que se merece, es decir, que cada trabajador obtenga lo que se merece en función de su esfuerzo y producción y de su contribución al crecimiento y desarrollo de la empresa. Este principio debe ser comprendido e interpretado positivamente por todos, pues las recompensas o incentivos que dan los empleadores a sus empleados o colaboradores constituyen una estrategia justa. Un sistema de recompensa a los empleados es un beneficio que los empleados reciben en el lugar de trabajo por su desempeño sobresaliente. Esto es para recompensar su esfuerzo y animarlos a dar lo mejor de sí para alcanzar objetivos individuales y colectivos dentro de la empresa.

#### **Condiciones favorables.**

Cacua, Carvajal y Hernández (2017). Ha realizado un estudio, referente a las condiciones laborales en el mercado Nueva Sexta de Cúcuta y su repercusión en la salud de los colaboradores, definen las condiciones favorables o desfavorables del ambiente laboral como uno de los aspectos que más temen los trabajadores, ya que afectan su salud y seguridad, determinando así su excelente desempeño. Los trabajadores brindan gran relevancia al entorno y las condiciones de trabajo, ya que contribuyen a su bienestar y seguridad.

#### **Apoyo entre compañeros.**

El compañerismo entre compañeros, la cooperación mutua constante y la comunicación adecuada entre todos los miembros del equipo de trabajo, así como el respeto mutuo, inciden positivamente en el desempeño y la satisfacción laboral. La fraternidad significa buenas relaciones entre compañeros y los miembros del equipo de trabajo son capaces de apoyarse mutuamente sin desacuerdos ni diferencias. Cuando surgen conflictos, se resuelven pacíficamente a través del diálogo, creando así un

entorno de trabajo positivo y satisfactorio para todas las partes. Es así que abordamos lo sostenido por Vargas y Flores (2018) en su estudio "Cultura corporativa y felicidad laboral como factores que influyen en el rendimiento laboral de los bibliotecarios", el rendimiento laboral está ligado a una actitud amable y atenta que facilita a los empleados realizar un buen desempeño y alcanzar resultados satisfactorios.

### **2.3 Bases filosóficas**

#### **La satisfacción en el trabajo es el grado de placer que el empleado obtiene de su trabajo**

Las primeras hipótesis que desentrañan el vínculo entre la alegría y la eficiencia laboral pueden condensarse en la noción de que un trabajador feliz es un trabajador eficiente. A pesar de que ciertos expertos afirman que la alegría en el trabajo influye en la eficiencia, muchos de estos estudios se fundamentan en diseños que no lograron delinear una conexión entre causa y efecto nítida. Otras investigaciones también han abordado este tema, llegando a la conclusión más significativa de que es la productividad la que genera satisfacción, en lugar de que la satisfacción incrementa la productividad. Cuando una persona tiene éxito, experimenta una sensación interna de bienestar. Además, si las organizaciones recompensan la productividad, los empleados eficientes recibirán más reconocimiento verbal, mejores salarios y mejores perspectivas de ascenso. Estas compensaciones, por su parte, elevan la felicidad en el trabajo (Robbins Stephen, 1993, 1998). La felicidad laboral se puede definir como el entusiasmo de los trabajadores por su labor. Esta postura se fundamenta en las convicciones y principios que los empleados tienen sobre su labor. Las posturas se moldean por una mezcla entre las peculiaridades del entorno laboral actual y la percepción del individuo sobre lo que engloba el trabajo. Sin embargo, hay tres características de los empleados que influyen en esta percepción: necesidades, valores

y rasgos personales.

### **Teoría Clásica de la Administración**

Al respecto, representa un intento por establecer los fundamentos y lineamientos que rigen una administración eficaz. Esta corriente sostiene que los principios administrativos son de naturaleza abstracta, pero influyen directamente en el comportamiento de quienes ejercen funciones de gestión. Su enfoque principal es mejorar la eficiencia organizacional a través del diseño estructural, es decir, mediante la distribución funcional de las áreas (departamentos) y la manera en que estas se relacionan entre sí.

Desde esta perspectiva, se incorporan principios generales con base científica, concentrándose principalmente en el análisis estructural (lo que sería la anatomía organizacional) y en cómo se desarrollan los procesos internos (la fisiología de la entidad). A diferencia de la Administración Científica, que parte del trabajador hacia la administración, la Teoría Clásica propone un enfoque descendente: parte de la alta dirección hacia los niveles operativos, y del todo (la organización) hacia sus componentes (los departamentos).

Esta teoría concibe a la organización como un sistema cerrado, sin considerar la influencia del entorno externo ni las particularidades del comportamiento humano, lo que ha sido motivo de críticas por basarse en supuestos poco realistas. A pesar de estas limitaciones, su aporte a la sistematización gerencial ha sido significativo.

El referente de más trascendencia de esta teoría es el francés Henry Fayol, quien fue el primero en estructurar una visión coherente del quehacer administrativo. Consideraba que administrar era una habilidad que podía enseñarse, especialmente a quienes ocupan cargos de alta dirección. Fayol agrupó las tareas administrativas en seis funciones principales: técnicas, comerciales, financieras, de seguridad, contables y administrativas. Estas últimas

incluyen procesos como planificar, organizar y controlar, que son esenciales para cualquier organización.

Chiavenato y Stoner reconocen que Fayol fue el autor de catorce principios fundamentales de la administración, entre los cuales se encuentran: la especialización, la autoridad, la disciplina, la jerarquía, la unidad de mando y dirección, la subordinación del interés individual, la remuneración, la centralización, el orden, la equidad, la estabilidad del personal, la iniciativa y el trabajo en equipo.

## 2.4 Definición de términos básicos

**Buen Ambiente:** El entorno laboral impacta directamente en el rendimiento del personal. En consecuencia, puede afirmarse que las condiciones laborales influyen significativamente en el nivel de satisfacción de los trabajadores.

**Dirección:** Es el acto de conducir o guiar hacia un objetivo específico. Implica administrar, orientar operaciones, establecer normas y brindar consejos para lograr una meta. Su origen etimológico proviene del latín *directus*.

**Organización:** Se entiende como una entidad social compuesta por personas, tareas y procesos de gestión que conforman una estructura organizada de relaciones interactivas. Esta estructura tiene como finalidad generar productos, servicios o normativas que respondan a las necesidades de una comunidad en un entorno determinado, con el propósito de alcanzar sus metas.

**Planeación:** La planificación consiste en definir con anticipación las acciones que se llevarán a cabo. Este proceso abarca decisiones clave, como la formulación de políticas, la definición de metas, la elaboración de programas, la selección de métodos concretos, la estructuración de procedimientos operativos y la organización de equipos o unidades de trabajo, entre otros aspectos fundamentales.

**Seguridad en el Empleo:** La percepción de estabilidad laboral incrementa la satisfacción

del trabajador. Esta seguridad se ve reflejada no solo en los beneficios o la forma de contrato ofrecido por la empresa, sino también en los estándares de salud, seguridad y medio ambiente (HSE) implementados en el lugar de trabajo.

## **2.5 Hipótesis de investigación**

### **2.5.1 Hipótesis general**

La gestión administrativa tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura, 2022.

### **2.5.2 Hipótesis específicas**

1. La planeación tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura, 2022.
2. La organización tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura, 2022.
3. La dirección tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huacho, 2022.
4. El control tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huacho, 2022.

## 2.5 Operacionalización de las variables

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	El esfuerzo colectivo de un grupo organizado para alcanzar metas y proyectos. Esto da como resultado la consecución de un objetivo definido, como se puede apreciar en el trabajo de Soto, Morillo, Calderón y Betancur (2020).	La información sobre las variables del estudio se recopilará mediante una encuesta al personal de la UGEL 09 en Huaura mediante cuestionarios. Estos cuestionarios se diseñarán y distribuirán cuidadosamente. Los datos se analizarán posteriormente con el programa SPSS versión 22.	Planeación	Plan Estratégico Institucional	Medición Ordinal Las categorías se definen con dos o más niveles, lo que implica una clasificación inherente. La escala ordinal de medición es cuantitativa porque permite clasificar los eventos según la mayor o menor presencia de un atributo o característica..
				Plan Operativo Institucional	
				Conocimiento de los instrumentos de gestión	
				Realización de acciones concretas para cumplir las actividades	
			Organización	Estructura orgánica de la UGEL	
				Mecanismo de especialización	
				Sistema de comunicación entre las áreas	
				Responsabilidad en la distribución de recursos	
			Dirección	Liderazgo de sus autoridades	
				Supervisión permanente	
				Acciones de motivación	
			Control	Trabajo en equipo	
				Evaluación de desempeño	
Cumplimiento de metas					
Control de los sistemas de la entidad					
Capacitación permanente					
SATISFACCIÓN LABORAL	Pujol y Dabos (2018) afirman: «La satisfacción laboral es uno de los fenómenos más estudiados del siglo XX, especialmente en los campos del comportamiento organizacional y la psicología industrial y organizacional» (p. 11). La satisfacción laboral varía considerablemente de una persona a otra y depende de sus necesidades individuales y su perspectiva de vida.	La información sobre las variables de estudio se recolectará mediante una encuesta al personal de la UGEL 09 de Huaura utilizando cuestionarios debidamente elaborados y distribuidos	Reto de trabajo	Ganas de superación	Medición Ordinal. Las categorías se definen con dos o más niveles, lo que implica una clasificación inherente. La escala ordinal de medición es cuantitativa porque permite clasificar los eventos según la mayor o menor presencia de un atributo o característica.
				Satisfacción del trabajo	
				El puesto brinda oportunidades	
				Realización de actividades que agradan	
			Sistema de recompensa	Aumento salarial justo	
				Reconocimiento por el desempeño	
				Oferta de puesto de forma permanente	
			Condiciones favorables	Participación en las decisiones	
				Cumplimiento de las normativas laborales	
				Bienes y materiales para hacer el trabajo	
			Apoyo entre colegas	Identificación con el trabajo	
				Infraestructura adecuada	
				Supervisión permanente	
Ayuda oportuna por parte de los compañeros					
Buenas relaciones laborales					
Oportunidades de desarrollo profesional					

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1 Diseño metodológico

##### **Tipo de investigación**

Este estudio está considerado como un estudio correlacional de referencia. Este enfoque busca determinar los vínculos entre dos variables, en este caso, la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Se utilizaron métodos estadísticos para la establecer la existencia de correlación entre estas variables.

Según Curtis, Comiskey y Dempsey (2016), los resultados de los estudios correlacionales pueden ayudar a establecer la frecuencia y los vínculos entre variables, así como a predecir eventos con base en datos y perspectivas actuales. Si bien estos estudios tienen una amplia gama de aplicaciones, se recomienda precaución al aplicar este método y analizar los datos.

##### **Diseño de investigación**

Este estudio empleó un diseño transversal no experimental. Según Suárez, Sáenz y Mero (2016), la metodología de estudio es la estrategia o plan general de estudio cuyo objetivo es identificar o responder a las preguntas de investigación de la forma más clara y comprensible posible. La metodología es el principio rector de toda investigación en ciencias sociales.

El estudio es no experimental por cuanto esta caracterizado por no existir manipulación de la variable principal, en este caso la variable independiente. De acuerdo a lo indicado por Reio (2016), “El estudio no experimental, que abarca desde

estudios cuantitativos hasta análisis cualitativos, es la modalidad predominante en las ciencias sociales” (p. 40)

Por otro lado, es un estudio observacional que analiza datos para cada variable individual dentro de la población investigada o de un subconjunto definido.

También se conoce como análisis transversal, estudio transversal o estudio de prevalencia. Si bien los estudios transversales no implican experimentos, este tipo de estudio se utiliza ampliamente en las ciencias naturales y sociales, así como en numerosos sectores económicos, para la interpretación de datos.

## **3.2 Población y muestra**

### **3.2.1. Población**

Estuvo integrada por 85 empleados de la UGEL 09 en Huaura, lo que representa a la totalidad del personal del centro. Según Hu (2014), está constituida por la agrupación de la población objetivo de la cual se selecciona la muestra y es más completa que el marco de muestreo conceptual. Este marco representa la Operacionalización de la población de investigación.

### **3.2.2. Muestra**

La muestra que se ha empleado en este estudio es censal, ya que incluye a todos los miembros de la población. Consecuentemente, han sido 68 personas las cuales han absuelto todas las interrogantes.

Según Oseda (2008), “una muestra es solo una parte de la población; sin embargo, posee características propias” (p. 21). López (1998) también afirmó: “La muestra censal es representativa de toda la población” (p. 123)

### 3.3 Técnicas de recolección de datos

#### **Técnica:**

En este estudio se emplearon técnicas de encuesta. Según López y Fachelli (2015), este es un método ampliamente utilizado que permite a los investigadores recopilar información sistemática y estructuralmente sobre las variables investigadas y definir las con precisión en concordancia con las interrogantes y los propósitos del estudio.

Según Carrasco (2018), se trata de una tecnología social porque permite recopilar información necesaria, útil, sencilla y, sobre todo, objetiva.

#### **Instrumentos:**

En este estudio, se seleccionó un cuestionario como instrumento, diseñado metódicamente y considerando las variables, dimensiones e indicadores con más trascendencias. Como explican López y Fachilla (2015), este instrumento consta de interrogantes cerradas que delimitan el alcance de la investigación para garantizar el cumplimiento de los objetivos dentro del marco elegido.

El análisis de confiabilidad arrojó un alfa de Cronbach de 0,991 para la gestión administrativa, lo que se considera de alta confiabilidad; para la satisfacción laboral, el valor alcanzó 0,978, también clasificado como de alta confiabilidad.

### 3.4 Técnicas para el procesamiento de la información

Para recopilar los datos necesarios para la evaluación, se entregaron cuestionarios a los empleados de la UGEL 09 en Huaura como parte de una encuesta.

El proceso fue el siguiente:

- Creación de los cuestionarios.
- Definición del propósito del instrumento.

- Distribución del cuestionario a los empleados mediante Formularios de Google.
- Tras recibir las respuestas, se creó la base de datos en Excel.

Tras completar el trabajo de campo y recopilar la información necesaria, los datos se ingresaron en formato tabular en la computadora utilizando los códigos numéricos asignados a cada elemento. Después de ello, se crearon tablas estadísticas para su análisis y descripción utilizando SPSS 22.0 (Paquete Estadístico para las Ciencias Sociales).

Se creó una matriz de datos a partir de los datos recopilados para su posterior procesamiento mediante estadística descriptiva, que incluyó:

- Medidas de tendencia central
- Medidas de dispersión
- Tablas de frecuencia
- Gráficos de barras

Tras el procesamiento de los datos, se realizaron análisis e interpretaciones para respaldar la discusión de los resultados y, de esta manera, derivar conclusiones y recomendaciones relevantes.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1. Análisis de resultados

Tabla 1. Gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	32	47,1	47,1	47,1
	Poco eficiente	25	36,8	36,8	83,8
	Eficiente	11	16,2	16,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.

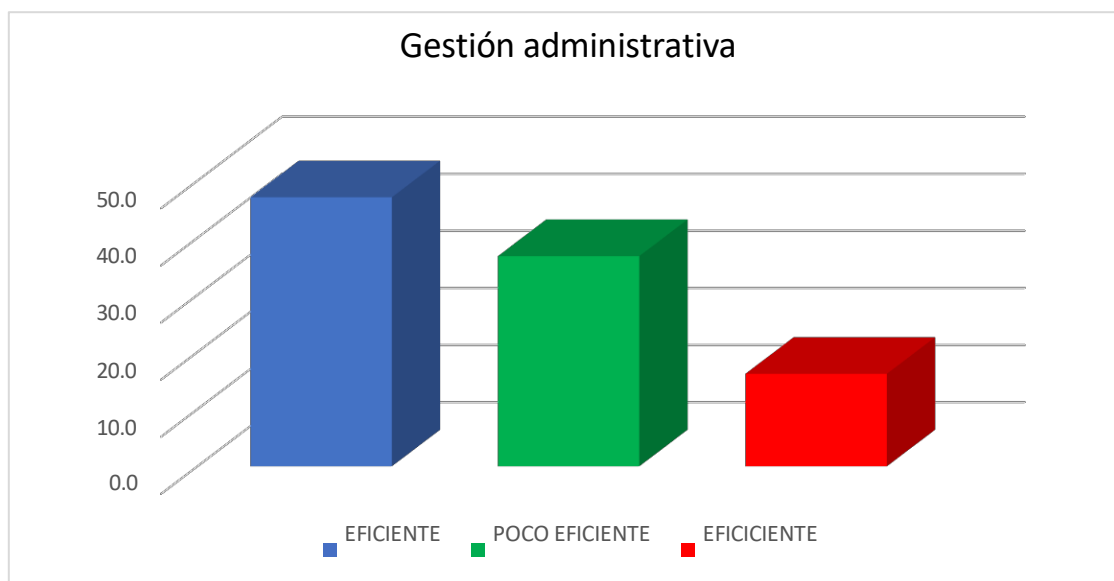


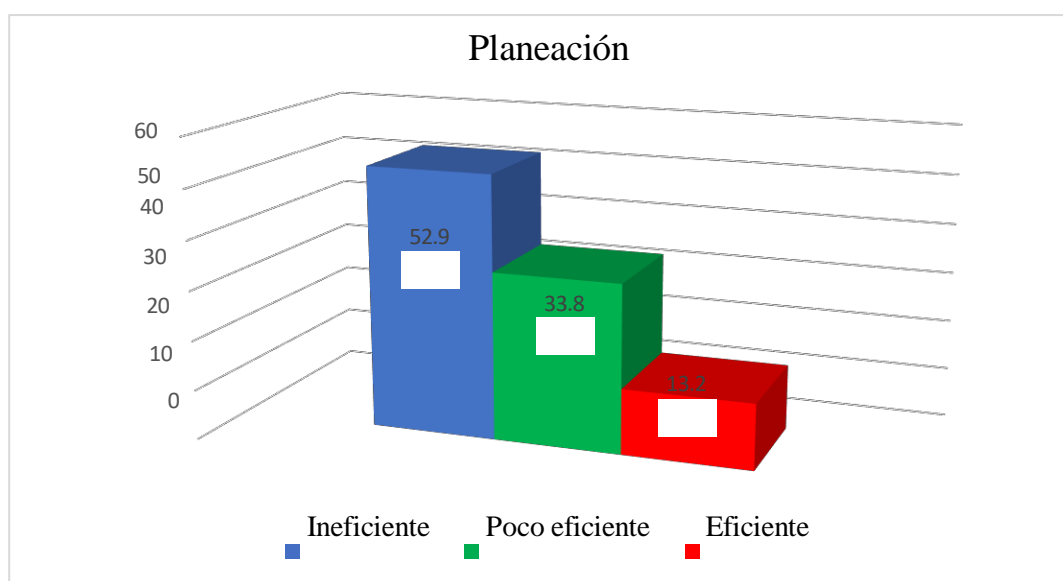
Figura 1: Gestión administrativa

Se puede apreciar que el 47,1% de los interrogados, indican que la gestión administrativa es ineficiente, mientras que el 36,8% considera que es medio y el 16,2% lo ve como eficiente.

*Tabla 2. Planeación*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	36	52,9	52,9	52,9
	Poco eficiente	23	33,8	33,8	86,8
	Eficiente	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.



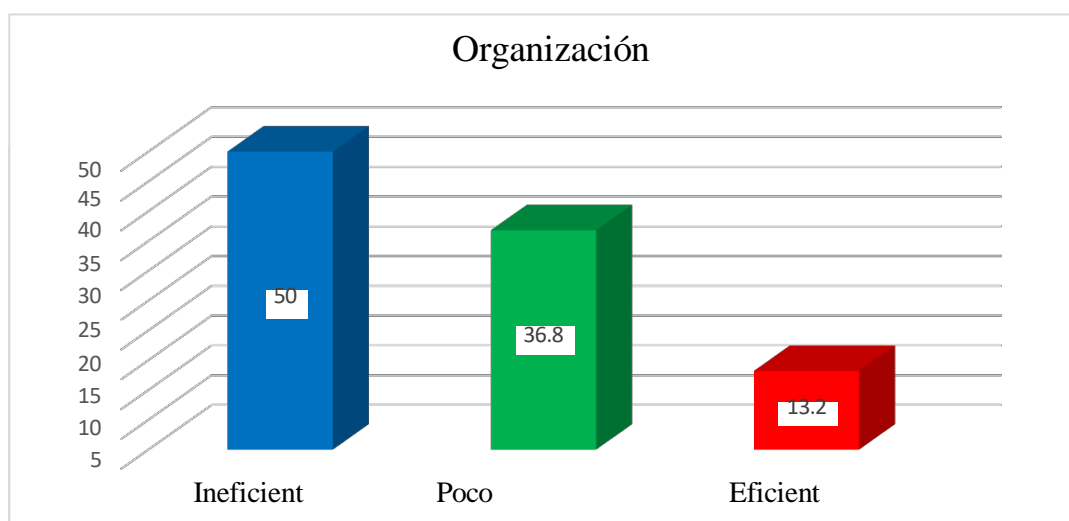
*Figura 2: Planeación*

En la figura 2, se reporta que el 52,9% de los interrogados han percibido un nivel ineficiente en la dimensión de planeación, el 33,8% lo catalogan como poco eficiente y el 13,2% lo señalan como eficiente.

*Tabla 3. Organización*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	34	50,0	50,0	50,0
	Poco eficiente	25	36,8	36,8	86,8
	Eficiente	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.



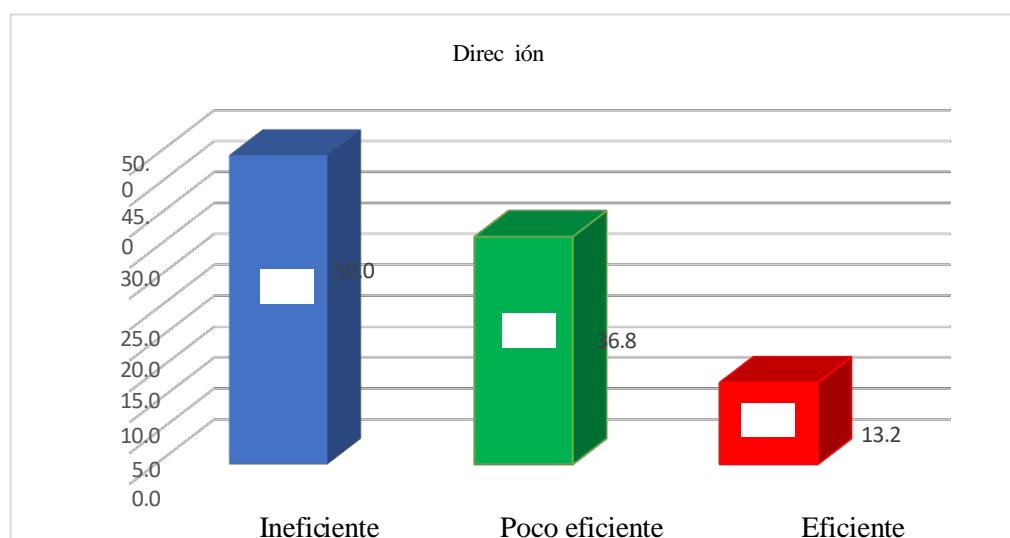
*Figura 3: Organización*

Se puede observar que el 50,0% de los interrogados consideran que el nivel en la dimensión de organización es ineficiente; el 36,8% lo percibe como poco eficiente y el 13,2% lo ve como eficiente.

*Tabla 4. Dirección*

		Frecuencia	Porcentaje	Valido	Acumulado
Válido	Ineficiente	34	50.0	50.0	50,0
	Poco eficiente	25	36.80	36.80	86,8
	Eficiente	9	13,20	13,20	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.



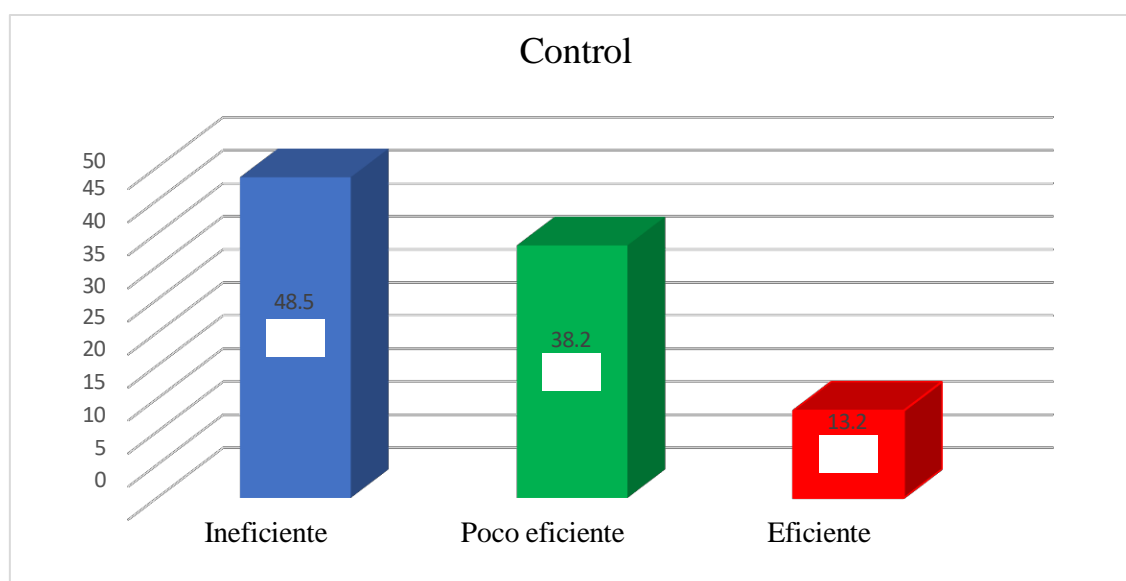
*Figura 4: Dirección*

En la figura 4, se indica que el 50,0% de los interrogados han opinado que en la dimensión de dirección hay un nivel ineficiente, el 36,8% lo evalúa como poco eficiente y el 13,2% como eficiente.

*Tabla 5. Control*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	33	48,5	48,5	48,5
	Poco eficiente	26	38,2	38,2	86,8
	Eficiente	9	13,2	13,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.

*Figura 5: Control*

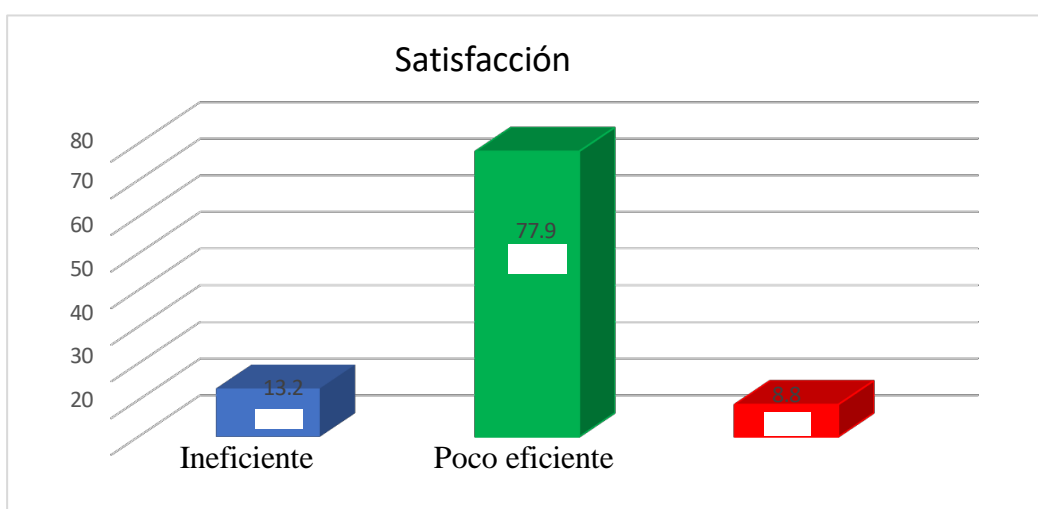
En la figura 5, se observa el 48,5% de los interrogados, han manifestado sentir la existencia de un nivel ineficiente en la dimensión de control, mientras que el 38,2% lo considera poco eficiente y el 13,2% lo clasifica como eficiente.

Tabla 6. Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	9	13,2	13,2	13,2
	Poco eficiente	53	77,9	77,9	91,2
	Eficiente	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.

Figura 6: Satisfacción laboral



Se aprecia que el 77,9% de los interrogados han sostenido que el nivel de satisfacción laboral es medio, mientras que el 13,2% considera que es bajo y el 8,8% lo evalúa como alto.

Tabla 7. Reto de trabajo

*Reto de trabajo*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	28	41,2	41,2	41,2
	Poco eficiente	34	50,0	50,0	91,2
	Eficiente	6	8,8	8,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.

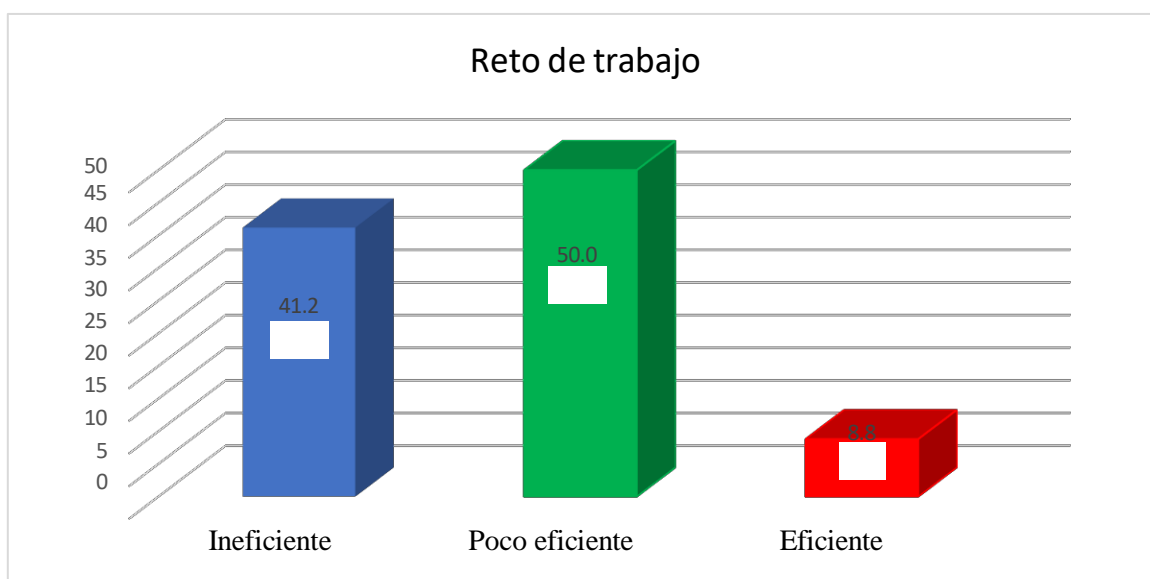


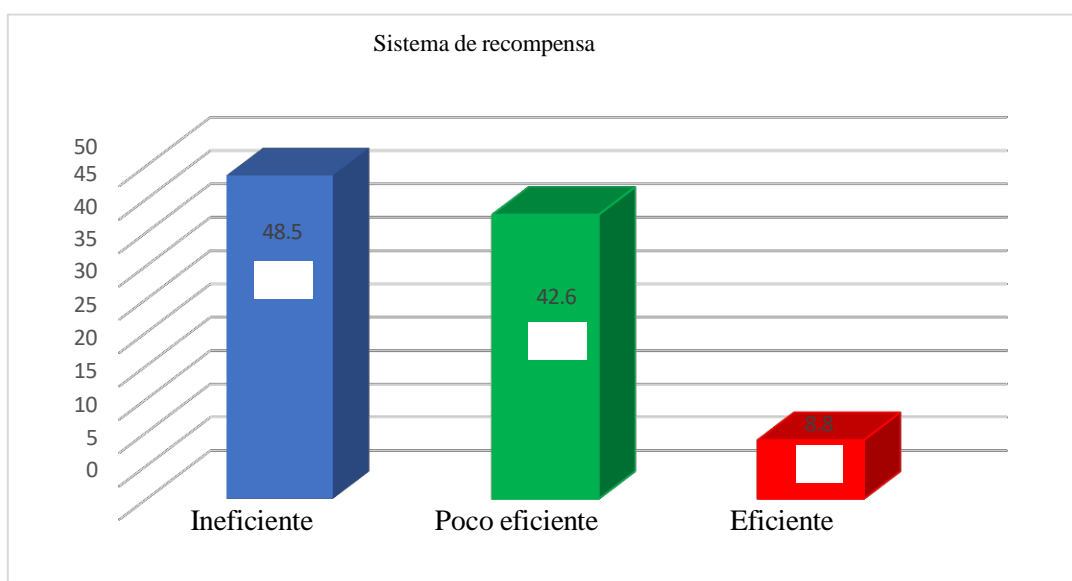
Figura 7: Reto de trabajo

Podemos evidenciar que un 50,0% de los interrogados han señalado que el nivel en la dimensión de reto de trabajo es medio, el 41,2% lo considera bajo y el 8,8% lo ve como alto.

Tabla 8. Sistema de recompensa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	33	48,5	48,5	48,5
	Poco eficiente	29	42,6	42,6	91,2
	Eficiente	6	8,8	8,8	100,0
Total		68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.



*Figura 8: Sistema de recompensa*

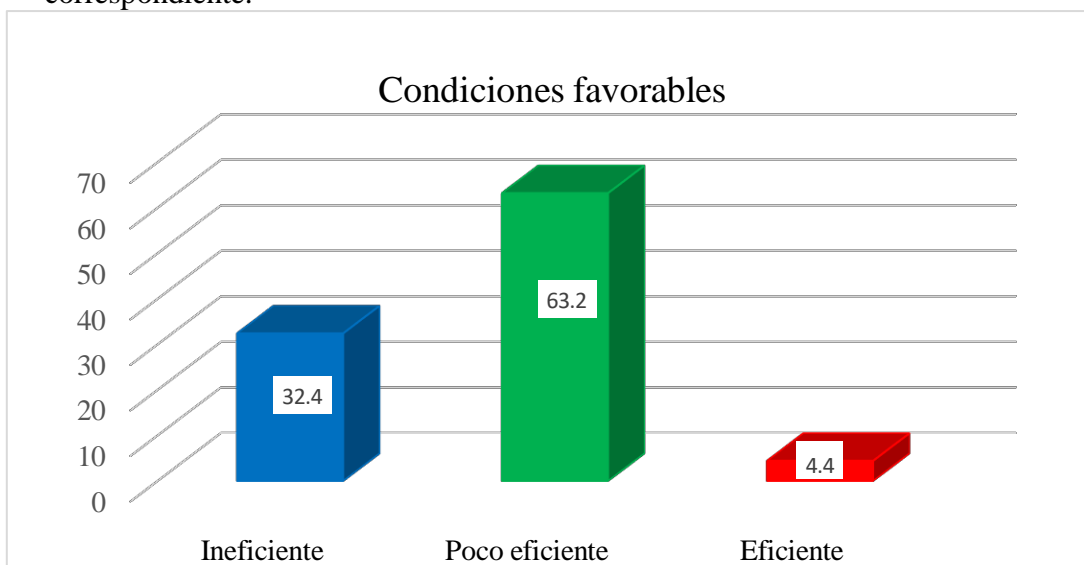
Se puede apreciar que el 48,5% de los entrevistados piensan que en la dimensión de sistema de recompensa hay un nivel bajo, con un 42,6% que lo clasifica como bajo y un 8,8% como alto.

*Tabla 9. Condiciones favorables*

*Condiciones favorables*

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	22	32,4	32,4	32,4
	Poco eficiente	43	63,2	63,2	95,6
	Eficiente	3	4,4	4,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.



*Figura 9: Condiciones favorables*

Se aprecia que el 63,2% de los interrogados indican que el nivel en la dimensión de condiciones favorables es poco eficiente, el 32,4% lo ve como ineficiente y solo el 4,4% como eficiente.

Tabla 10. Apoyo entre colegas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Ineficiente	12	17,6	17,6	17,6
	Poco eficiente	42	61,8	61,8	79,4
	Eficiente	14	20,6	20,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Para una comprensión más clara y comparativa, se muestra a continuación la figura correspondiente.

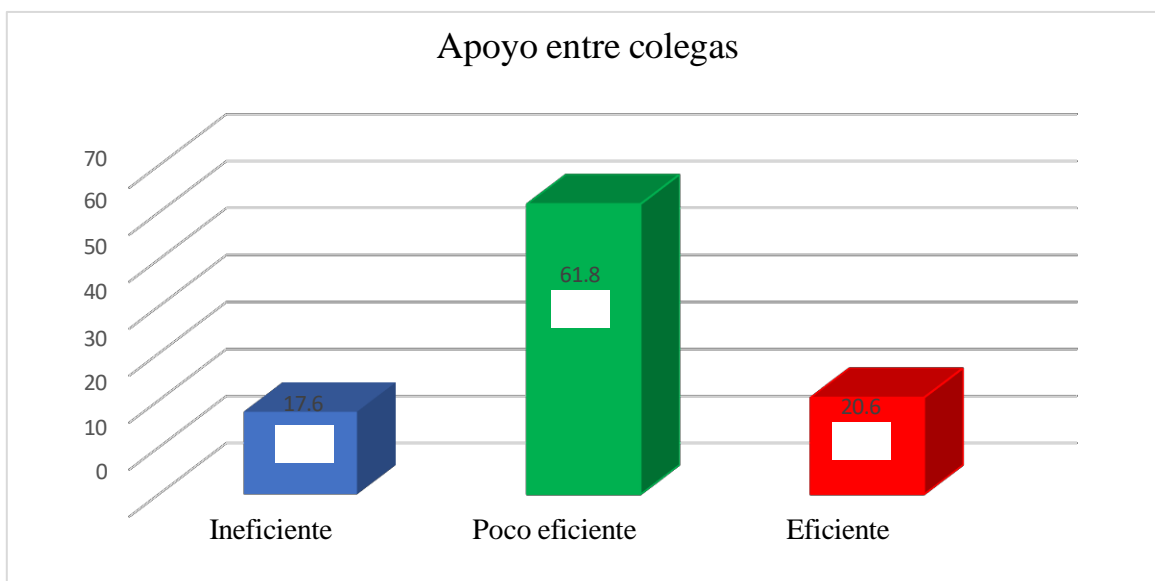


Figura 10: Apoyo entre colegas

En la figura 10, el 61,8% de los interrogados han sostenido que existe un nivel poco eficiente en la dimensión de apoyo entre colegas, mientras que el 20,6% lo considera eficiente y el 17,6% lo clasifica como ineficiente

#### 4.2. Contrastación de hipótesis

Es vital realizar la verificación de la información vinculados a las variables aleatorias que fueron analizadas se corresponden con el modelo probabilístico de distribución normal de aventurarse en cualquier tipo de análisis estadístico inferencial. En ese sentido la muestra super los 50 individuos, se empleó la técnica de Kolmogóroov - Smirnov para verificar la identidad de la mortalidad.

### Prueba de Normalidad de gestión administrativa y satisfacción laboral

Para la variable gestión administrativa ha sido realizada utilizando la técnica de Kolmogórov-Smirnov, siguiendo los siguientes pasos:

a) **Planteamiento de la hipótesis:**

**Hipótesis Nula (Ho):** Las puntuaciones de la variable gestión administrativa y satisfacción laboral están distribuidas normalmente.

**Hipótesis Alterna (Ha):** Las puntuaciones de la variable gestión administrativa y satisfacción laboral no están distribuidas normalmente.

b) Nivel de significación o riesgo:  $\alpha=5\%=0,05$

c) Estadístico de prueba: Kolmogórov-Smirnov

*Tabla 11. Prueba de normalidad de la variable gestión administrativa*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,150	68	,001

*Tabla 12. Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral*

	Kolmogórov-Smirnov		
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	,137	68	,003

a) **Regla de decisión**

- Si:  $P\_valor (Sig) \leq 0,05$  por lo tanto ha sido rechazada la hipótesis nula
- Si:  $P\_valor (Sig) \geq 0,05$  por lo tanto ha sido rechazada la hipótesis nula

Para la gestión administrativa, el P-valor = Sig =0,001. Mientras que la y satisfacción laboral con el trabajo, el p-valor=Sig =0.003.

Estos son números menor que 0.05, Esto indica que tenemos suficiente evidencia estadística para rechazar la hipótesis nula y, por lo tanto, concluimos que los datos no siguen una distribución normal.

### Hipótesis General

Hipótesis Alternativa: La gestión administrativa tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

Hipótesis nula: La gestión administrativa no tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

**Tabla 13:** La gestión administrativa y la satisfacción laboral

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de				
Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,014**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	68	68
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,617**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		68	68	

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

En la tabla 13, se obtuvo una correlación de 0.617, con un p-valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), Esto permite aceptar la hipótesis alternativa y rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, podría existir una relación directa entre la satisfacción administrativa y laboral entre los empleados de la entidad. En consecuencia, la magnitud del coeficiente de evaluación es estadísticamente significativa.

### Hipótesis Especifica 1

Hipótesis Alternativa: La planeación tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

Hipótesis nula: La planeación no tiene relación directa con la satisfacción laboral de los

trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

**Tabla 14:** *La planeación y la satisfacción laboral*

			Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,015**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	68	68
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,615**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla 14, se obtuvo una correlación de 0.615 con un p-valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), accediendo en este caso a aceptar la hipótesis alternativa y a rechazar de la nula. De esta manera, es evidente que existe una relación directa entre la planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022. Por consiguiente, la magnitud del coeficiente de evaluación es significativamente buena.

### **Hipótesis Especifica 2**

Hipótesis Alternativa: La organización tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

Hipótesis nula: La organización no tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

**Tabla 15:** La organización y la satisfacción laboral

			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000  68	,000** *  68
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,608** ,000 68	1,000  68

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

En la tabla 15, se obtuvo una correlación de 0.608, con un p-valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), accediendo a aceptar la hipótesis alternativa y a rechazar la nula. De esta manera, es evidente la existencia de vínculos directos entre la empresa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022. Por consiguiente, la magnitud del coeficiente de evaluación es significativamente buena.

### Hipótesis Especifica 3

Hipótesis Alternativa: La dirección tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

Hipótesis nula: La dirección no tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

**Tabla 16:** La dirección y la satisfacción laboral

			Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	<input type="text"/> *
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	68	68
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,623	,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	68	68

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

En la tabla 16, se obtuvo una correlación de  $r = 0.623$ , con un p-valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), lo que abre la puerta para poder aceptar la hipótesis alternativa y a rechazarse la nula. De esta manera, es probable que existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022. Por consiguiente, la magnitud del coeficiente de evaluación es significativamente buena.

#### **Hipótesis Especifica 4**

Hipótesis Alternativa: El control tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

Hipótesis nula: El control no tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.

**Tabla 17: El control y la satisfacción laboral**

			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	.	,000
	N	68	68	
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,624	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
N		68	68	

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

En la tabla 17, se ha logrado un coeficiente de correlación de 0.624, con un p-valor de 0.000 ( $p < 0.05$ ), accediendo a la aceptación de la hipótesis alternativa y descartar la nula. En ese sentido, es evidente la existencia de relación directa entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022. Por consiguiente, la magnitud del coeficiente de evaluación es significativamente buena.

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

Los análisis estadísticos indican la existencia de una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL 09 de Huaura 2022. evidenciada por la calificación de Spearman que arrojó un valor de 0.617, lo que sugiere una asociación positiva entre las variables analizadas. Esto es comparable a los hallazgos de Yauri (2020), quien estableció una conexión íntima y moderada entre la administración de personal y la felicidad laboral del equipo en el Hospital Regional de Huacho, Lima, en 2020. En su estudio, un 53,8% de los participantes reveló un descontento profundo con la administración de personal, mientras que un 56,25% reveló una profunda insatisfacción.

Asimismo, el coeficiente Rho de Spearman mostró una relación moderada directa con un p-valor de 0,000, inferior a 0,05, ratificando así esta conexión. Asimismo, Salazar (2019) menciona que la gestión administrativa implica guiar y conducir hacia un objetivo a la empresa, utilizando estrategias y planes organizados. Así, se puede concluir que la administración es un proceso estructurado diseñado para dirigir, controlar y mejorar cualquier aspecto de la organización, afectando a los usuarios o trabajadores dentro de ella.

Al analizar estadísticamente las variables por dimensiones, en la primera dimensión se observa también una relación directa entre la planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022, con una calificación de Spearman que reveló un valor de 0.615, denotando una buena asociación. Esto se relaciona con el trabajo de Ruiz (2019), la gestión pedagógica y la planificación se

entrelazan de manera moderada y significativa en la Institución Educativa Nro 80865 "Daniel Hoyle", con un  $r=0.676$  y un p-valor que no supera el umbral de  $\alpha$ ;  $0,000 < 0,05$ . Así, podemos concluir que las acciones en diversas áreas pueden fluctuar en su eficacia, generando vínculos favorables, moderados o escasos.

En la segunda dimensión, también se evidencia una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022, que sugiere una buena asociación. Este hallazgo se compara con la investigación de Jara (2019), quien concluyó que no se detectaron diferencias notables en la estructura administrativa entre las escuelas IE Oro, Hernán Busse de la Guerra y Perú Kawachi de Los Olivos, lo que indica que los procedimientos administrativos en estas tres instituciones públicas son idénticos. El p-valor alcanzó un valor superior a  $\alpha$ , lo que no invalidó la hipótesis nula.

En la tercera dimensión, también se identifica una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022, reflejada en una calificación de Spearman de 0.623, indicando una buena asociación. Este resultado se alinea con la investigación de Valezvía (2021), quien encontró que la consideración por parte de los directivos mostró un nivel de calificación positiva media respecto a la satisfacción laboral, con un Rho de 0.480 y un p-valor de 0.000, siendo esta dimensión más notable que las demás.

Finalmente, en la cuarta dimensión se observa que también existe una relación directa entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022, con una calificación de Spearman de 0.624, lo que sugiere una buena asociación. Esto concuerda con lo mencionado por Kovalchuk (2018), el control en el

ámbito administrativo implica la corrección y evaluación del rendimiento para garantizar la consecución de las metas propuestas. Es crucial destacar que la planificación y el control están intrínsecamente entrelazados, pues sin estrategias y metas claras, ninguna acción puede tener un control eficiente.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

En base a todos los hallazgos logrados, se detallan las conclusiones que se detallan:

1. **Primero:** Se constató una directa relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura en 2022, con un coeficiente de compensación de Spearman de 0.617, lo que indica una buena asociación entre ambas variables.
2. **Segundo:** Se desarrolló una relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura en 2022, con un coeficiente de compensación de Spearman de 0.615, sugiriendo una buena asociación.
3. **Tercero:** Se halló una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura en 2022, con un coeficiente de compensación de Spearman de 0.608, lo cual demuestra una buena asociación.
4. **Cuarta:** Se encontró una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura en 2022, con un coeficiente de compensación de Spearman de 0.623, indicando una buena asociación.
5. **Quinta:** Se evidencia una relación directa entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura en 2022, con un coeficiente de calificación de Spearman de 0.624, reflejando una buena asociación.

#### 6.2 Recomendaciones

- Efectuar estudios nacionales referentes a las variables vinculadas a la administración y la felicidad laboral, utilizando muestras más grandes para delinear

y establecer normas concretas que guían la gestión administrativa en las entidades estatales.

- Explorar otras variables vinculadas al estudio del vínculo entre la administración y la felicidad laboral, con el propósito de optimizar las relaciones entre ellas y, en consecuencia, elevar la eficacia del equipo.
- Es crucial fomentar una comunicación cristalina y diáfana en cada rincón de la entidad. Esto conlleva prestar un oído atento a los trabajadores, brindar críticas edificantes y crear rincones donde se puedan compartir pensamientos y propuestas.
- Se recomienda emplear los instrumentos de medición elaborados en este estudio para recolectar datos esenciales al desentrañar las particularidades del estudio investigativo.

## REFERENCIAS

### 7.1 Fuentes Bibliográficas

- Alghamdi, F. (2018). *Enterpriser -Wide Qualities Strategies anger Its Impacted onto Organizationally Performances: At Practicably Approach*. Journals elf Business alder Manage enter Studies, 9(4), 186–200. Aviadla de [h/ttpss://bit.ly/3/paL/gxS](https://bit.ly/3/paL/gxS)
- Alveiro, C. (2011). *Estelí balancead Scorecarder como herramienta útil en la medición de la gestión administrativa*. (Revista Científica). U. N. M. A., Misiones - Argentina.
- Arias, A., et al. (2019). *Diseño de estrategias para fomentar un entorno de trabajo saludable* [Tesis de especialidad, U C C]. [http/s://bit.ly/3pfWvo/P](http://bit.ly/3pfWvo/P)
- Arrué, M. (2018). *La motivación laboral y el desempeño del equipo en la oficina de estudios de la UNALM* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria La Molina]. [http/ps://b/it.ly/3tW/eILs](http://bit.ly/3tW/eILs)
- Bao, C. (2020). *Administrar y valorar la educación en una universidad de posgrado en Huánuco*. Gaceta Científica, 6(2), 104–114. [http/ps://do/i.org/10.4679/4/ga/cien.6.2.787](http://do.i.org/10.4679/4/ga/cien.6.2.787)
- Baque, C., et al. (2019). *La importancia de la orquestación táctica en la administración de pequeñas empresas*. Revista Virtual CIENCIAMATRIA, 5(9), 623–635. [h/ttps://cienci/amatriar/evista.or/g.ve/index.p/hp/cm//article/vie/w/246](https://cienci/amatriar/evista.or/g.ve/index.p/hp/cm//article/vie/w/246)
- Boada, N. (2019). *La felicidad laboral moldea el rendimiento en una compañía peruana de seguridad privada*. Revista de Economía, Finanzas y Negocios Internacionales, 3(1), 75–103. [http/s://revi/stas.usil.ed/u.pe/in/dex.p/hp/jefib/arti/cle/vie/w/398/740](http://revi/stas.usil.ed/u.pe/in/dex.p/hp/jefib/arti/cle/vie/w/398/740)
- Boselie, P., et al. (2019). *Gestión del talento humano desde la perspectiva de la administración pública contemporánea*. Public Management Review, 23(4), 483–500. [http/ps://do/i./org//1/0.10/80/14719/0/37.2/019.169/58/80](http://do.i./org//1/0.10/80/14719/0/37.2/019.169/58/80)

- Boater, P. (2017). *There roles eon strategical leadership into management Ander global competitiveness. Strategical Sciences Journey*, 25(38),271–276. <http://www.redalyc.org/pdf/1513/151/354939001.pdf>
- Cacea, B., et al. (2017). *Theft influence roof working conditions one theft jabot well-being elf employees into Cucuta. PSICOESPACIOS Journals*, 11(19), 99– 119. <http://doi.org/10.25/057/i/ssn.2145-2/776>
- Calderón, C. (2016). *Análisis del nivel de satisfacción del personal administrativo en la Municipalidad de Huehuetenango* [Tesis de licenciatura, Universidad Rafael Landívar].<http://recursosbiblioteca.univ.edu.gt/tesis/seortiz/2016/05/43/Cal/deronEuni/ce.pdf>
- Camacho, F. (2021). *Impacto financiero de la gestión en pensiones y contribuciones en Colombia* [Tesis de maestría, Universidad Francisco de Paula Santander].
- Cano, C., y Núñez, L. (2015). *Análisis del vínculo entre satisfacción laboral y desempeño en una refinería ecuatoriana* [Tesis de posgrado, U. C. S. G.]. Recuperado de <http://repositorio.u.csg.edu.ec/handle/1e/3317/4/231>
- Carrasco, S. (2018). *Manual práctico para diseñar y desarrollar proyectos de investigación* (2.ª ed.). Lima, Perú: Editorial San Marcos.
- Curtis, E., et al. (2016). *Aporte de la investigación correlacional a la práctica de enfermería clínica. Nurse Researcher*, 23(6), 20–25. <http://doi.org/10.7748/nr.2/016/e1382>
- Diéguez, C. (2018). *Modelos para analizar la satisfacción y rotación laboral en organizaciones* [Tesis de grado en Economía, Universidad Pontificia Comillas ICAI-ICADE]. <http://bit.ly/3pf/O5x/Q>
- Duche, P., y Rivera, G. (2019). *Estudio sobre el bienestar y satisfacción profesional en personal de enfermería peruano. Revista Enfermería Global*, 18(54), 353–373. <https://doi.org/10.6/018/eglob/al.18.2.33474/1>
- Face, G., y Herrera, S. (2017). *La administración corporativa y su impacto en la felicidad del equipo*, *Revista de Innovación, Enseñanza y Comunidad*, número 4(7). <https://www.ct.es.org.mx/ind/ex.phspp/ctses/articless/vis/ewss/671>
- Fernández, B. (2020). *Lineamientos clave para justificar una investigación científica.*

- Espíritu Emprendedor TES,4(3),65–76. <http://ps://do/i.org/10.33970/eete/s.v4.n3.2/020.207>
- Filandri, M., et al. (2020). *Percepciones sociales de la pobreza laboral y sus causas laborales*. Social Indicators Research, 147, 781–803. <http://ps://doi.org/1/0.1007/s11205-019-021/74-0>
- Fuentes, F. (2017). Formación y grado de satisfacción del personal técnicoadministrativo universitario [Tesis doctoral, Universidad de Granada].
- Gamero, J., y Pérez, J. (2020). *Los estragos de la COVID-19 en la economía peruana*. En el escenario laboral de la pandemia de COVID-19. [hhttps://www.ilo.org/w/cm5/group/ps0/public0/-americas0/-olima/documents/publication/wcms\\_75/6474.pdf](https://www.ilo.org/w/cm5/group/ps0/public0/-americas0/-olima/documents/publication/wcms_75/6474.pdf)
- Hu, S. (2014). *Selección adecuada de la población en estudios investigativos*. En A. C. Michalos (Ed.), En la monumental obra de A. C. Michalos, Enciclopedia de Investigación sobre Calidad de Vida y Bienestar (pp. 1612–1614). Dordrecht: Springer. [http://ps://doi.or/g/10.100/7/978-9/4-0/07-0753-5\\_28/93](http://ps://doi.or/g/10.100/7/978-9/4-0/07-0753-5_28/93)
- Huamani, A., y Ascuña, C. (2019). *La administración y su vínculo con la felicidad de los docentes en Arequipa Sur* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de San Agustín]. <http://ps://bit/.ly/2LOq/oio>
- Jara, G. (2019). Evaluación de la administración escolar en los colegios del barrio de Los Olivos [Tesis de maestría, U C V].
- Kelman, S. (2017). *Conexión entre estudios organizacionales y administración pública moderna*. Academicen líder Malajemente Amonarse (1). <http://s://doi.org/1/0.5465/07855/9810>
- Kimberly, J., y Evanisko, M. (2017). *Factores que determinan la adopción de innovaciones en hospitales*. Academy of Management Journal, 24(4). <http://s://d/o/i.o/rg/1/0.5465/2/56/170>
- Kovalchuk, S. (2018). *La supervisión como herramienta en decisiones administrativas internas*. Management alder Entrepreneurship: Trends eon Developments, 3(05), 8–14. <http://s://d/oi.org/10.2/6661/2522-156/6/2018-3/0/5-01>

- López, R., y Fachelli, S. (2015). *Técnicas y fundamentos para la investigación social cuantitativa*. U.A.B. [h/ttps://dd/d.uab.cat/pu/b/ca/plli/2016/163564/me/tin1vsocua\\_a2016\\_cap1-2.pdf](https://dd/d.uab.cat/pu/b/ca/plli/2016/163564/me/tin1vsocua_a2016_cap1-2.pdf)
- Luna, F. (2015). *Satisfacción y dedicación en el equipo docente de una universidad limeña* [Tesis de posgrado, U.I.G.V.]. [http://rep/positorio.uig/v.ed/u.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024\\_078413/39\\_M.pdf](http://rep/positorio.uig/v.ed/u.pe/bitstream/handle/20.500.11818/385/T024_078413/39_M.pdf)
- Marín, S., y Placencia, M. (2017). *Motivación y felicidad en el equipo de una clínica privada en Lima*. *Horizonte Médico (Lima)*, 17(4), 42–52. <http://ps://doi.org/10.24/265/hori/zmed2017.v17n/4.08>
- Mendoza, B. (2017). *Governmentally impacted onto business creativities into Mantra*. *Dominion Thewlis Caen's Journals*, 3(2), 947–964. <http://do/miniodelascienc/ias.com/ojs/ind/ex.php/es/in/dex>
- Montes de Oca, S., y Pulla, O. (2019). La gestión administrativa y su vínculo con la eficiencia de las pequeñas empresas en Ecuador. *Dilemas Contemporáneos*, 7(1), 1–14. <http://s://d/oi.o/rg/1/0.46377/dilem/as.v31i1.1191>
- Montoya, C., et al. (2017). *El vínculo entre el ambiente laboral y la felicidad en una universidad chilena pública*. *Revista Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7–13. <http://sci/elo/.conicyt.cl/pdf/cy/t/v19/n58/0/718-2449-c/yt-19-58-0/0007.pdf>
- Montoya, M. (2015). *El ambiente laboral y el rendimiento del equipo en una compañía de turismo en Perú* [Tesis de maestría, P. U. C. P.]. <http://tesi/s.pucp.edu/.pe/repos/itorio/handle/20.500.1240/4/7490>
- Nacimba, W. (2019). Evaluación del bienestar laboral entre el equipo administrativo y los maestros en un instituto ecuatoriano [Tesis de licenciatura, U.C.E.].
- Nella, D., y Ibáñez, R. (2020). *La pandemia como freno social y reconfiguración de la movilidad humana*. *Revista Derechos en Acción*, 15(15), artículo 407. <http://ps://doi.org/10.2/4215/25251678e/407>
- Noor, A., et al. (2020). *El liderazgo educativo y su influencia en la felicidad y rendimiento de los maestros en tiempos de pandemia*. *Systematic Reviews in*

- Pharmacy, 11(7), 577–588. <http://w/ww.sys/revpharm.org/fullt/ext/196-1602175252.p/df>
- Ola, G., y Zeger, V. (2019). *Capacitación institucional en escenarios de crecimiento: Problemas y sugerencias académicas*. Design & Implementation of Policy, 2(3), 243–257. <https://doi.org/10.10/80/257412/92.2019.159591/6>
- Palomares, A. (2017). *La administración eficiente y el sentimiento de felicidad en la UGEL N.º 10 de Huaral* [Tesis de maestría, U.C.V.]. <https://reposito/rio.ucv.e/du.pe/han/dle/20.500.126/92/8892>
- Pantoja, A., y Salazar, G. (2019). *Desentrañando el entramado administrativo en las entidades*. Revista Escuela de Administración de Negocios, (87), 139–154. <http://ps://journal.universida/dean.edu.co/index.php/Re/vista/artic/le/view/2412/1/973>
- Peña, R., y Villón, P. (2018). *La chispa propulsora del éxito profesional*. Revista Scientific, 3(7), 177–192. <https://doi.org/10.29394/Sci/entific.is/sn.2542-2/987.2018/3.7.9.177-192>
- Pujol, C., y Dabos, G. (2018). Variables claves para entender la satisfacción laboral: revisión teórica. Estudios Gerenciales, 34(146), 3–18. <http://w/ww.sc/ielo.or/g.co/p/df/eg/v3/4n146/01/23-5923-eg-34-146/-00/003.pdf>
- Reio, T. (2016). Investigación no experimental: análisis de sus ventajas y limitaciones. Revista Europea de Formación y Desarrollo, 40(8/9), 676–690. <http://s://doi.org/1/0.1108/EJ/TD-07-201/5-0/058>
- Rochasen, T., et al. (2019). *At comprehensive approached tor understanding job satisfaction. journal elf Business anger Psychologies*, 34, 357–376. <http://p/s://doi.org/10.100/7/s108/69/-018-95/45-x>
- Ruiz, P. (2019). El vínculo entre la administración y la enseñanza en un colegio de Trujillo [Tesis de posgrado, Universidad César Vallejo]. Perú.
- Saavedra, M., y Delgado, B. (2020). *La conexión entre la gestión empresarial y el bienestar de los empleados*. Ciencia Latina: Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1510–1523. <https://ppss://dos/i.sorga/10./37811/clsar/cm.v4sai2.176>

- Sánchez, T., y García, V. (2017). P *Evaluación de la felicidad en entornos laborales a través de una perspectiva cualitativa*. *Revisit's Scientism et Technical*, 22(2), 161–166. <http://w/w/w.ressda/ly/c.orgss/arts/isc/uslo.soa?id/= 849/531/030/07>
- Schaefer, S., y Salazar, C. (2018). *Agradecimiento y rendimiento en los trabajadores administrativos de una compañía de combustible en Lima* [Tesis de maestría, U.S.I.L]. Repositorio Institucional. <http://repositorio.o.usil.ed/u.pe/han/dle//USIL/8398>
- Sljivic, S., et al. (2015). *Gestión del control organizacional en contextos empresariales contemporáneos*. *International Review*, 3(4), 39–49. [http://w/ww.research/ate.net/publication/2934/78941\\_Management\\_control/in/modern/organizations](http://w/ww.research/ate.net/publication/2934/78941_Management_control/in/modern/organizations)
- Soto, B., et al. (2020). *Análisis del liderazgo escolar en Antioquia desde la perspectiva administrativa*. *Innovar*, 30(77), 123–136. <http://w/ww.scie/lo.o/org.co/p/df/inn/o/v30n77/01/21-5051-in/no-30-77-123.p/df>
- Strike, T. (2018). *Gestión planificada en instituciones de educación superior*. En J. Shin & P. Teixeira (Eds.), *Enciclopedia de sistemas e instituciones internacionales de educación superior*. Springer. [http://s://do/i.or/g/10.10/07/97/8-94-/017-95/53-1\\_59/0-1S](http://s://do/i.or/g/10.10/07/97/8-94-/017-95/53-1_59/0-1S)
- un, R., y Henderson, A. (2017). *Efecto del liderazgo transformacional en el funcionamiento interno y los resultados de entidades públicas*. *Public Administration Review*, 77(4), 554–565. <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/pu.ar.126/54>
- Ticllacuri, C., y Mayon, R. (2018). *Asociación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en personal de la UGEL Huancavelica* [Tesis de pregrado, Universidad Nacional de Huancavelica]. <http://b/it.ly/3rP/ensa>
- Valezvía, J. (2021). *Influencia del clima laboral en la satisfacción del personal administrativo de una universidad pública en Puno* [Tesis de licenciatura, U.C.V]. Lima, Perú. Vargas, E., y Flores, G. (2018). *Relación de cultura*

organizacional y satisfacción con el desempeño de personal bibliotecario. *Investigación Bibliotecológica*, 33(79), 149–176.

<http://w/ww.sciel/o.org.m/x/pdf/ib/v/33n79/24/48-8321-ib-33/-79-14/9.pdf>

Yauri, J. (2020). *Vínculo entre gestión del talento humano y satisfacción en el Hospital Regional de Huacho* [Tesis de pregrado, Universidad César Vallejo]. Lima, Perú.

Zayas, A., et al. (2015). Factores que afectan la satisfacción de trabajadores en una distribuidora mayorista. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas- (U.M.N.G)*,23(2),35–51.<http://ww/w.sc/ielo.org.co//df/rfce/v23 /n2 /v23n2a 04. pdf>

## ANEXOS

## Anexo 01. Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p><b><u>Problema General</u></b></p> <p>¿De qué manera la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022?</p>	<p><b><u>Objetivo General</u></b></p> <p>Determinar si la gestión administrativa tiene vínculo con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.</p>	<p><b><u>Hipótesis General</u></b></p> <p>La gestión administrativa tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022.</p>	<p>(X) Gestión administrativa</p>	<p><b>X1. Planeación</b></p> <p><b>X2. Organización</b></p> <p><b>X3 Dirección</b></p> <p><b>X4 Control</b></p>	<p>X.1.1. Plan Estratégico Institucional X.1.2. Plan Operativo Institucional X.1.3. Conocimiento de los instrumentos de gestión X.1.4. Realización de acciones concretas para cumplir las actividades. X.2.1. Estructura orgánica de la UGEL X.2.2. Mecanismo de especialización X.2.4. Responsabilidad en la distribución de recursos X.3.1. Liderazgo de sus autoridades X.3.2. Supervisión permanente X.3.3 Acciones de motivación X.3.4. Trabajo en equipo</p> <p>X.4.1. Evaluación de desempeño X.4.2. Cumplimiento de metas X.4.3. Control de los sistemas de la entidad X.4.4. Capacitación permanente.</p>	<p>Población: Muestra: Método: Científico <b>Técnicas:</b> <b>Recopilación de datos:</b> La observación Encuesta Análisis Documental y Bibliográfica <b>Instrumentos de recolección de datos:</b> Guía de observación cuestionario de encuesta Análisis de contenido y fechas.</p> <p><b>Para el procesamiento de datos:</b> Consustanciación, codificación tabulación de datos</p>
<p><b><u>Problemas Específicos</u></b></p> <p>1) ¿De que manera la planeación tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura?</p> <p>2) ¿De qué manera la organización tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de UGEL 09 de Huaura 2022?</p> <p>3) ¿De qué manera la dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022?</p>	<p><b><u>Objetivos Específicos</u></b></p> <p>1) Determinar si la planeación esta relacionada con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022. 2) Determinas si la organización tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022 3) Determinas si la dirección con la satisfacción con la satisfacción laboral de la UGEL 09 de Huaura 2022 4) Determinar si el control</p>	<p><b><u>Hipótesis Específicos</u></b></p> <p>1) La planeación tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022. 2) La organización tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022 3) La dirección tiene relación directa con la satisfacción laboral de</p>	<p>(X) Satisfacción laboral</p>	<p><b>Y1. Reto de trabajo</b></p> <p><b>Y2. Sistema de recompensa</b></p> <p><b>Y3. Condiciones favorables</b></p>	<p>Y.1.1. Ganas de superación Y.1.2. Satisfacción del trabajo Y.1.3. El puesto brinda oportunidades Y.1.4. Realización de actividades que agraden</p> <p>Y.2.1. Aumento salarial justo Y.2.2. Reconocimiento por el desempeño Y.2.3. Oferta de puesto de forma permanente Y.2.4. Participación en las decisiones</p> <p>Y.3.1. Cumplimiento de las normativas laborales Y.3.2. Bienes y materiales para hacer el trabajo Y3.4. Infraestructura adecuada</p>	<p><b>Técnicas para el análisis e interpretación de datos:</b> Paquete estadístico SPSS 25.0 Estadística descriptiva para cada variable.</p> <p><b>Para presentación de datos:</b> Cuadros, gráficos y figuras estadísticas Para informe final: Tipo de investigación: Básica Diseño de investigación: Correlacional</p>

<p>4) ¿De que manera el control tiene relación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022?</p>	<p>tiene relación con la satisfacción con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huara 2022</p>	<p>los trabajadores de la UGEL 09 de Huaura 2022. 4) El control tiene relación directa con la satisfacción laboral de los trabajadores de la UGEL 09 de Huacho 2022.</p>	<p><b>Y4. Apoyo entre colegas</b></p>	<p>Y.4.1. Supervisión permanente Y.4.2. Ayuda oportuna por parte de los compañeros Y.4.3. Buenas relaciones laborales Y.4.4. Oportunidades de desarrollo profesional.</p>	
--	---	--	---------------------------------------	---	--

## Anexo 2. Instrumento de recolección de datos



### UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

“Encuesta para Determinar el Impacto de la Gestión Administrativa en la Satisfacción Laboral de los Empleados en la UGEL 09 (Huaura) (2022)

Estimados colegas, agradecemos su respuesta responsable y honesta a esta encuesta. Por favor, respondan todas las preguntas. El objetivo de esta encuesta es recopilar información para determinar el impacto de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados de la UGEL 09 de Huaura 2022.

#### **CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: “GESTIÓN ADMINISTRATIVA”**

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa (X) la escala que crea conveniente.

#### Escala valorativa

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA (X)						
N°	X. 1. Planeación	N.	C.N.	A.	C.S.	S.
01	¿Qué tan seguido se utiliza el Plan Estratégico Institucional en la UGEL 09 de Huaura?					
02	¿Qué tan habitual es la aplicación del Plan Operativo Institucional en las actividades laborales?					
03	¿En qué medida los trabajadores tienen conocimiento de los instrumentos de gestión utilizados?					
04	¿Cuán comunes son las acciones concretas para cumplir con las actividades planificadas?					
	<b>X.2. Organización</b>					

05	¿Cómo se respeta la estructura orgánica de la UGEL en la distribución de funciones?					
06	¿En qué medida se aplican mecanismos de especialización en el desarrollo de tareas?					
07	¿Qué tan efectivo es el sistema de comunicación entre las áreas?					
08	¿Cómo se asegura la responsabilidad en la distribución de los recursos?					
	<b>X.3. Dirección</b>					
09	¿Qué tan efectivo es el liderazgo ejercido por las autoridades?					
10	¿Cómo se realiza la supervisión de las actividades?					
11	¿Qué tan frecuentes son las acciones de motivación para los trabajadores?					
12	¿Se fomenta el trabajo en equipo entre los empleados de la UGEL?					
	<b>X.4. Control</b>					
13	¿Qué tan constante es la evaluación del desempeño laboral del personal?					
14	¿Qué tan efectivo es el cumplimiento de metas establecidas?					
15	¿Cómo se lleva a cabo el control de los sistemas de la entidad?					
16	¿Qué tan comunes son las oportunidades de capacitación permanente?					

**CUESTIONARIO SOBRE LA VARIABLE: “SATISFACCIÓN LABORAL”**

**Instrucciones:** Lea cuidadosamente las preguntas y marque con un aspa

(X) la escala que crea conveniente.

**Escala valorativa**

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

GESTIÓN ADMINISTRATIVA (X)						
N°	Y. 1. Reto de trabajo	N.	C.N.	A.	C.S.	S.
01	¿Cómo describe sus ganas de superación en su puesto de trabajo?					
02	¿Cómo valora su satisfacción con las tareas realizadas?					
03	¿Qué tan accesibles son las oportunidades de desarrollo en su puesto?					
04	¿Cómo valora las actividades realizadas en cuanto a su agrado personal?					
	<b>Y.2. Sistema de recompensa</b>					
05	¿Cómo percibe la justicia en el aumento salarial?					
06	¿Qué nivel de reconocimiento recibe por su desempeño?					
07	¿Qué tan estable considera su puesto de trabajo?					
08	¿Qué tanto participa en la toma de decisiones?					
	<b>Y.3. Condiciones favorables</b>					
09	¿Qué tan adecuadas son las normativas laborales para tu trabajo?					
10	¿Cómo valora la disponibilidad de bienes y materiales necesarios?					
11	¿Qué nivel de identificación siente con su trabajo?					
12	¿Qué tan apropiada es la infraestructura para sus funciones?					
	<b>Y.4. Apoyo entre colegas</b>					
13	¿Qué tan constante es la supervisión en sus actividades laborales?					
14	¿Cómo valora la ayuda brindada por sus compañeros?					
15	¿Qué tan buenas son las relaciones laborales con sus colegas?					
16	¿Tiene oportunidades para su desarrollo profesional dentro de institución?					

## Anexo 3. Base de datos

N	Gestión administrativa																									
	Planeación					Organización					Dirección					Control					ST1	X				
	1	2	3	4	S1	D1	5	6	7	8	S2	D2	9	10	11	12	S3	D3	13	14			15	16	S4	D4
1	2	3	1	4	10	Bajo	5	3	1	4	13	Medio	2	3	4	4	13	Medio	2	5	1	4	12	Medio	48	Medio
2	1	4	2	2	9	Bajo	1	4	5	2	12	Medio	1	4	3	2	10	Bajo	3	4	2	4	13	Medio	44	Medio
3	5	5	4	1	15	Medio	5	5	4	1	15	Medio	2	5	4	1	12	Medio	2	5	4	3	14	Medio	56	Medio
4	1	5	2	5	13	Medio	1	5	2	5	13	Medio	1	5	2	5	13	Medio	1	5	2	5	13	Medio	52	Medio
5	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	3	8	Bajo	2	4	2	3	11	Medio	4	2	1	3	10	Bajo	38	Bajo
6	2	4	3	5	14	Medio	2	4	3	5	14	Medio	2	4	3	5	14	Medio	2	4	3	5	14	Medio	56	Medio
7	1	1	1	2	5	Bajo	4	1	3	2	10	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	1	1	1	2	5	Bajo	25	Bajo
8	3	3	3	4	13	Medio	3	3	3	4	13	Medio	3	3	3	4	13	Medio	3	3	3	4	13	Medio	52	Medio
9	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	32	Bajo
10	4	1	5	3	13	Medio	5	1	5	3	14	Medio	4	1	5	3	13	Medio	4	1	5	3	13	Medio	53	Medio
11	3	2	3	1	9	Bajo	3	2	3	1	9	Bajo	3	2	3	1	9	Bajo	3	2	3	1	9	Bajo	36	Bajo
12	1	4	1	2	8	Bajo	1	4	1	2	8	Bajo	1	4	1	2	8	Bajo	1	4	1	2	8	Bajo	32	Bajo
13	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	2	2	2	2	8	Bajo	32	Bajo
14	3	3	3	2	11	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	3	3	2	11	Medio	3	3	3	2	11	Medio	44	Medio
15	4	4	4	3	15	Medio	4	4	4	3	15	Medio	4	4	4	3	15	Medio	4	4	4	3	15	Medio	60	Medio

16	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	<b>80</b>	Alto
17	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
18	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	<b>36</b>	Bajo
19	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Bajo
20	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	4	2	2	<b>10</b>	Bajo	2	3	2	2	<b>9</b>	Bajo	2	1	2	4	<b>9</b>	Bajo	<b>36</b>	Bajo
21	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	4	3	2	<b>12</b>	Medio	3	4	3	2	<b>12</b>	Medio	3	4	3	2	<b>12</b>	Medio	<b>47</b>	Medio
22	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	2	5	3	5	<b>15</b>	Medio	5	4	5	5	<b>19</b>	Alto	5	5	4	5	<b>19</b>	Alto	<b>73</b>	Alto
23	1	2	1	3	<b>7</b>	Bajo	1	4	1	3	<b>9</b>	Bajo	1	3	1	3	<b>8</b>	Bajo	5	1	1	3	<b>10</b>	Bajo	<b>34</b>	Bajo
24	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	2	1	4	<b>8</b>	Bajo	1	2	1	4	<b>8</b>	Bajo	1	4	1	4	<b>10</b>	Bajo	<b>33</b>	Bajo
25	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	<b>32</b>	Bajo
26	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	<b>64</b>	Alto
27	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	<b>80</b>	Alto
28	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	<b>36</b>	Bajo
29	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	<b>56</b>	Medio
30	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	2	1	2	<b>6</b>	Bajo	1	3	1	2	<b>7</b>	Bajo	1	4	1	2	<b>8</b>	Bajo	<b>26</b>	Bajo
31	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	<b>52</b>	Medio
32	2	2	3	1	<b>8</b>	Bajo	1	2	3	2	<b>8</b>	Bajo	3	2	1	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	<b>32</b>	Bajo
33	5	4	5	4	<b>18</b>	Alto	5	5	5	3	<b>18</b>	Alto	5	5	5	3	<b>18</b>	Alto	5	5	5	3	<b>18</b>	Alto	<b>72</b>	Alto
34	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	<b>40</b>	Medio
35	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo

36	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	<b>32</b>	Bajo
37	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
38	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	<b>60</b>	Medio
39	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	<b>80</b>	Alto
40	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
41	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	<b>36</b>	Bajo
42	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	2	1	4	<b>8</b>	Bajo	2	4	1	5	<b>12</b>	Medio	1	5	3	3	<b>12</b>	Medio	<b>39</b>	Medio
43	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	3	2	3	5	<b>13</b>	Medio	5	2	4	2	<b>13</b>	Medio	3	4	2	2	<b>11</b>	Medio	<b>45</b>	Medio
44	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	1	3	2	<b>9</b>	Bajo	3	4	3	2	<b>12</b>	Medio	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>42</b>	Medio
45	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	<b>80</b>	Alto
46	1	1	1	3	<b>6</b>	Bajo	1	1	1	3	<b>6</b>	Bajo	1	1	1	3	<b>6</b>	Bajo	1	1	1	3	<b>6</b>	Bajo	<b>24</b>	Bajo
47	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
48	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	<b>52</b>	Medio
49	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	<b>28</b>	Bajo
50	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	<b>32</b>	Bajo
51	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	5	5	5	1	<b>16</b>	Medio	<b>64</b>	Alto
52	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	<b>80</b>	Alto
53	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	<b>36</b>	Bajo
54	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	3	3	3	5	<b>14</b>	Medio	<b>56</b>	Medio

55	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	3	1	2	<b>7</b>	Bajo	1	2	1	2	<b>6</b>	Bajo	1	2	4	2	<b>9</b>	Bajo	<b>27</b>	Bajo
56	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	3	3	3	4	<b>13</b>	Medio	<b>52</b>	Medio
57	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	<b>32</b>	Bajo
58	5	5	5	3	<b>18</b>	Alto	5	5	5	3	<b>18</b>	Alto	5	5	5	3	<b>18</b>	Alto	5	5	5	3	<b>18</b>	Alto	<b>72</b>	Alto
59	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	3	3	3	1	<b>10</b>	Bajo	<b>40</b>	Medio
60	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	1	1	1	2	<b>5</b>	Bajo	<b>20</b>	Bajo
61	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	<b>32</b>	Bajo
62	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
63	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	4	4	4	3	<b>15</b>	Medio	<b>60</b>	Medio
64	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	<b>80</b>	Alto
65	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	3	3	3	2	<b>11</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
66	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	<b>36</b>	Bajo
67	1	1	1	4	<b>7</b>	Bajo	3	1	1	2	<b>7</b>	Bajo	1	4	1	2	<b>8</b>	Bajo	1	2	1	3	<b>7</b>	Bajo	<b>29</b>	Bajo
68	2	3	1	2	<b>8</b>	Bajo	4	5	2	5	<b>16</b>	Medio	3	3	1	1	<b>8</b>	Bajo	3	2	4	3	<b>12</b>	Medio	<b>44</b>	Medio

N	Satisfacción laboral																										ST2	Y
	Reto de trabajo						Sistema de recompensa						Condiciones favorables						Apoyo entre colegas									
	17	18	19	20	S1	D1	21	22	23	24	S2	D2	25	26	27	28	S3	D3	29	30	31	32	S4	D4				
1	1	4	3	3	11	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	4	1	2	10	Bajo	5	1	5	4	15	Medio	46	Medio		
2	2	2	4	5	13	Medio	1	1	1	1	4	Bajo	1	1	3	1	6	Bajo	3	4	4	1	12	Medio	35	Bajo		
3	5	1	2	2	10	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	5	3	3	14	Medio	5	5	1	5	16	Medio	51	Medio		
4	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	2	5	16	Medio	5	4	5	4	18	Alto	73	Alto		
5	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	2	3	11	Medio	2	4	4	5	15	Medio	4	4	5	4	17	Alto	52	Medio		
6	3	5	3	3	14	Medio	1	4	4	4	13	Medio	4	2	2	2	10	Bajo	3	2	2	2	9	Bajo	46	Medio		
7	1	2	3	2	8	Bajo	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	4	4	16	Medio	2	5	4	5	16	Medio	50	Medio		
8	3	4	5	1	13	Medio	4	3	4	3	14	Medio	4	5	3	3	15	Medio	2	4	3	5	14	Medio	56	Medio		
9	2	2	2	3	9	Bajo	2	1	2	1	6	Bajo	2	2	3	4	11	Medio	1	2	2	2	7	Bajo	33	Bajo		
10	5	3	3	3	14	Medio	2	2	2	2	8	Bajo	2	5	5	4	16	Medio	3	4	4	5	16	Medio	54	Medio		
11	3	1	2	5	11	Medio	3	3	1	3	10	Bajo	1	5	2	2	10	Bajo	2	4	5	5	16	Medio	47	Medio		
12	1	2	3	2	8	Bajo	2	3	3	3	11	Medio	3	4	5	1	13	Medio	3	1	4	4	12	Medio	44	Medio		
13	2	2	2	2	8	Bajo	1	5	2	5	13	Medio	2	3	2	2	9	Bajo	3	3	4	3	13	Medio	43	Medio		
14	3	2	1	1	7	Bajo	3	2	4	2	11	Medio	4	4	5	3	16	Medio	5	5	5	4	19	Alto	53	Medio		
15	4	3	3	3	13	Medio	3	2	3	2	10	Bajo	3	5	2	4	14	Medio	2	4	1	5	12	Medio	49	Medio		
16	5	5	5	4	19	Alto	5	5	5	5	20	Alto	5	4	5	5	19	Alto	5	4	5	4	18	Alto	76	Alto		
17	3	2	4	2	11	Medio	2	2	3	2	9	Bajo	3	4	2	5	14	Medio	3	2	4	4	13	Medio	47	Medio		

18	2	3	3	4	<b>12</b>	Medio	2	3	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	2	3	2	<b>9</b>	Bajo	1	4	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>41</b>	Medio
19	1	4	2	3	<b>10</b>	Bajo	5	3	2	3	<b>13</b>	Medio	2	5	3	2	<b>12</b>	Medio	2	2	5	5	<b>14</b>	Medio	<b>49</b>	Medio
20	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	1	2	1	<b>6</b>	Bajo	2	2	5	4	<b>13</b>	Medio	1	2	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Bajo
21	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	3	3	3	3	<b>12</b>	Medio	3	1	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	5	4	1	<b>12</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
22	1	4	3	3	<b>11</b>	Medio	3	2	3	5	<b>13</b>	Medio	5	4	1	5	<b>15</b>	Medio	5	4	5	4	<b>18</b>	Alto	<b>57</b>	Medio
23	2	2	4	5	<b>13</b>	Medio	1	1	1	5	<b>8</b>	Bajo	2	1	3	2	<b>8</b>	Bajo	4	2	5	4	<b>15</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
24	1	4	3	3	<b>11</b>	Medio	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	4	1	2	<b>10</b>	Bajo	5	1	5	4	<b>15</b>	Medio	<b>46</b>	Medio
25	2	2	4	5	<b>13</b>	Medio	1	1	1	1	<b>4</b>	Bajo	1	1	3	1	<b>6</b>	Bajo	3	4	4	1	<b>12</b>	Medio	<b>35</b>	Bajo
26	5	1	2	2	<b>10</b>	Bajo	2	3	3	3	<b>11</b>	Medio	3	5	3	3	<b>14</b>	Medio	5	5	1	5	<b>16</b>	Medio	<b>51</b>	Medio
27	5	5	5	4	<b>19</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	4	2	5	<b>16</b>	Medio	5	4	5	4	<b>18</b>	Alto	<b>73</b>	Alto
28	2	3	2	2	<b>9</b>	Bajo	3	3	2	3	<b>11</b>	Medio	2	4	4	5	<b>15</b>	Medio	4	4	5	4	<b>17</b>	Alto	<b>52</b>	Medio
29	3	5	3	3	<b>14</b>	Medio	1	4	4	4	<b>13</b>	Medio	4	2	2	2	<b>10</b>	Bajo	3	2	2	2	<b>9</b>	Bajo	<b>46</b>	Medio
30	1	2	3	2	<b>8</b>	Bajo	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	5	4	4	<b>16</b>	Medio	2	5	4	5	<b>16</b>	Medio	<b>50</b>	Medio
31	3	4	5	1	<b>13</b>	Medio	4	3	4	3	<b>14</b>	Medio	4	5	3	3	<b>15</b>	Medio	2	4	3	5	<b>14</b>	Medio	<b>56</b>	Medio
32	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	1	2	1	<b>6</b>	Bajo	2	2	3	4	<b>11</b>	Medio	1	2	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>33</b>	Bajo
33	5	3	3	3	<b>14</b>	Medio	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	5	5	4	<b>16</b>	Medio	3	4	4	5	<b>16</b>	Medio	<b>54</b>	Medio
34	3	1	2	5	<b>11</b>	Medio	3	3	1	3	<b>10</b>	Bajo	1	5	2	2	<b>10</b>	Bajo	2	4	5	5	<b>16</b>	Medio	<b>47</b>	Medio
35	1	2	3	2	<b>8</b>	Bajo	2	3	3	3	<b>11</b>	Medio	3	4	5	1	<b>13</b>	Medio	3	1	4	4	<b>12</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
36	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	1	5	2	5	<b>13</b>	Medio	2	3	2	2	<b>9</b>	Bajo	3	3	4	3	<b>13</b>	Medio	<b>43</b>	Medio
37	3	2	1	1	<b>7</b>	Bajo	3	2	4	2	<b>11</b>	Medio	4	4	5	3	<b>16</b>	Medio	5	5	5	4	<b>19</b>	Alto	<b>53</b>	Medio

38	4	3	3	3	<b>13</b>	Medio	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	5	2	4	<b>14</b>	Medio	2	4	1	5	<b>12</b>	Medio	<b>49</b>	Medio
39	5	5	5	4	<b>19</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	4	5	5	<b>19</b>	Alto	5	4	5	4	<b>18</b>	Alto	<b>76</b>	Alto
40	3	2	4	2	<b>11</b>	Medio	2	2	3	2	<b>9</b>	Bajo	3	4	2	5	<b>14</b>	Medio	3	2	4	4	<b>13</b>	Medio	<b>47</b>	Medio
41	2	3	3	4	<b>12</b>	Medio	2	3	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	2	3	2	<b>9</b>	Bajo	1	4	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>41</b>	Medio
42	1	4	2	3	<b>10</b>	Bajo	5	3	2	3	<b>13</b>	Medio	2	5	3	2	<b>12</b>	Medio	2	2	5	5	<b>14</b>	Medio	<b>49</b>	Medio
43	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	1	2	1	<b>6</b>	Bajo	2	2	5	4	<b>13</b>	Medio	1	2	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Bajo
44	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	3	3	3	3	<b>12</b>	Medio	3	1	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	5	4	1	<b>12</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
45	1	4	3	3	<b>11</b>	Medio	3	2	3	5	<b>13</b>	Medio	5	4	1	5	<b>15</b>	Medio	5	4	5	4	<b>18</b>	Alto	<b>57</b>	Medio
46	2	2	4	5	<b>13</b>	Medio	1	1	1	5	<b>8</b>	Bajo	2	1	3	2	<b>8</b>	Bajo	4	2	5	4	<b>15</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
47	1	2	3	2	<b>8</b>	Bajo	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	5	4	4	<b>16</b>	Medio	2	5	4	5	<b>16</b>	Medio	<b>50</b>	Medio
48	3	4	5	1	<b>13</b>	Medio	4	3	4	3	<b>14</b>	Medio	4	5	3	3	<b>15</b>	Medio	2	4	3	5	<b>14</b>	Medio	<b>56</b>	Medio
49	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	1	2	1	<b>6</b>	Bajo	2	2	3	4	<b>11</b>	Medio	1	2	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>33</b>	Bajo
50	5	3	3	3	<b>14</b>	Medio	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	2	5	5	4	<b>16</b>	Medio	3	4	4	5	<b>16</b>	Medio	<b>54</b>	Medio
51	3	1	2	5	<b>11</b>	Medio	3	3	1	3	<b>10</b>	Bajo	1	5	2	2	<b>10</b>	Bajo	2	4	5	5	<b>16</b>	Medio	<b>47</b>	Medio
52	1	2	3	2	<b>8</b>	Bajo	2	3	3	3	<b>11</b>	Medio	3	4	5	1	<b>13</b>	Medio	3	1	4	4	<b>12</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
53	2	2	2	2	<b>8</b>	Bajo	1	5	2	5	<b>13</b>	Medio	2	3	2	2	<b>9</b>	Bajo	3	3	4	3	<b>13</b>	Medio	<b>43</b>	Medio
54	3	2	1	1	<b>7</b>	Bajo	3	2	4	2	<b>11</b>	Medio	4	4	5	3	<b>16</b>	Medio	5	5	5	4	<b>19</b>	Alto	<b>53</b>	Medio
55	4	3	3	3	<b>13</b>	Medio	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	5	2	4	<b>14</b>	Medio	2	4	1	5	<b>12</b>	Medio	<b>49</b>	Medio
56	5	5	5	4	<b>19</b>	Alto	5	5	5	5	<b>20</b>	Alto	5	4	5	5	<b>19</b>	Alto	5	4	5	4	<b>18</b>	Alto	<b>76</b>	Alto
57	3	2	4	2	<b>11</b>	Medio	2	2	3	2	<b>9</b>	Bajo	3	4	2	5	<b>14</b>	Medio	3	2	4	4	<b>13</b>	Medio	<b>47</b>	Medio

58	2	3	3	4	<b>12</b>	Medio	2	3	2	3	<b>10</b>	Bajo	2	2	3	2	<b>9</b>	Bajo	1	4	3	2	<b>10</b>	Bajo	<b>41</b>	Medio
59	1	4	2	3	<b>10</b>	Bajo	5	3	2	3	<b>13</b>	Medio	2	5	3	2	<b>12</b>	Medio	2	2	5	5	<b>14</b>	Medio	<b>49</b>	Medio
60	2	2	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	1	2	1	<b>6</b>	Bajo	2	2	5	4	<b>13</b>	Medio	1	2	2	2	<b>7</b>	Bajo	<b>35</b>	Bajo
61	3	2	5	1	<b>11</b>	Medio	3	3	3	3	<b>12</b>	Medio	3	1	2	3	<b>9</b>	Bajo	2	5	4	1	<b>12</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
62	1	4	3	3	<b>11</b>	Medio	3	2	3	5	<b>13</b>	Medio	5	4	1	5	<b>15</b>	Medio	5	4	5	4	<b>18</b>	Alto	<b>57</b>	Medio
63	2	2	4	5	<b>13</b>	Medio	1	1	1	5	<b>8</b>	Bajo	2	1	3	2	<b>8</b>	Bajo	4	2	5	4	<b>15</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
64	1	2	3	2	<b>8</b>	Bajo	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	5	4	4	<b>16</b>	Medio	2	5	4	5	<b>16</b>	Medio	<b>50</b>	Medio
65	3	4	5	1	<b>13</b>	Medio	4	3	4	3	<b>14</b>	Medio	4	5	3	3	<b>15</b>	Medio	2	4	3	5	<b>14</b>	Medio	<b>56</b>	Medio
66	2	2	4	5	<b>13</b>	Medio	1	1	1	5	<b>8</b>	Bajo	2	1	3	2	<b>8</b>	Bajo	4	2	5	4	<b>15</b>	Medio	<b>44</b>	Medio
67	1	2	3	2	<b>8</b>	Bajo	3	2	3	2	<b>10</b>	Bajo	3	5	4	4	<b>16</b>	Medio	2	5	4	5	<b>16</b>	Medio	<b>50</b>	Medio
68	3	4	5	1	<b>13</b>	Medio	4	3	4	3	<b>14</b>	Medio	4	5	3	3	<b>15</b>	Medio	2	4	3	5	<b>14</b>	Medio	<b>56</b>	Medio