

Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios

Felix Portugal
Edgar Licas
Santiago Patricio

Miguel Loayza
David Licas
Walter Maguiña



DOI: 10.35622/inudi.b.065

EDITADA POR
INSTITUTO
UNIVERSITARIO
DE INNOVACIÓN CIENCIA
Y TECNOLOGÍA INUDI PERÚ



Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios

DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>

Felix Portugal

<https://orcid.org/0000-0002-9010-5206>
fportugal@unfv.edu.pe

Edgar Licas

<https://orcid.org/0000-0003-3309-101X>
e.licas@unfv.edu.pe

Santiago Patricio

<https://orcid.org/0000-0003-4110-8440>
spatricio@unfv.edu.pe

Miguel Loayza

<https://orcid.org/0000-0001-6314-144X>
Mloayzavalcarcel@gmail.com

David Licas

<https://orcid.org/0000-0002-7664-4406>
david.licas@uct.edu.pe

Walter Maguiña

<https://orcid.org/0000-0001-6373-0340>
wmaguinasagarvinaga@gmail.com

**Instituto Universitario
de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú**

Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios

Félix Carlos Portugal Moscoso
Edgar Manuel Licas Huarcaya
Santiago Saturnino Patricio Aparicio
Neri Miguel Ángel Loayza Valcárcel
David Licas Huarcaya
Walter Maguiña Sagarvinaga
(Autores)

ISBN: 978-612-5069-54-2 (PDF)

Hecho el depósito legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2022-12955

DOI: <https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>

Editado por Instituto Universitario de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú S.A.C
Urb. Ciudad Jardín Mz. B3 Lt. 2, Puno – Perú

RUC: 20608044818

Email: editorial@inudi.edu.pe

Teléfono: +51 973668341

Sitio web: <https://editorial.inudi.edu.pe>

Primera edición digital

Puno, diciembre de 2022

Libro electrónico disponible en

<https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>

Editores:

Wilson Sucari / Patty Aza / Antonio Flores

Las opiniones expuestas en este libro es de exclusiva responsabilidad del autor/a y no necesariamente reflejan la posición de la editorial.

Publicación sometida a evaluación de pares académicos (Peer Review Doubled Blinded)

Publicado en Perú / *Posted in Peru*



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.

Contenido

SINOPSIS	8
ABSTRACT	9
INTRODUCCIÓN	10
CAPÍTULO I	12
CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	12
1.1 Justificación de la investigación.....	12
1.2 Formulación problemática.....	13
1.3 Objetivos de investigación	13
1.4 Hipótesis de investigación	14
CAPITULO II.....	15
MARCO TEÓRICO	15
2.1 Antecedentes investigativos.....	15
2.2 Bases teóricas.....	22
2.2.1 Gestión Administrativa.....	22
2.2.2 Satisfacción Laboral	33
CAPÍTULO III	43
MARCO METODOLÓGICO	43
3.1 Diseño de investigación	43
3.2 Operacionalización de variables.....	44
3.3 Población y muestra	47
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
CAPÍTULO IV.....	53
RESULTADOS, DISCUSIONES Y CONCLUSIONES.....	53
4.1 Análisis descriptivo	53
4.2 Análisis de las variables.....	57
4.3 Prueba de hipótesis.....	62
4.4 Discusión	66
4.5 Conclusiones.....	70
REFERENCIAS	71
ANEXOS	76

SINOPSIS

Este libro es una adaptación de una investigación presentada a la Universidad César Vallejo, que tuvo como propósito determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes universitarios de una facultad de educación. La investigación siguió un enfoque cuantitativo dentro de un paradigma positivista, se empleó el método hipotético deductivo, estudio de nivel descriptivo – correlacional con un diseño no experimental, transversal. La población estuvo constituida por 110 docentes de la facultad de educación. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para la gestión administrativa y satisfacción laboral, con preguntas tipo Escala de Likert. Se encontró una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,731. Esto quiere decir que, a mejor gestión administrativa, mejor será la satisfacción laboral de los docentes.

Palabras clave: educación universitaria, gestión administrativa, satisfacción laboral, docentes.

ABSTRACT

This book is an adaptation of an investigation presented to César Vallejo University, whose purpose was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in university professors of a faculty of education. The research followed a quantitative approach within a positivist paradigm, the hypothetical deductive method was used, a descriptive-correlational level study with a non-experimental, cross-sectional design. The population consisted of 110 teachers from the Faculty of Education. The survey technique was used and its instrument the questionnaire for administrative management and job satisfaction, with Likert Scale type questions. A significant and direct relationship was found between administrative management and teacher job satisfaction at the Faculty of Education of the Federico Villarreal National University; since the level of significance calculated is $p < .05$ and Spearman's Rho correlation coefficient has a value of .731. This means that the better administrative management, the better the job satisfaction of teachers.

Keywords: university education, administrative management, job satisfaction, teachers.

INTRODUCCIÓN

El mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones. Todas las actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas) son planteadas, coordinadas, dirigidas y controladas dentro de organizaciones. Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos no humanos y administrar dichos recursos ha sido desde siempre una necesidad natural, obvia y latente de todo tipo de organización humana.

El mejoramiento continuo es una gran preocupación, ya que con ella se puede consolidar y proyectar la organización con efectividad. La intención de mantener la vigencia en un mundo donde lo único constante es el cambio, puede garantizar la supervivencia organizacional y para ello se requiere de un profundo conocimiento del contexto externo, el entorno inmediato y el ambiente interno de la organización.

Las organizaciones educativas se encuentran inmersas en un entorno competitivo donde las fronteras han desaparecido, se acumula fácilmente la información y puede ser transmitida en el mismo tiempo en que la misma se produce. La administración es la conducción racional de las actividades de una organización, con o sin ánimo de lucro e implica la planeación, la dirección y el control de todas las actividades. Por lo tanto, la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y éxito de las organizaciones.

Stoner et al. (1996) señalaron a la administración como, “el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización”. De manera complementaria añaden que la administración implica “usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas.”

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores.

Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de

la actividad laboral y el balance que hace este hace entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

La satisfacción laboral es un fenómeno multidimensional; en el que influyen las particularidades individuales de los sujetos, las características de la actividad laboral y de la organización y de la sociedad en su conjunto.

Robbins (1998), la definió como el conjunto de actitudes generales del individuo hacia su trabajo. Quien está muy satisfecho con su puesto tiene actitudes positivas hacia éste; quien está insatisfecho, muestra en cambio, actitudes negativas. Cuando la gente habla de las actitudes de los trabajadores casi siempre se refiere a la satisfacción laboral; de hecho, es habitual utilizar una u otra expresión indistintamente. La calidad de la gestión en una institución universitaria sea tenida en cuenta como un importante aporte a la Calidad Total. Es así que, cuando todos los servicios directos e indirectos están enfocados hacia la satisfacción del cliente, las posibilidades de conseguir resultados positivos se vuelven más tangibles.

Así también, cuando son varias las organizaciones que ofertan un mismo producto o servicio, la elección del alumno dependerá de una serie de factores en base a lo que éste valora como importante para el logro de sus objetivos. Es aquí en donde una Gestión Administrativa efectiva que tome en cuenta las Tareas, la Estructura, las Personas, el Ambiente, la Tecnología y la Competitividad juega un papel preponderante en la decisión del cliente o individuo para optar ser parte integrante de una organización.

Ahora bien, si los directivos de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal se encuentran avocados solamente a solucionar los problemas en la medida de que éstos aparecen, no puede concentrarse en la proyección de la misma; o sea, la dependencia de los directivos en tomar decisiones correctivas y no preventivas no se considera la mejor manera de avanzar hacia las metas previstas. Hay que tener en cuenta que los inconvenientes deben ser evaluados según su intensidad, repercusión y relación con los objetivos previamente establecidos por la institución.

CAPÍTULO I

CARACTERIZACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Justificación de la investigación

Justificación teórica

Existiendo diversas teorías sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente que permite a los directivos de la Universidad Nacional Federico Villarreal aplicar en forma coherente las dimensiones que se relacionan con la gestión administrativa. La gestión administrativa se distingue por cuatro características básicas, relacionándolas con la labor desempeñada por el docente: planificación, organización, dirección y control.

Justificación práctica

La presente investigación busca tomar conciencia respecto a la importancia de la gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral, razón por el cual se hace necesario el estudio de las variables involucradas en las mismas, puesto que de ello dependerá la eficiencia de la acción educativa y, por ende, el buen liderazgo transformacional, hecho que sin lugar a dudas redundará en el beneficio de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal y el vínculo que ellas ejercen con la labor diaria de los docentes, contribuyendo a su vez al mejoramiento de la calidad del servicio profesional de nuestro país.

Justificación metodológica

La investigación tiene carácter metodológico pues los métodos, técnicas e instrumentos que se emplean, una vez demostrada su validez y confiabilidad podrán ser utilizadas en otros trabajos de investigación. La investigación es pertinente porque se han elaborado dos instrumentos para la recolección de datos de las variables: gestión administrativa y la satisfacción laboral; los datos obtenidos serán valiosos para proponer estrategias adecuadas para mejorar la gestión administrativa del decano de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal y la satisfacción laboral docente. De la misma manera, se justifica porque su desarrollo beneficia a toda la comunidad educativa.

1.2 Formulación problemática

Problema general

¿Cuál es el vínculo entre la gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018?

Problemas específicos

- ¿Cuál es el vínculo entre la planificación y satisfacción laboral docente de la facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018?
- ¿Cuál es el vínculo entre la organización y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018?
- ¿Cuál es el vínculo entre la dirección y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018?
- ¿Cuál es el vínculo entre el control y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018?

1.3 Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la relación existente entre gestión administrativa y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Objetivos específicos

- Determinar la relación entre planificación y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.
- Determinar la relación entre organización y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

- Determinar la relación entre dirección y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal
- Determinar la relación entre control y satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

1.4 Hipótesis de investigación

Hipótesis general

La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específicas Hipótesis específica 1

La planificación se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específica 2

La organización se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específica 3

La dirección se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Hipótesis específica 4

El control se relaciona con la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

CAPITULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes investigativos

Mazón (2014) sobre su investigación: La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas rey agro, Universidad Técnica de Ambo - Ecuador, para optar el grado de Magister en Gestión de Empresas Agrícolas y Manejo de Postcosecha. El objetivo fue establecer un acuerdo clave para la organización "Rey Agro" del cantón Salcedo, con la motivación de establecer los dos proyectos y empresas que permiten mejorar el proceso de liderazgo básico y, con ello, ampliar la lealtad del consumidor, cuyo esquema fue atractivo y explorativa La población tiene los clientes más regulares de la organización, con un total de 200, 40 que hacen sus compras semana a semana. Como un aspecto importante de la organización, se considera que está compuesto por un inversionista, dos ejecutivos y dos expertos en el campo, y el ejemplo se repite en 132 revisiones de clientes y 5 entrevistas con profesores de la organización. Presumió que los niveles de lealtad del consumidor tratados por la organización de información hortícola "Rey Agro" de Salcedo Canton, tienen diferentes indicadores que aluden tanto a la consideración como al cumplimiento de las solicitudes de los clientes, entre los cuales debe considerarse que: 56.1% de Los clientes externos han estado contentos con la administración de Rey Agro. Según lo indicado por la mitad de los encuestados (49.24%), la observación del movimiento completado por el personal de administración especializado ocurre en un par de eventos. Para el 55,3% de los clientes externos de Rey Agro siempre hay una reacción constante a sus deseos de los trabajadores.

El antecedente es importante para la investigación porque las variables estudiadas tuvieron como base teórica a Stoner et al. El instrumento utilizado fue el mismo que se utilizó en la investigación, los resultados fueron importante para la discusión.

Guadalupe et al. (2013) en su trabajo de propuesta: Atmósfera organizacional: variables de cumplimiento de la ocupación en una organización moderna de metal mecánico, México, el objetivo era distinguir los componentes que afectan el nivel de cumplimiento laboral de los trabajadores autorizados y operativos de

una Pequeño metal mecánico moderno de franja, organización situada en Coahuila. El esquema metodológico se refiere a una investigación transversal, no experimental transversal y cuantitativa. Con el objetivo final de la recopilación de datos se tomó la pregunta El parámetro de JSS El tamaño del estudio de la organización Spector incluye un total de 35 especialistas, el ejemplo se controló mediante un acuerdo de 33 sujetos, de los cuales 30 son hombres y 3 mujeres, conjunto hasta los niveles de edad, estado y nivel de estudios, clasifique las frecuencias de comparación. Las consecuencias de la Tabla 4 demuestran los coeficientes de relación de Pearson, obtenidos del uso de SPSS (versión 17.0), como puede ver, la gran mayoría de los coeficientes indican conexiones críticas, a pesar del hecho de que no todas las cualidades son más notables que 0.6, una necesidad que cumple solo con la supervisión de la Variable que se corresponde en conjunto con el trabajo en sí, asociados y recompensas individualmente. Otras conexiones elevadas que aluden a las condiciones de trabajo con ventajas, la observación de las condiciones de trabajo y la correspondencia, el trabajo con enfoques / metodología y la correspondencia.

* La correlación es enorme en el nivel 0.05 * la conexión es enorme en el nivel 0.01. Los resultados que los trabajadores, los jefes y la actividad de la cuestión de estudio, organización, cuando todo se ha hecho, al medio en lo que respecta al cumplimiento de los factores investigados. De esta manera, se suele ver que los trabajadores parecen estar agradables y contentos por el trabajo que han realizado y esto es esencial, que la relación y la correspondencia con los asociados es suficiente y que se origina en el reconocimiento que reciben por sus actividades. Con respecto tanto a los socios como al supervisor.

Es muy importante el antecedente porque la metodología estuvo orientada a un diseño no experimental transversal los resultados descriptivos coinciden con los de la investigación siendo un aporte relevante.

Balta (2013) en su investigación titulada Gestión Administrativa y el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada san Martín de la ciudad de Quito. Tesis para optar el grado de maestría en administración de empresas. Universidad Central de Ecuador. Al respecto tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada san Martín de la ciudad de Quito, el diseño de la investigación

corresponde al descriptivo correlacional, para el logro del resultado se tomó como muestra a 40 trabajadores de la Institución Educativa Privada san Martín de la ciudad de Quito, a quienes aplicó un instrumento graduado en escala de Likert de 5 puntos, llegando a la siguiente conclusión: que hay correlación alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada san Martín de la ciudad de Quito.

Uno de los aportes para la investigación fueron los resultados coincidiendo que existe relación significativa haciendo uso del coeficiente de correlación de Rho Spearman, utilizando el mismo instrumento para medir la variable gestión administrativa.

Castro (2012) realizó un estudio sobre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones financieras del municipio Libertador del estado Mérida, teniendo como propósito decidir la conexión entre la administración autorizada y el cumplimiento laboral de los especialistas de las fundaciones presupuestarias del distrito Libertador de la provincia de Mérida. Conectó un marco de visión general, previamente examinado por especialistas y aprobado, a un ejemplo de 358 trabajadores, a través de un examen ilustrativo correlacional con una metodología cuantitativa. La información permitida para construir la relación que existe entre la administración reguladora y el cumplimiento laboral de los trabajadores de las fundaciones presupuestarias del distrito Libertador del territorio de Mérida. Se infiere que hay una relación directa con una alta inclinación a un nivel de 0.659 y una inmensidad de 0.000 extremadamente crítica. En cuanto a la administración regulatoria, alrededor del 70% del personal directivo lo consideró positivo.

El antecedente sirvió como aporte a la investigación por los resultados obtenidos en la prueba de hipótesis existe relación significativa lo cual demuestra que a mayor gestión administrativa mayor satisfacción laboral.

O'Brien (2015), en la tesis denominada Gestión administrativa y calidad de servicio según los trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación, en la Universidad César Vallejo, teniendo como variables establecidas la gestión administrativa y la calidad de servicio, se puede indicar que el tipo de investigación fue básica, basado en un diseño no experimental, transversal,

descriptivo, correlacional, contó con una muestra de 97 trabajadores, utilizó como técnica la encuesta y como instrumento un cuestionario para recoger los datos, finalmente el autor concluyó principalmente, que existe evidencia para afirmar que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la calidad de servicio según los trabajadores de la institución citada, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.771, representando una alta correlación entre las variables; asimismo, comentó que la gestión de recursos humanos, materiales y financieros se relacionan directa y significativamente con la calidad de servicio.

El antecedente es importante para el estudio porque la técnica, el instrumento utilizado y los resultados coinciden con la investigación realizada afirmando que existe una correlación significativa entre las variables estudiadas.

Rivas y Quiroz (2015), presentó una investigación titulada Gestión administrativa y calidad de servicio al usuario en las oficinas de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos de Lima, 2014, teniendo como factores la administración, tiende a demostrarse que el tipo de investigación fue fundamental, a la luz de un esquema claro y correlacional, de corte transversal, tenía un ejemplo de 108 personas de los lugares de trabajo de SUNARP, utilizaron la revisión como un sistema y como un dispositivo de encuesta para la acumulación de información, finalmente el creador terminó principalmente que existe una conexión directa y enorme entre la administración autorizada y la naturaleza de la administración; además, expresó que existe una conexión directa y enorme entre la administración reguladora y los componentes inequívocos, entre la administración autorizada y la calidad inquebrantable, entre la administración reguladora y el límite de reacción, entre la administración autorizada y la seguridad y, entre la administración autorizada y la compasión, desde el cliente de los lugares de trabajo de SUNARP.

Acosta y Ramírez (2015) presentó un estudio de Administración administrativa y la naturaleza de la administración según lo indicaron los clientes del Municipio del Distrito de Puente Piedra 2014, para adquirir el nivel de Maestría en Gestión Pública, en la Universidad César Vallejo, los factores acumulados de la administración reguladora y la naturaleza de la administración pueden demostrarse muy bien que el tipo de investigación fue fundamental, en vista de

una configuración sin pruebas, transversal y correlacional, tenía una población de 154.806 individuos, utilizados El sistema de información general y, como dispositivo, una encuesta para recopilar los datos, por fin el creador se cerró, que existe una conexión inmediata y notable entre la administración autorizada y la naturaleza de la administración en la Municipalidad del Distrito de Puente Piedra, con un coeficiente de conexión de Spearman de 0,877 a una alta relación entre los factores; de la misma manera, observó que la administración gerencial se identifica esencialmente con la medición de la efectividad en la naturaleza de la administración, que la administración gerencial tiene una relación para todos los propósitos y propósitos inválidos y, en conjunto, con la medición pertinente de la naturaleza de la administración, que la administración gerencial es específicamente y esencialmente relacionado con la medición de la importancia de la naturaleza de la administración, y que la administración reguladora está directa y esencialmente identificada con la medición del cumplimiento de la naturaleza de la administración, de los clientes de la zona de investigación.

Barrutia (2015), en su estudio con el nombre de Relación entre la administración reguladora y la naturaleza de la administración en los lugares de trabajo de la sociedad general del Municipio de San Martín de Porres, Lima 2015, para obtener el nivel de Maestría en Administración y La gestión empresarial, en la Universidad Alas Peruanas, con factores autorizados y la naturaleza de la administración como factores acumulados, puede demostrarse muy bien que el tipo de investigación se conectó, en vista de un esquema de nivel observacional, próximo, transversal y correlacional. . con una población de 100 trabajadores, utilizó el estudio como un procedimiento y como un aparato una encuesta para recopilar los datos; finalmente, cerró fundamentalmente la idea que existe una conexión inmediata entre la impresión de la administración reguladora por parte de la fuerza laboral responsable de la consideración con respecto a la sociedad general y la visión de la naturaleza de la administración de un cliente; Además, comentó que la medición de arreglos tenía una relación directa con la naturaleza de la administración; que la medición de la asociación demostró una alta relación con la naturaleza de la administración; que la medida de la administración tuvo una alta conexión con la naturaleza de la administración; Que la medida de control logró una alta relación con la naturaleza de la administración.

En la metodología coincide con el estudio, los resultados fueron importantes y necesarios para realizar las comparaciones con los de la investigación siendo el enfoque cuantitativo y el paradigma el positivismo relevante para el estudio.

Bernuy (2014) en su investigación titulada: Administración y satisfacción laboral en el municipio de La Perla 2014, Universidad César Vallejo, Tesis para obtener el certificado de maestría en la gestión pública, el objetivo era la conexión de la administración reguladora y el cumplimiento de la profesión en el municipio de La Perla 2014. El esquema de este examen es transversal a la luz del hecho de su motivación era retratar los factores; Administración autorizada y cumplimiento de la ocupación, en un minuto dado. La población fue establecida por 37,403 individuos del lugar de Huara según lo indicado por el INEI, 2011. El número de habitantes en el presente examen estuvo compuesto por 100 especialistas del Municipio de La Perla 2014, el ejemplo es útil (equivalente a la población) y fue establecido por 100 trabajadores del Municipio de La Perla 2014. Encontró que, al aludir al objetivo general de decidir la conexión entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de la ocupación en el Municipio de La Perla, 2014., se infiere que: una Conexión entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en el Municipio de La Perla, 2014. Lo que se exhibe con la prueba de Spearman (respectiva sig = .000 .01; Rho = .857).

La prueba de hipótesis se realizó con el coeficiente de Rho Spearman y la significación donde se concluye que existe una relación significativa directa entre las variables estudiadas dichos resultados inferenciales coinciden encontrados en la investigación.

Ruiz (2014) en su tesis Mejora del personal y cumplimiento de empleo en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, el objetivo de la prueba para ayudar a mejorar el impacto de la facultad en el diseño realizado por los especialistas de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión, El plan expresivo de la cruz. El resultado de la evaluación de los factores exhibidos en la sección anterior (parte III), las tablas fueron compuestas y se ha evaluado un marcador numérico para cada factor, para los trabajadores con lugares de confianza para los especialistas sin cargos de confianza, que ha habilitado Para La conexión entre los dos factores, la distinción que supera los 5 medios (siendo el más extremo adecuado para los 10 puntos) y que la sistematización del ejemplo,

se redime la estimación de $E = 0,10$ error estándar. De igual manera, se ha evaluado el indicador de desarrollo de personal para los especialistas con lugares de confianza y para los especialistas de lugares de confianza es equivalente a 62 y 33 apuestas; Mientras que el marcador de Satisfacción Laboral es equivalente a 57.75 y 37.8 focos. Estos marcadores han creado una distinción de 4.25 y 4.8 focos (debajo de 5). Es decir: $62 - 57.75 = 4.25$ se enfoca para especialistas en lugares de confianza y $37.8 - 33 = 4.8$ se enfoca para lugares de confianza en los trabajadores. Fin se ha exhibido la legitimidad de la especulación y que en el avance de las relaciones personales se enfoca en el cumplimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

Los resultados descriptivos ayudaron a sustentar la teoría demostrada por Stoner en cuanto a las mejoras del personal valorando la importancia de buena gestión administrativa en la conducción de una organización siendo relevante para el estudio.

Arias (2013) dirigió su exploración sobre La administración y el cumplimiento laboral con maestros de secundaria, cuyo objetivo fue decidir la conexión entre la administración administrativa y el cumplimiento de la ocupación del establecimiento instructivo I.E. "San Juan Bautista" Matucana - Huarochirí logrando las decisiones que acompañan el hecho de que existe una gran conexión entre la administración empresarial y el cumplimiento del empleo utilizado Rho Spearman 0.879 las medidas de organización de asociación, curso y control. Una conexión satisfactoria y notable entre la organización y el cumplimiento de la ocupación, Rho de Spearman = 0.572 $yp = 0.000 < 0.05$. La especulación electiva es reconocida. Rho de Spearman = 0,515 $yp = 0,000 < 0,05$. La especulación electiva es reconocida.

Los resultados descriptivos e inferenciales fueron relevantes para la investigación coincidiendo con los de la investigación sirviendo de sustento para realizar la discusión.

Chávez et al. (2013) realizaron una tesis titulada: Liderazgo transformacional y cumplimiento laboral de las IIEEs de la RED 07 UGEL 07 - 2013, cuyo objetivo general era decidir la conexión entre la autoridad transformadora y el cumplimiento de la ocupación de la IIEEs de la RED 07 UGEL 07 - 2013 desde la

perspectiva de los educadores, el tipo de investigación es esencial, la estrategia de exploración es ilustrativa, correlacional. La muestra estuvo compuesto por 167 educadores de organizaciones instructivas en el nivel de capacitación opcional de menores de RED UGEL 07. A raíz del manejo de la información, se lograron los fines adjuntos: que existe una conexión crítica entre la administración transformacional y el cumplimiento laboral los IIEE de la 07 UGEL 07 - 2013 desde la perspectiva de un educador, valorando que la estimación rho de Spearman es de 0.688 y con p - estima = 0.001, lo que muestra que existe la teoría inválida, en consecuencia, hablando de una relación positiva y Directo entre los dos factores.

El aporte de la investigación fue que la muestra estuvo relacionada con la investigación lo cual se demuestra que existe una correlación positiva y directa la prueba de hipótesis se realizó con Rho Spearman lo cual afirman que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión Administrativa

Stoner et al. (1996) señalan a la administración como, “el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización” (p.18). De manera complementaria añaden que la administración implica “usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas.”

También sostuvieron que la administración y su gestión consisten en:

(...) darle forma de manera consciente y constante a las organizaciones. Todas las organizaciones cuentan con personas que tienen el encargo de serviles encargos de servirles para alcanzar sus metas. Estas personas se llaman gerentes. Los gerentes - entrenadores, directores, ejecutivos de ventas – tal vez resulten más evidentes en unas organizaciones que en otras, pero si estas no tienen una administración eficaz, es probable que fracasen. (p. 7).

Origen y evolución de la gestión administrativa

Carod (2003) sostuvo que:

El acto de organización ha existido desde las ocasiones más remotas, las cuentas judeo - cristianas de Noah, Abraham y sus familiares, muestran el tratamiento de grandes cantidades de individuos y activos para lograr una variedad de objetivos, desde el desarrollo de alcas hasta la supervisión urbana. comunidades y guerra ganadora, numerosos escritos autorizados se refieren a Jetro, el suegro de Moisés, como el principal especialista en gestión, le mostró a Moisés las ideas de asignación, organización por exención y el alcance del control. Los antiguos avances humanos de Mesopotamia, Grecia y Roma demostraron los asombrosos efectos secundarios de una práctica autoritaria decente en la generación de empresas políticas, la llegada de Frederick, W. Taylor y la escuela de organización lógica, comenzaron la investigación general de la organización como un control. (p. 119).

Importancia de la gestión administrativa

Según Carod (2003) "se supone que el compromiso de construir una sociedad financieramente mejor con estándares sociales mejorados y un gobierno más poderoso es la prueba de cualquier administración gerencial avanzada" (p. 121). En adelante, la supervisión de las organizaciones es un componente de la organización exitosa; En gran medida, la seguridad y el cumplimiento de numerosos objetivos financieros, sociales y políticos se basan en la idoneidad del que administra.

Precusores de la gestión administrativa

Carod (2003) manifestó que para que la organización es lo que es hoy, hubo figuras notables que con sus compromisos se unieron para su mejora. Entre ellos se encuentran: Confucio, un increíble lógico, que dio una progresión de estándares a la organización abierta, sugiriendo: que las personas en posiciones de luz diurna deben conocer bien a la nación para tener la capacidad de abordar sus problemas; evitar la parcialidad y el partidismo de la determinación de la fuerza de trabajo; y, que las autoridades elegidas deben ser imparciales y aptos para individuos legítimos.

Smith, fue el experto financiero inglés que articuló el estándar de la división del trabajo y lo consideró fundamental para la especialización y la expansión de la generación.

Así que, además, tenemos a Henry Metcalfe, quien es distinguido a sí mismo mediante la ejecución de nuevos sistemas de control autoritario y formuló otro método para el control que se considera excepcionalmente productivo. Distribuyó un libro titulado: El costo de producción y la administración de talleres públicos y privados, considerado como un precursor de la organización lógica.

Wilson fue la persona que hizo una división entre los asuntos gubernamentales y la organización, y le dio la capacidad de la ciencia a la organización que impulsa su educación a nivel universitario.

Taylor es visto como el padre de la organización lógica; Taylor trabajó entre los años 1880 y 1915 de cada una de las organizaciones en progresión, dirigiendo algunos ensayos y aplicando sus propios pensamientos en busca del cambio de la organización y descubriendo que hay decepciones o insuficiencias que eran inferables del factor humano, como se indica. según su criterio, los trabajadores "A diferencia de utilizar todo su esfuerzo para cumplir con la cantidad de trabajo que se pueda esperar, por regla general, a propósito, hacen lo más exiguo posible", y también adelantó que las fuentes de negocios ampliarán la compensación por el Los especialistas más beneficiosos.

Pintado (2011) opinó con respecto a la gestión administrativa como elemento vital para las operaciones fundamentales de las instituciones educativas:

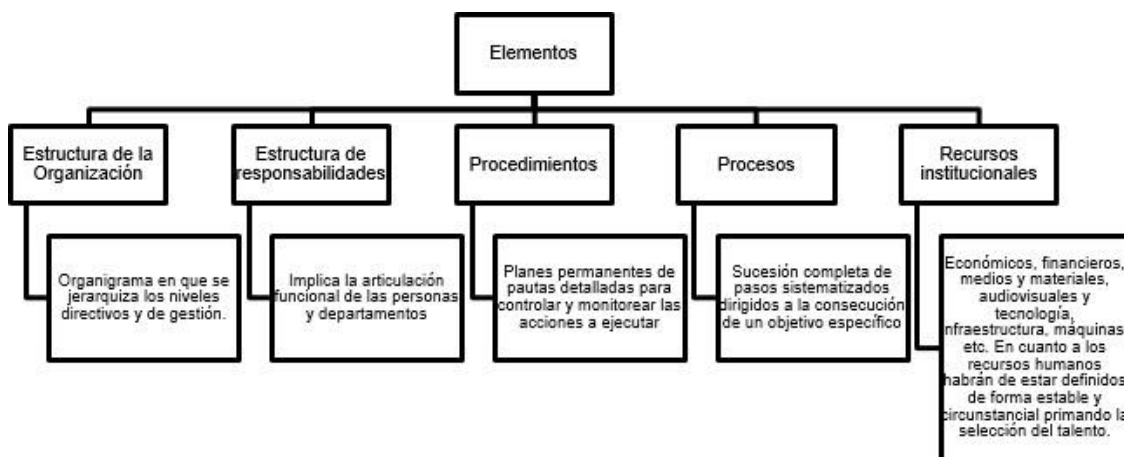
Se relaciona con la extensión y el significado de la calidad agregada, y la utiliza en la comercialización de los artículos y las administraciones, como una ventaja, de tal manera, que lo apoyará en el éxito de los sectores empresariales, y también garantizará los ganados oficialmente. Mientras que un marco de administración de calidad es la disposición de los principios interrelacionados de una organización o asociación mediante la cual la naturaleza del equivalente se supervisa de manera precisa en la búsqueda del cumplimiento de las necesidades y deseos de sus clientes. (p. 221).

Elementos de la gestión administrativa

Pintado (2011, p. 221) presentó los siguientes elementos:

Figura 1

Elementos de la gestión administrativa.

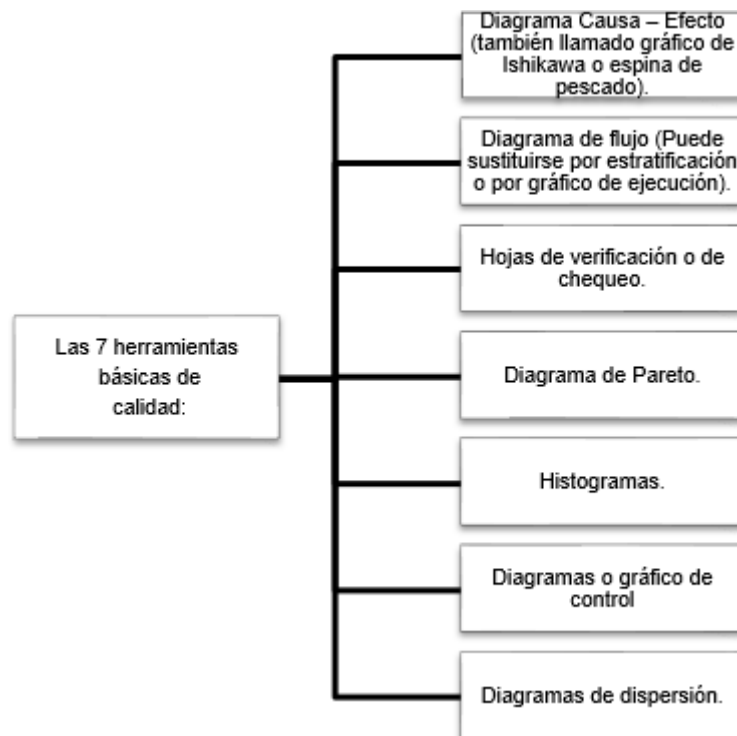


Nota. Elaboración propia en base a Pintado (2011).

Evans y Lindsay (2000) trabajaron en las siete herramientas de la gestión administrativa y la planeación los gerentes que utilizan una diversidad de herramientas y técnicas, conocidas como las siete herramientas de administración y de planeación, para implementar la difusión de políticas. Estas herramientas son particularmente útiles en la estructuración de ideas no estructuradas, en la preparación de planes estratégicos, y en organizar y controlar proyectos grandes y complejos. Por esto pueden beneficiar a todos los empleados involucrados en la planeación e implementación de la calidad. Estas herramientas tuvieron sus raíces en Estados Unidos en los desarrollos de investigación de operaciones posteriores a la Segunda Guerra Mundial, pero durante las últimas décadas fueron combinadas y refinadas por varias empresas japonesas, como parte de sus procesos de planeación. En Estados Unidos, la empresa de asesoría GOAL/QPC las popularizó, y desde 1984 han sido utilizadas por una diversidad de empresas, a fin de mejorar esfuerzos de planeación y mejora de calidad.

Figura 2

Herramientas de la calidad



Nota. Elaboración propia en base a Evans y Lindsay (2000).

D'Alessio (2008) manifestó que Taylor como el padre de la organización lógica se centra alrededor de la asociación de trabajo para el dominio y la rentabilidad:

En el período de la transformación moderna, propone un marco de administración para hacer el mejor empleo y lograr un cambio sensacional en la eficiencia, debido a la organización del trabajo, la asignación de mandados, incluso divididos en tareas más pequeñas para un arreglo ideal, la supervisión y el control del trabajo, y la concesión de premios o disciplinas (p. 34).

El individuo es el segmento más imperativo del hardware provechoso y la premisa de la fabricación a gran escala, que se determina que debe hacerse, así como la forma en que debe hacerse, el tiempo correcto que se tuvo en cuenta.

Técnica para la ocupación. El pensamiento de Taylor se atribuye a la deshumanización del trabajo.

Evans y Lindsay (2000) caracterizaron una base autorizada incorporada como "un arreglo de prácticas gerenciales y una amplia variedad de dispositivos y estrategias, todos trabajando como uno solo y apoyándose mutuamente" (p. 124). Las fundaciones son los marcos de administración esenciales que se espera que funcionen como una asociación superior. Una base que respalda los estándares de calidad agregada del centro incorpora los componentes que lo acompañan: liderazgo, organización vital, administración de activos humanos, administración de procesos, administración de información y datos.

Según Evans y Lindsay (2000) "las prácticas son aquellos ejercicios que ocurren dentro del marco de la organización teniendo en cuenta el objetivo final de lograr objetivos de élite" (p. 125). Por ejemplo, investigar la ejecución de la organización es un ensayo de la administración; La preparación y la garantía del cumplimiento representativo son prácticas de administración de activos humanos. La coordinación del plan y de los procedimientos de creación y transporte para garantizar la presentación y el transporte de artículos y administraciones libres de problemas es una rutina en lo que respecta a la administración de procesos.

Los instrumentos incorporan una amplia variedad de estrategias gráficas y medibles para diseñar ejercicios de trabajo, recopilar información, analizar los resultados, avanzar en la pantalla y resolver problemas. Por ejemplo, un diagrama que muestra las inclinaciones en los desiertos de montaje a medida que los trabajadores avanzan en un programa de preparación es un instrumento sencillo para evaluar la idoneidad de la preparación. Las conexiones entre fundación, prácticas y aparatos.

Chiavenato (2002) afirmó que el procedimiento "se comprende por esto como la sucesión eficiente de capacidades donde los jefes que prestan poco respeto a sus niveles, están constantemente ocupados con ejercicios interrelacionados, por ejemplo, organizar, clasificar, coordinar y controlar, para lograr Los objetivos codiciados" (p. 16).

Stoner et al. (2010) sostuvieron que la organización y su administración comprenden:

Fiabilidad y confiabilidad para formar asociaciones. Todas las asociaciones tienen individuos que tienen la asignación de solicitud servil para servirles para lograr sus objetivos. Estas personas se llaman administradores. Los jefes (mentores, supervisores, administradores de negocios) pueden ser más evidentes en unas pocas asociaciones que en otras, sin embargo, en el caso de que no tengan una organización convincente, es probable que se queden cortos. (p. 7).

Teoría de contingencia

Méndez (2006) señaló que:

La teoría de la contingencia destaca el significado del progreso en la vida de las asociaciones. Para hacer esto, debemos extenderlo después de un tiempo, apoyando este procedimiento en la organización de las claves y configurándolo para las nuevas dificultades de sus elecciones y sistemas a través del avance de la asociación. La organización vital y la mejora autoritaria convierten en el momento de los años 90 en el establecimiento del cambio y la eficacia de las asociaciones (p. 42).

La estructura, la medida, el estilo de gestión y todas las perspectivas que retratan y presionan la ejecución de las asociaciones están muy sujetas a la innovación y las condiciones en que se crea porque son homogéneas, heterogéneas, constantes o inseguras, dependiendo de las circunstancias disponibles. o inversa. Circunstancias que crean una vulnerabilidad que deben ser observadas por los propietarios, el director, la reunión social y la asociación en general. Esto se debe a que la asociación es adaptable para enfrentar mejor la vulnerabilidad. Para esto, le permite ajustar su estructura a los cambios en la condición que debe aceptar a través del detalle y la ejecución de varios sistemas.

Teoría estructuralista.

Según Isairías (2011) con esta teoría se conceptualiza la estructura fundamentada en la combinación de los componentes de la asociación, todo en el interior de los cuales dependen y se ven afectados por la condición externa.

En este sentido, se piensa que las asociaciones son marcos abiertos en comunicación constante con la tierra en la que surgen los enfrentamientos y las

dificultades jerárquicas, que incitan a las tensiones y oposiciones que incluyen ángulos positivos y negativos, cuya disposición produce desarrollo y cambio.

Según Chiavenato (2004):

El estructuralismo se centra en el conjunto y la relación de las reuniones en la constitución de la totalidad. La totalidad, la dependencia de las reuniones y la forma en que la totalidad es más notable que el agregado directo de las partes son los atributos fundamentales del estructuralismo (p. 249).

Ética y responsabilidad social de la gestión administrativa

Stoner et al. (2010) indicaron que:

Estas son ideas que aluden, en un sentido general, a la naturaleza de nuestras conexiones después de algún tiempo. Los atropellos del sistema de intercambio de acciones en los Estados Unidos y Japón, la corrupción de los negocios y el gobierno en Italia, los posibles resultados y resultados de las nuevas innovaciones y el desarrollo de la interrelación entre varias sociedades son solo una parte de los problemas que han realizado las investigaciones. Obligación social y moral empresarial (p. 106).

Dimensiones de la gestión administrativa

Stoner et al. (2010, p. 249) presentaron las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Planificación.

Procedimiento para conectarse con al menos dos personas que cooperan de manera organizada, teniendo en cuenta el objetivo final para lograr un objetivo o una progresión de objetivos particulares

- **Planes Estratégicos:** Planes destinados a lograr los objetivos generales de una asociación.
- **Planes operativos:** Planes que contienen puntos de interés para actualizar o aplicar planes vitales en los ejercicios del día a día.

- **Establecimiento de la misión:** objetivo general de la asociación, en vista de las premisas de organización, que legitima la presencia de la asociación.

Dimensión 2: Organización.

Procedimiento para atraer al menos dos personas que cooperan de manera organizada, con el motivo de lograr un objetivo o una progresión de objetivos particulares.

- **Diseño organizacional:** determine la estructura de la asociación que es más útil para el procedimiento, la fuerza laboral, la innovación y las asignaciones de la asociación.
- **Estructura organizacional:** el mejor enfoque para aislar, clasificar y facilitar los ejercicios de la asociación.
- **División del trabajo:** Descomponer una empresa difícil en sus segmentos, de modo que los individuos estén a cargo de una disposición restringida de ejercicios, en oposición a la asignación general. De vez en cuando se llama división de trabajo.
- **Departamentalización:** Agrupe en la oficina aquellos ejercicios de trabajo que sean comparables o que tengan una relación inteligente.
- **Tramo de control administrativo:** la cantidad de subordinados que informa directamente a un jefe determinado. Adicionalmente llamado segmento de control o segmento de organización.
- **Cadena de mando:** El arreglo que determina quién depende de quién en una asociación; Estas líneas de confianza son cualidades focales de un esquema de asociación.
- **Jerarquía:** El patrón de los diferentes niveles de la estructura de una asociación, en el mejor de los casos, es el supervisor o los jefes de rango superior, a cargo de las tareas de toda la asociación: los directores de las posiciones inferiores se ubican en los diferentes niveles de la asociación.

Dimensión 3: Dirección.

Proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera con respecto a una tarea.

El rol de la administración incluye impulsar los esfuerzos de los individuos para ejecutar los planes y lograr los objetivos de un ser social. La administración es la pieza central de la organización, ya que a través de ella se logran los resultados que finalmente servirán para evaluar al gerente; poco impacto habrá confundido las estrategias de organización, asociación y control, si el trabajo de administración es inadecuado. La administración es la parte más realista y genuina, ya que se trata específicamente con individuos, y estos son los que al final impactan el logro o la decepción de la forma de vida social (Stoner et al., 2009, p. 13).

Motivación: los componentes que razonan, canalizan y gestionan la conducta de un hombre.

Del mismo modo, Huisa (2013) nos revela que el encabezado se compone de coordinar, controlar y dirigir la reunión de individuos que conforman la organización hacia el cumplimiento de los objetivos y destinos; Es decir, se está poniendo enérgicamente al HR.

Comprende la persona de la subordinación y no la acomodación. Los subordinados se encuentran en una posición adecuada y es mejor que tengan un deber continuo que los hagan conscientes de sus disparidades y los guíen a la mejor mejora y satisfacción de sus compromisos, mientras los alientan a trabajar con entusiasmo y certeza. Para ello, el predominante hará uso de sus estrategias particulares con la iniciativa tónica. (p. 100).

Según lo indicado por Robbins y De Cenzo (2013) "la administración es otro segmento de la administración; los gerentes se coordinan cuando inspiran a los representantes, organizan los ejercicios de los demás, seleccionan el mejor canal de correspondencia y resuelven los choques entre individuos de la asociación" (p. 8).

El curso puede comenzar con la inspiración, que es una normalidad para la ciencia del cerebro humano que aumenta el nivel de responsabilidad del individuo; incorpora factores que razonan, estacionan y gestionan la conducta humana de una manera específica y presentada. La propulsión es el procedimiento autorizado que comprende el impacto en la conducta de las personas, en vista del aprendizaje de lo que hace que las personas trabajen. La

inspiración y la inspiración aluden al alcance de la conducta humana consciente, en algún lugar cerca de dos límites, actos reflejos y tradiciones ganadas. Robbins y De Cenzo (2013, p. 8).

Dimensión 4: Control.

Proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas.

Robbins y De Cenzo (2013) definieron el control como:

Se modifica el camino hacia la verificación de los ejercicios con un objetivo final específico para garantizar que se realizan según los planes y las desviaciones imperativas. Los jefes no pueden saber, bien o bien, si sus unidades están funcionando con precisión hasta el momento en que han evaluado qué ejercicios se han completado y no han observado una ejecución genuina contra el estándar codiciado. Un marco de control poderoso garantiza que los ejercicios se cumplan para que se cumplan los objetivos de la asociación. La viabilidad de un marco de control está dictada por el grado en que fomenta la probabilidad de lograr los destinos. Un marco de control será más inteligente en la medida en que permita a los jefes cumplir los objetivos de la asociación (p. 356).

Según lo indicado por Louffat (2012) lo caracteriza como:

El control es el último componente del procedimiento autorizado y se encarga de confirmar el nivel de adecuación y productividad de los resultados logrados a la luz de los objetivos normales para un período predefinido. El control debe completarse hacia el final de un período, así como para siempre, teniendo en cuenta el objetivo final de tener la capacidad de rectificar una insuficiencia autoritativa en el minuto perfecto, que es la razón por la que se conectan los controles simultáneos y consecuentes. Las actividades directivas (p. 330).

El control dentro del procedimiento autorizado está a cargo de confirmar el nivel de adecuación y efectividad de los resultados logrados a la luz de los objetivos normales para un período predefinido, que infiere el control de las diferentes

regiones administrativas (coordinaciones, HR, promoción, innovación de datos, Etcétera) (Louffat, 2012, p. 330).

2.2.2 Satisfacción Laboral

El cumplimiento de la ocupación es un factor de gran importancia dentro de cada elemento, ya que se identifica con los comportamientos adoptados por los trabajadores mientras realizan sus ejercicios individuales, en otras palabras, el cumplimiento de la actividad se basa en los encuentros creados por cada actividad, sin importar si es agradable o no.

El cumplimiento de la ocupación es un destacado entre los factores más examinados en la conducta jerárquica, que es la razón por la que ocupa un lugar central en este examen, que es la razón por la cual el cumplimiento del trabajo se comprende como la manera en que un trabajador se siente en su actividad, es decir, las disposiciones que un hombre toma hacia su propia actividad que refleja encuentros encantadores y desagradables en la posición de la actividad que realizan (Vásquez, 2012, p. 18).

El cumplimiento de la ocupación es un punto de vista que debe ser estimado muchas veces en cualquier organización o fundación, ya que permitirá tener una habilidad humana competente, convincente, proactiva y completa con el trabajo que completa dentro de la asociación y que se ajustará a las altas tasas de generación.

Según lo indicado por Palma (2006) el cumplimiento del trabajo es el estado mental que el trabajador tiene hacia su propio trabajo y en cuanto a las perspectivas identificadas con los resultados potenciales de autoconciencia, el trabajo y los beneficios de compensación que obtiene, los arreglos autorizados, las relaciones con diferentes individuos de la asociación y asociaciones con poder, condiciones físicas y materiales que fomentan su cometido y ejecución de tareas, trabajo del individuo. Si bien hay imperativos contrastes individuales en lo que los trabajadores necesitan de una vocación, también hay similitudes expansivas entre los representantes sobre lo que necesitan.

La satisfacción laboral es definida por Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) como: “el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo” (p. 118). Dos elementos caben destacar en esta

definición: la caracterización de la satisfacción como un sentimiento en sentido positivo (satisfacción propiamente dicha) o negativo (insatisfacción), y el hecho de que ese sentimiento puede tener distintos grados de intensidad en uno u otro sentido.

Por otro lado, Davis y Newstrom (2003) estimaron que el cumplimiento de la ocupación es "el arreglo de sentimientos y sentimientos ideales o siniestros con los cuales los representantes ven su trabajo" (p. 246). Esta definición incorpora sentimientos y considera que pueden ser buenos (cumplimiento mismo) o horribles (decepción).

Para Gibson et al. (2001), la realización del trabajo es "un comportamiento que las personas tienen sobre su trabajo" (p.121). En esta definición, se considera que el cumplimiento de la actividad es una idea más extensa que una inclinación y / o un sentimiento, ya que lo consideran como un estado mental, que de esta manera tiene una parte intelectual, llena de sentimientos y sentimientos. Un segmento social, más que trabajo.

Chiavenato (2000) planteó que el cumplimiento de la actividad debe considerarse como el factor que decide el nivel de prosperidad que un hombre encuentra en su trabajo y que se identifica con numerosas variables. Se expresa que no hay un solo factor para que el individuo se sienta bien en su trabajo, sin embargo, estos elementos diferentes se identifican entre sí.

Teorías de la satisfacción laboral

Para desarrollar este examen, se consideraron dos hipótesis que han contribuido fundamentalmente a mejorar los modelos de cumplimiento del trabajo: la hipótesis de Herzberg de dos variables y el modelo de los determinantes del cumplimiento de la ocupación propuesto por Lawler.

Teoría de los dos factores de Herzberg (1967).

Establece que el cumplimiento de la actividad y la decepción en el trabajo hablan de dos maravillas totalmente inesperadas y aisladas en el liderazgo experto. Este modelo indica que el especialista tiene dos tipos de requisitos: algunos aludidos a la condición física y mental del trabajo ("necesidades limpias") y otros identificados con la sustancia del trabajo ("necesidades de inspiración"). Estas

necesidades estériles se identifican con decepción, ya que están situadas en la condición que abarca a los individuos y cubren las condiciones en las que desempeñan su trabajo. Como esas condiciones son supervisadas y elegidas por la organización, los factores limpios están fuera de la capacidad de control de la población general. Los factores de limpieza fundamentales son: el salario, las ventajas sociales, el tipo de curso o supervisión que los individuos obtienen de sus jefes, los estados físicos y ecológicos del trabajo, los arreglos y las reglas de la organización, el ambiente de relaciones entre la organización y la población general que trabaja allí, los controles internos, el estatus y la estima, y la seguridad individual, entre otros. Ante la posibilidad de que se satisfagan las "necesidades limpias", el especialista nunca más se sentirá decepcionado (aun así tampoco se cumple = estado imparcial); Si estos requisitos no se cumplen, se siente decepcionado. El individuo solo se cumple en el entorno laboral cuando sus "necesidades de inspiración" están aseguradas.

En cuanto a las necesidades, Herzberg plantea que, habitualmente, solo se consideraron los factores de limpieza en la inspiración de los representantes: el trabajo se consideró una acción repulsiva y, para motivar a las personas a trabajar más, era importante contratar premios e incentivos de compensación, basados en el voto. Iniciativas, enfoques de negocios abiertos y fortalecedores, es decir, motivadores externos a la persona, a cambio de su trabajo. Además, otros dan energía a los individuos por medio de remuneraciones (inspiración positiva) o disciplinas (inspiración negativa). Según el examen de Herzberg, cuando los factores limpios son ideales, solo mantienen una distancia estratégica de la decepción del trabajador, ya que no descubren cómo aumentar de manera confiable el cumplimiento, y cuando lo hacen, no pueden manejarlo por mucho tiempo. En cualquier caso, cuando los factores de limpieza son pobres o inseguros, causan decepción al trabajador. En el caso de que no se cumplan estas necesidades, no se cumple (sino que tampoco se decepciona = estado imparcial).

Según las investigaciones de Herzberg, el impacto de los factores motivacionales en la conducta de los individuos es considerablemente más significativo y estable; Cuando son ideales incitan a la realización en los individuos. En cualquier caso, cuando son dudosos, se mantienen alejados de ello. Dado que están conectados

según la inclinación general de las personas, Herzberg también los llama factores de cumplimiento.

Por así decirlo, la hipótesis de los dos elementos de Herzberg expresa que: La satisfacción en la posición es un componente de la sustancia o de los ejercicios de prueba y vigorizantes de la posición que realiza el individuo: son los factores motivacionales o de cumplimiento; y que, la decepción en la posición es un elemento de la circunstancia única, es decir, del lugar de trabajo, de la paga, de los beneficios obtenidos, de la supervisión, de los aliados y del entorno general que abarca la posición poseída : son los factores limpios o de decepción.

Esta hipótesis desencadenó diversas reacciones y discusiones, tanto desde la perspectiva de la sustancia como desde el punto de vista metodológico. Una gran cantidad de investigación plantea interrogantes sobre la viabilidad de su hipótesis; Muchos otros, por otra parte, afirman sus resultados. A pesar de estas reacciones, no se puede negar que su trabajo ha aplicado un efecto vigorizante en la investigación sobre el cumplimiento de la ocupación.

Modelo de las determinantes de la satisfacción en el trabajo.

Propuesto por Lawler (1973), presenta la relación "deseos de pago", a partir de las características distintivas y partes del trabajo. Este creador comienza a partir de la especulación de que la conexión entre el deseo y la verdad de la remuneración produce satisfacción en el trabajo o decepción; es decir, se basan en la correlación entre la recompensa que realmente se obtuvo por la ejecución en el trabajo y la que el individuo pensó que a cambio de ella era suficiente. En consecuencia, si la recompensa realmente adquirida supera lo que se considera suficiente o, en caso de que sea equivalente, el trabajador alcanza la condición de cumplimiento. En la remota posibilidad de que esta relación se cree de otra manera, la decepción ocurre.

Lawler Sostiene que el cumplimiento de la actividad es el resultado y no la razón de la ejecución. Los diversos niveles de ejecución promueven premios distintivos, lo que brinda niveles distintivos de cumplimiento de la ocupación. Por lo tanto, dependiendo de su ejecución, el representante obtendrá diversos premios por su esfuerzo, por lo que tendrán grados distintivos de cumplimiento laboral.

Entonces, nuevamente, es importante aclarar que, dentro de esta hipótesis, la expresión "compensar" no significa solo venganza monetaria, sino que incorpora una amplia variedad del considerable número de resultados y aspectos del trabajo concebibles (compensación, avances, afirmaciones, correspondencia con el lugar, entre otros).

Este modelo construye que el esfuerzo o la inspiración para el trabajo es una consecuencia de cuán atractiva es la recompensa y cómo el individuo ve la conexión actual entre el esfuerzo y la recompensa.

Entonces, nuevamente, se refleja la conexión entre la ejecución y los premios, ya que los individuos esperan a las personas que hacen los mejores empleos, que obtienen las mejores compensaciones y adquieren los avances más elevados y más rápidos.

Con sensatez, esto generalmente no ocurre, esa es la razón por la cual hay tantas personas desmotivadas en el trabajo; sin embargo, este modelo trata de persuadir de la necesidad de considerar lo que el individuo espera y su impresión de lo que es razonable con el objetivo de que los individuos que se conforman con las elecciones en las asociaciones, no cometan errores que generen decepciones y esto se refleja en la inspiración. Trabajar y ser beneficioso.

Factores determinantes de la satisfacción laboral

Al analizar estos factores se puede identificar que se puede subdividirlos en una serie de factores los cuales se detallan a continuación:

Factores físicos.

Según Robbins (1998):

Los representantes se preocupan por su lugar de trabajo, tanto para el consuelo individual como para llevar a cabo su actividad bien, la comodidad se identifica con partes de gran tamaño, apropiación de condiciones y mobiliario adecuado, seguridad, operabilidad y accesibilidad de la administración. (p. 45).

Al analizar estos elementos, se pueden reconocer las condiciones físicas en las que se crearán los ejercicios de trabajo, por ejemplo, el consuelo que proporcionan las condiciones de consuelo que ofrece una organización instructiva, de manera

similar, es fundamental decir diferentes factores, por ejemplo, Ventilación e iluminación, aseo y petición de situaciones.

Estas variables pueden crear la realización del trabajo, ya que cada instructor puede sentirse bien en su actividad, debido a los cambios físicos de cada sustancia y esta circunstancia puede producir la realización del trabajo para cada educador.

Factores remunerativos

Como lo indican Werther y Davis (2000), "la remuneración (compensaciones, tasas de pago, beneficios, etc.) es la recompensa que los representantes obtienen a cambio de su trabajo" (p. 231).

Los sistemas de recompensas, la compensación y, adicionalmente, el avance, tienen una importancia asombrosa como elementos de impacto y de aseguramiento del cumplimiento del trabajo, ya que satisfacen una progresión de las necesidades fisiológicas del individuo; son imágenes de "estado", significan reconocimiento y seguridad; Dan más oportunidades notables en la vida humana; y, a través de ellos, se pueden adquirir diferentes cualidades.

Factores administrativos.

Tomando el criterio de Vásquez (2012) las variables reguladoras deben ser adecuadamente expansivas, estables y adaptables con el objetivo de poder conectarse en diversas condiciones, por lo tanto, deben ser sólidas y ayudar a cuidar o anticipar problemas particulares.

Las reglas institucionales para controlar la relación comercial están obviamente conectadas con el especialista y el elemento de trabajo, por lo que se llenan como una guía que caracteriza el curso de los ejercicios admisibles para el cumplimiento de los objetivos.

De esta manera, se deben crear pautas claras y breves para establecer zonas de expertos en la sustancia de trabajo, y la coherencia de estas medidas es vital para que exista una conexión de trabajo decente entre los supervisores del establecimiento y los representantes.

Niveles de satisfacción

El nivel de cumplimiento de empleo es conflictivo al comenzar con una reunión y luego a la siguiente, y se identifican con algunos factores. La investigación de estas conexiones nos permite saber en qué grupo de prácticas relacionadas con la decepción es muy probable. La clave gira en torno a la edad, el nivel relacionado con la palabra y la duración de la organización (Robbins, 2004).

A medida que los representantes se vuelven más experimentados, al principio tienden a sentirse más felices con su trabajo; más tarde, su cumplimiento disminuye, ya que los avances son menos incesantes y, además, deben enfrentar la cercanía de la jubilación. Las personas con el nivel más significativo relacionado con la palabra tienen una tendencia a estar más felices con su trabajo, ya que es normal que reciban mejores salarios, tengan mejores condiciones de trabajo y sus posiciones les permitan ocupar una posición totalmente favorable de sus capacidades.

Robbins (2004) llamó la atención sobre el hecho de que el nivel de cumplimiento en el trabajo es mejor en pequeñas organizaciones, las asociaciones más grandes tienen una tendencia a dominar al personal, a cambiar los procedimientos de refuerzo y al punto de confinamiento a la grandeza de la cercanía individual, el compañerismo y la cooperación en reuniones mínimas.

Por lo tanto, se tiende a inferir que cada asociación y establecimiento siempre debe medir la cultura jerárquica y el cumplimiento laboral, ya que esto tendrá en cuenta un acuerdo para el cambio constante y la preparación para hacer que el activo humano sea más beneficioso, en este sentido, beneficiando a la asociación y organización. Satisfaciendo la misión y la motivación detrás de ellos.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Para la presente investigación, se han considerado cinco mediciones en concordancia con Robbins (2004): Satisfacción de la asociación, relaciones humanas, avance y compensación, creación de mercancías y empresas, control y supervisión.

Dimensión 1: Satisfacción con la organización

Robbins (2004) expresó que la asociación "es una reunión de individuos que se agrupan para trabajar generalmente de manera consistente para lograr un objetivo compartido" (p. 16).

El cumplimiento de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene una estima inherente que preocupa tanto al especialista como al establecimiento; No es apropiado adoptar posiciones utilitarias que consideren la realización del trabajo como una de las variables importantes para lograr resultados más destacados, lo que sería una ventaja cuyas ventajas serían en su mayor parte para la asociación.

De manera similar, Senge (2005) afirmó que las asociaciones son donde los individuos satisfacen los elementos de la administración y donde siempre aprenden a aprender juntos. Por lo tanto, el cambio de prácticas instructivas es un componente clave para lograr una capacitación de calidad.

Torrecilla (2005) afirmó que "en la medida que la organización promueva la aceptación de riesgos calculados a fin de lograr los objetivos propuestos, los desafíos ayudarán a mantener un clima competitivo, necesario en toda organización" (p. 8).

Crear las condiciones adecuadas por parte de la dirección es una prueba extraordinaria en asociaciones e impactando a los representantes que lo conforman, sin embargo, solo en este sentido, se puede hacer a los individuos conscientes de la importancia de su trabajo, su trabajo en la asociación y tener la capacidad de enfrentar las dificultades forzadas por la asociación. Medio en el que crean. En este sentido, el cumplimiento del trabajo se gestiona en un grado específico por lo que cada trabajador ha estipulado como sus intereses y su promesa a la asociación.

Dimensión 2: Relaciones humanas.

Para entender como los vínculos humanos se encuentran entre los trabajadores de la fundación instructiva, es vital soportar en la parte superior de la lista de prioridades que una reunión es "varios individuos que se conectan entre sí, se reconocen sociológicamente y se sienten individuos de ella, a pesar de tener Un objetivo compartido" (Certo, 2001, p. 374).

Por otra parte, las reuniones pueden ser formales e informales: las primeras son aquellas que existen en la fundación por excelencia del mandato de la administración para realizar tareas que se suman al logro de los objetivos autoritarios y la segunda son reuniones de personas cuyo trabajo normal. Los encuentros construyen una disposición de conexiones humanas que van más allá de las establecidas por la administración.

En un mundo perfecto, la administración debe alentar y alentar el desarrollo de reuniones de trabajo con el objetivo de que progresen para convertirse en grupos de trabajo. Una reunión se convierte en un grupo cuando los individuos de la reunión se centran en ayudar a los demás a lograr uno o unos pocos objetivos de la organización. En la realidad, si no hay una unión, una complementariedad, una semejanza, o si hay enfrentamientos entre grupos, parcialidades raciales, sexistas, no es extraño que la reunión de trabajo no resulte ser más que eso.

Dimensión 3: Producción de bienes y servicios.

Los bienes y servicios (monetarios o no) Los gastos dependen del trabajo, en sus diferentes estructuras, y de la naturaleza. La viabilidad de las utilidades que pueden darse dependerá de las capacidades de los individuos y sus condiciones sociales (aptitudes individuales, marcos de productos y negocios fundamentales, utilización del tiempo, estándares y relaciones sociales, etc.).

Meirelles (2006) puso fin a la idea de administraciones:

(...) el estudio razonable de las administraciones comprende que la administración no es esencialmente lo mismo que un artículo decente o un artículo. La administración es un trabajo en proceso, y no la consecuencia de la actividad laboral; por esa razón crucial, una administración no se entrega, sin embargo, una administración se rinde (p. 134).

En el caso de que en la base de la creación de productos y empresas se encuentren la restricción del trabajo humano y las diversas capacidades que satisfacen el hábitat regular, es obligatorio realizar algunas contemplaciones de base de tal manera, igualmente útiles en ese trabajo y naturaleza. Fuentes en sí mismas del mismo cumplimiento.

Dimensión 4: Control y supervisión.

El control puede muy bien caracterizarse como la forma de verificar los ejercicios para garantizar que se satisfacen según lo dispuesto y para rectificar cualquier desviación enorme. El control incorpora modelos de construcción, estimando lo que se ha hecho, remediando la desviación problemática por métodos para al menos una actividad remediadora. Observe que los diseños se ejecutan por plan, administre el avance de esos planes en tiempo y calidad. Jeffrey (2005, p. 136).

Según lo indicado por Almeyda (2007), la supervisión es:

Mirar desde arriba, lo que en sí mismo sugiere la posibilidad de una visión mundial. En su propia idea, la supervisión es un procedimiento instructivo mediante el cual un hombre que tiene una gran cantidad de información y experiencia, acepta la Responsabilidad de preparar a otras personas que tienen menos activos (p. 192).

En este contexto está claro que podemos situar a la supervisión dentro del pensamiento pedagógico interpretativo, o diagnóstico-interpretativo, pues se embarca en el conocimiento y control de los acontecimientos educativos para verificar si se han alcanzado sus metas.

Dimensión 5: Promoción y remuneración.

Según Robbins (1996) "los avances brindan oportunidades de autoconciencia, más deberes y una expansión del bienestar económico. Las personas que ven que las opciones de avance se hacen con integridad y equidad, muy probablemente experimentarán el cumplimiento en sus ocupaciones" (p. 152).

La compensación de base alude a la paga o salario base, también llamado salario establecido. Podría caracterizarse como la compensación o pago normal que un hombre recibe por sus administraciones cuando lo utiliza una organización, que establece una estructura y un arreglo de pagos justos para los representantes, dependiendo de sus posiciones, el mercado, la ejecución a largo plazo y las habilidades (Villanueva y González, 2005).

Según lo indicado por Fernández (2002) "la compensación debería ser, de manera confiable, la consecuencia de la combinación de los criterios de valor interior e intensidad exterior" (p. 7).

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

3.1 Diseño de investigación

Paradigma

El sistema hipotético -deductivo también recibe el nombre de científico -naturalista, racionalista -cuantitativo, científico -tecnológico y sistemático -gerencial, se basa en la teoría positivista del conocimiento que arranca en el siglo XIX con Emile Durkheim y August Comte (Martinez, 2013, p. 2).

En la parte metodológica el estudio tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo teniendo en cuenta “los procedimientos estadísticos de procesamiento de datos realizó la estadística descriptiva estadística descriptiva e inferencial” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 51).

El método de la investigación fue el hipotético deductivo ya que “se partieron de inferencias lógicas para arriba a conclusiones particulares a partir de las hipótesis realizadas y así poder comprobar dichas hipótesis para poder generalizar los resultados” (Sánchez y Reyes, 2015, p. 59).

El estudio fue de tipo sustantiva, porque de acuerdo a Sánchez y Reyes (2015) manifestaron que este tipo de investigación se encarga de responder a los problemas sustanciales, donde está orientada, a describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad lo cual busca dar principios y leyes generales que permitan profundizar una teoría (p.45).

Los estudios de nivel descriptivos su propósito es especificar las propiedades, características y los perfiles de personas que se sometan a un análisis. (Hernández et al., 2014).

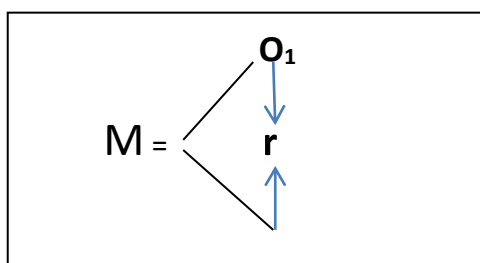
Otro de los niveles de investigación fue el correlacional tuvo como objetivo buscar la relación o asociación entre las variables en este caso los valores personales y el compromiso organizacional (Hernández et al., 2014).

Diseño

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transversal ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio.

Es no experimental porque no se realizó la manipulación de variable no se hizo variar la intención de la variable, en conclusión, no se realizó ningún experimento (Hernández et al., 2014).

El estudio se realizó bajo un corte transversal porque se estudió la variable en un momento dado describiéndola y analizándola en un momento indicado. (Hernández et al., 2014). El diagrama representativo de este diseño es el siguiente:



Donde:

M: personal

O_1 : Observación sobre la variable gestión administrativa

Relación entre variables. Coeficiente de correlación

O_2 : Observación sobre la variable satisfacción laboral

3.2 Operacionalización de variables

Definición conceptual de las variables

Variable 1: Gestión administrativa

Stoner et al. (2010) sostuvieron que:

La organización y su administración forman parte de la formación de las asociaciones de una manera consciente y constante. Todas las asociaciones tienen individuos que tienen la misión de ser serviles para lograr sus objetivos. Estas personas se llaman directores. Los supervisores (mentores, administradores, funcionarios de negocios)

pueden ser más claros en unas pocas asociaciones que en otras, sin embargo, en el caso de que no tengan una organización eficiente, es probable que desaparezcan. (p. 7).

Variable 2: Satisfacción Laboral

Robbins (1996) conceptualizó la satisfacción laboral como:

La conducta el estado general de una persona hacia su posición. Los puestos requieren colaboración con asociados y supervisores, consistencia con principios y estrategias autoritativos, cumplimiento de indicadores de ejecución, condiciones de trabajo tolerantes que regularmente no son tan perfectas. Esto implica que la evaluación que realiza un trabajador de qué tan satisfecho o decepcionado está con el trabajo, es un conjunto alucinante de diferentes componentes discretos de la posición. (p. 190).

La operacionalización de las variables es “el proceso que sufre una variable (o un concepto en general) de modo tal que a ella se le encuentran los correlatos empíricos que permiten evaluar su comportamiento en la práctica (Hernández et al., 2014).

Variable 1: Gestión administrativa

Son las puntuaciones obtenidas en la gestión administrativa mediante un cuestionario tipo escala de Likert con cuatro dimensiones específicas: Planificación, organización, dirección y control.

Variable 2: Satisfacción Laboral

Son las puntuaciones obtenidas en la satisfacción laboral mediante un cuestionario tipo escala de Likert con cinco dimensiones específicas: Satisfacción con la organización, relaciones humanas producción de bienes y servicios, control - supervisión y promoción - remuneración.

Tabla 1*Operacionalización de la variable Gestión administrativa*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escalas y valores	Niveles / Rangos
Planificación	- Plan estratégico	1, 2, 3, 4,	Nunca A veces Siempre	Eficiente 15-18 Medianamente eficiente 10 a 14
	- Planes operativos	5,		
Organización	- Administración estratégica	6		Ineficiente 6 a 9
	-Toma de decisiones			
	- Valores éticos	7,8,9,10,11 ,12		
Dirección	- Capacitación técnico- profesional			Eficiente 15-18 Medianamente eficiente 10 a 14 Ineficiente 6 a 9
	- Identificación laboral			
	- Satisfacción Laboral			
	- Motivación Laboral	13,14,15,1 6,17, 18,19		
Control	- Infraestructura			Eficiente 17 a 21 Medianamente eficiente 12 a 16 Ineficiente 7 a 11
	- Sistema de Control			
	- Racionalización			
	- Oportunidad del servicio	20,21,22,2		
	- Optimización de recursos	3,24, 25		
	- Instrumentos de gestión			
	- Control			
	- Táctica-estratégica			
	- Normativa			
	- Operativa			
	- Proactiva			

Tabla 2*Operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Dimensiones	indicadores	ítems	Escala y valores	Niveles Rangos
Satisfacción con la organización	- Institucional	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.	1: Nunca 2: A veces 3: Siempre	Buena/Alta 84-108
Relaciones humanas	- Actitud de directivos	9, 10,11, 12, 13, 14, 15.		
Producción de bienes y servicios	- Situación económica	16, 17, 18, 19, 20, 21, 22.		Regular/ Moderada 60-83 Mala/Baja 36-59
Control y Supervisión	- Contribución	23, 24 25, 26, 27, 28, 29.		
Promoción y remuneración	- Compromiso laboral - Evaluación del personal	30, 31, 32, 33, 34, 35, 36.		

3.3 Población y muestra

Población

La población según Hernández et al. (2014) la población se define “como el conjunto de todos los casos que concuerdan con determinadas especificaciones” (p. 36).

La población del presente estudio estuvo constituida por 110 docentes tiempo parcial de la facultad Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

No hubo muestra se trabajó con toda la población por ser muy pequeña.

Tabla 3

Población de docentes parcial de la facultad Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Especialidades	Docentes T. parcial
Educación Inicial	18
Educación Primaria	19
Educación secundaria	
Educación física	21
Lengua y literatura	9
Ciencias histórico sociales	9
Matemática y física	10
Inglés	13
Computación e informática	13
Total	110

Criterios de inclusión

Docentes de la facultad de educación, docentes a tiempo parciales, turnos mañana, tarde y noche.

Criterios de exclusión

Docentes a tiempo completo, docentes que no quisieron participar de la investigación, docentes que se encontraban de permiso y licencia de maternidad, descanso médico.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Para la recolección de datos se empleó la técnica: de la encuesta, aplicándose posteriormente a la muestra de docentes, los cuestionarios con escala de

medición tipo Likert.

Para este estudio se emplearon los siguientes instrumentos:

Instrumento para medir la Gestión Administrativa Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario sobre gestión administrativa

Autor: Stoner, Freeman y Gilbert

Año: 2010

Lugar: Facultad Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Objetivo: Determinar la gestión administrativa según la percepción del docente

Administración: colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Contenido:

Se ha elaborado el cuestionario tipo escala de Likert con un total de 36 ítems, distribuido en 4 dimensiones: planificación, organización, dirección y control.

Las escalas de valores respectivos para este instrumento son como sigue:

1. Nunca
2. A veces
3. Siempre

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y administración de la educación con el grado académico de magister y doctores. El proceso de validación dio como resultado, los calificativos de:

Tabla 4

Validez de contenido del instrumento de gestión administrativa por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Navarro Quispe Florbel Rodrigo	06089125	Aplicable
2	Dr. Loayza Valcarcel Neri Miguel Angel	08763661	Aplicable
3	Dr. Pacheco Alvarado Juan Ruben	08579392	Aplicable

El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniendo un promedio de valoración del 95% de aplicabilidad sobre el examen propuesto, habiéndose ajustado de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

Instrumento para medir la satisfacción laboral

Ficha Técnica:

Nombre: Cuestionario sobre satisfacción laboral

Autores: Robbins

Año: 2004

Lugar: Facultad Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Objetivo: Determinar la satisfacción laboral según la percepción del docente

Administración: colectiva

Tiempo de duración: 20 minutos aproximadamente

Contenido:

Se ha elaborado el cuestionario tipo escala de Likert con un total de 36 items, distribuido en 5 dimensiones: Satisfacción con la organización, Satisfacción con las relaciones humanas, Satisfacción con la producción de bienes y servicios, Satisfacción con el Control y Supervisión, Satisfacción con la promoción y remuneración. Las escalas de valores respectivos para este instrumento: Nunca, A veces y nunca.

Validez

El presente trabajo empleó la técnica de validación denominada juicio de expertos (crítica de jueces), a través de 3 profesionales expertos en el área de educación y administración de la educación con el grado académico de magister y doctores.

Tabla 5

Validez de contenido del instrumento de satisfacción laboral por juicio de expertos

Experto	Nombre y Apellidos	DNI	Aplicable
1	Dr. Navarro Quispe Florbel Rodrigo	06089125	Aplicable
2	Dr. Loayza Valcarcel Neri Miguel Angel	08763661	Aplicable
3	Dr. Pacheco Alvarado Juan Ruben	08579392	Aplicable

El instrumento fue validado por juicio de expertos obteniendo un promedio de valoración del 95% de aplicabilidad sobre el examen propuesto, habiéndose ajustado de acuerdo a las recomendaciones de los expertos.

Confiabilidad

Tabla 6

Fiabilidad de alfa de Cronbach

Variable	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión Administrativa	.955	25
Satisfacción laboral docente	.958	36

Según la tabla 6, los valores Alfa de Cronbach son moderadamente altas, por lo que significa que los cuestionarios para medir ambas variables son fiables y coherentes.

Baremos

Tabla 7

Niveles y/o categorías de la variable gestión administrativa

Variable / Dimensión	Niveles /Categorías		
	Ineficiente	Medianamente eficiente	Eficiente
Gestión Administrativa	25-41	42-58	59-75
Planificación	6-9	10-14	15-18
Organización	6-9	10-14	15-18
Dirección	7-11	12-16	17-21
Control	6-9	10-14	15-18

Tabla 8

Niveles y/o categorías de la variable satisfacción laboral

Variable / Dimensión	Niveles / Categorías		
	Baja	Moderada	Alta
Satisfacción laboral docente	36-59	60-83	84-108
Satisfacción con la organización	8-13	14-19	20-24
Relaciones humanas	7-11	12-16	17-21
Producción de bienes y servicios	7-11	12-16	17-21
Control y supervisión	7-11	12-16	17-21
Promoción y remuneración	7-11	12-16	17-21

Los baremos de las variables fueron calculados en base a la suma de los puntajes dentro de cada variable (o cada dimensión) las cuales se dividieron en tres grupos. Estos grupos de puntajes fueron obtenidos de manera equidistante, es decir, la misma distancia de rango en cada categoría.

Métodos de análisis de datos

Los datos fueron sometidos a un estudio sistemático que implica el análisis e interpretación pertinente en cuanto a las variables, los indicadores, las categorías y los rangos, así como la relación entre las variables, el cual nos

permitirá estimar el grado de relación que existe entre las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral, medido y expresado en rangos y categorías. Una vez aplicado el instrumento de medición a la muestra se procedió a almacenar los datos en una base para su procesamiento, para el cual se hizo uso del programa Microsoft Excel 2010, asimismo el software estadístico SPSS en su versión 20 para realizar el análisis estadístico respectivo.

Aspectos éticos

De acuerdo a las características de la investigación se consideró los aspectos éticos que son fundamentales; ya que se trabajó con docentes de tiempo parcial de la Facultad Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal., razón por la cual el sometimiento a la investigación contó con la autorización correspondiente de parte del decanato de la Facultad Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Asimismo, se mantiene la particularidad y el anonimato, así como el respeto hacia el evaluado en todo momento, resguardando los instrumentos respecto a las respuestas emitidas por estos de manera minuciosa y sin juzgar, ya que fueron las más acertadas para el participante.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS, DISCUSIONES Y CONCLUSIONES

4.1 Análisis descriptivo

Resultados de la variable gestión administrativa

Tabla 9

Niveles de la variable gestión administrativa

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	6	5,5
	Medianamente eficiente	37	33,6
	Eficiente	67	60,9
	Total	110	100,0

En la tabla 9 se observa que, de los 110 docentes, el 5.5% opina que existe un nivel de Ineficiente gestión administrativa, el 33.6% presentan nivel Medianamente eficiente y el 60.9% de ellos presentan un nivel de Eficiente gestión administrativa.

Tabla 10

Niveles de la dimensión planificación

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	12	10,9
	Medianamente eficiente	43	39,1
	Eficiente	55	50,0
	Total	110	100,0

En la tabla 10 se observa que, de los 110 docentes, el 10.9% opina que existe un nivel de Ineficiente planificación de la gestión administrativa, el 39.1% presentan nivel Medianamente eficiente y el 50% de ellos presentan un nivel de Eficiente planificación de la gestión administrativa.

Tabla 11*Niveles de la dimensión organización*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	6	5,5
	Medianamente eficiente	43	39,1
	Eficiente	61	55,5
	Total	110	100,0

En la tabla 11 se observa que, de los 110 docentes, el 5.5% opina que existe un nivel de Ineficiente organización de la gestión administrativa, el 39.1% presentan nivel Medianamente eficiente y el 55.5% de ellos presentan un nivelde Eficiente organización gestión administrativa.

Tabla 12*Niveles de la dimensión dirección*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	7	6,4
	Medianamente eficiente	43	39,1
	Eficiente	60	54,5
	Total	110	100,0

En la tabla 12 se observa que, de los 110 docentes, el 6.4% opina que existe un nivel de Ineficiente dirección de la gestión administrativa, el 39.1% presentan nivel Medianamente eficiente y el 54.5% de ellos presentan un nivelde Eficiente dirección de la gestión administrativa.

Tabla 13*Niveles de la dimensión control*

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Ineficiente	8	7,3
	Medianamente	31	28,2
	Eficiente	71	64,5
	Total	110	100,0

En la tabla 13 el 7.3% opina que existe un nivel de Ineficiente gestión del

control, el 28.2% presentan nivel Medianamente eficiente y el 64.6% de ellos presentan un nivel de Eficiente gestión del control.

Tabla 14

Niveles de la variable satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	8	7,3
	Moderada	42	38,2
	Alta	60	54,5
	Total	110	100,0

En la tabla 14 el 7.3% opina que existe un nivel de baja satisfacción laboral, el 38.2% presentan nivel moderada y el 54.5% de ellos presentan un nivel de alta satisfacción laboral.

Tabla 15

Niveles de la dimensión satisfacción con la organización

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	9	8,2
	Moderada	30	27,3
	Alta	71	64,5
	Total	110	100,0

En la tabla 15 el 8.2 % opina que existe un nivel de baja Satisfacción con la organización, el 27.3% presentan nivel moderada y el 64.5% de ellos presentan un nivel de alta satisfacción con la organización.

Tabla 16

Niveles de la dimensión satisfacción con las relaciones humanas

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	12	10,9
	Moderada	42	38,2
	Alta	56	50,9
	Total	110	100,0

En la tabla 16 el 10.9 % opina que existe un nivel de baja Satisfacción con las relaciones humanas, el 38.2% presentan nivel moderada y el 50.9% de ellos

presentan un nivel de alta satisfacción con las relaciones humanas.

Tabla 17

Niveles de la dimensión la producción de bienes y servicios

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	14	12,7
	Moderada	42	38,2
	Alta	54	49,1
	Total	110	100,0

En la tabla 17 el 12.7% opina que existe un nivel de baja Satisfacción con la producción de bienes y servicios, el 38.2% presentan nivel moderada y el 49.1% de ellos presentan un nivel de alta Satisfacción con la producción de bienes y servicios.

Tabla 18

Niveles de la dimensión el control y supervisión

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	14	12,7
	Moderada	33	30,0
	Alta	63	57,3
	Total	110	100,0

En la tabla 18 el 12.7% opina que existe un nivel de baja Satisfacción con el Control y Supervisión, el 30% presentan nivel moderada y el 57.3% de ellos presentan un nivel de alta Satisfacción con el control y supervisión.

Tabla 19

Niveles de la dimensión satisfacción con la promoción y remuneración

		Frecuencia	Porcentaje
Válido	Baja	9	8,2
	Moderada	37	33,6
	Alta	64	58,2
	Total	110	100,0

En la tabla 19 el 8.2% opina que existe un nivel de baja satisfacción con la

promoción y remuneración, el 33.6% presentan nivel moderada y el 58.2% de ellos presentan un nivel de alta Satisfacción con la promoción y remuneración.

4.2 Análisis de las variables

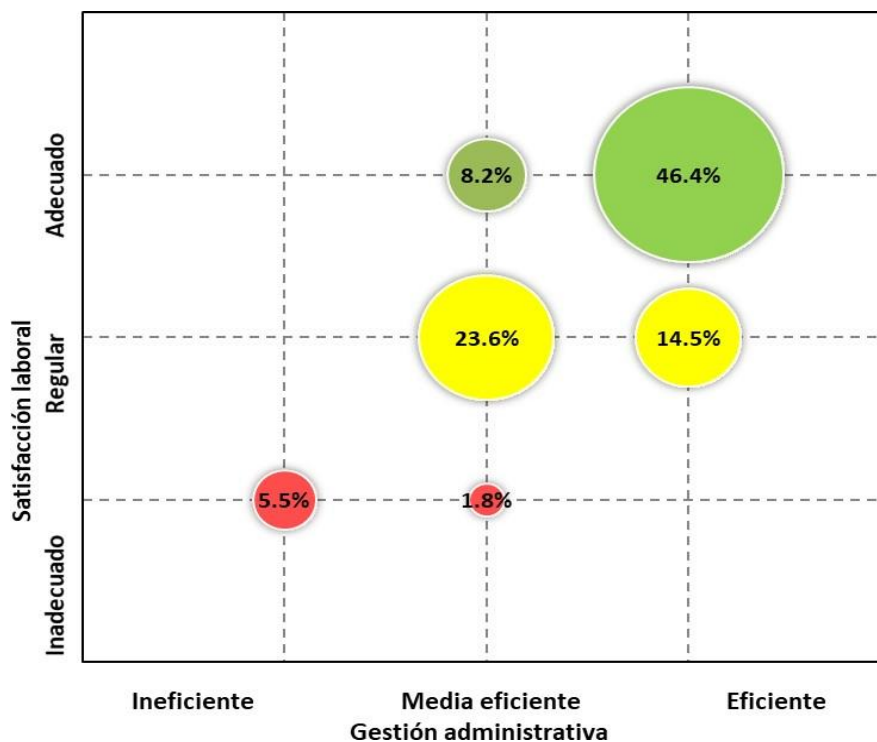
Tabla 20

Niveles de la gestión administrativa y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			
			Baja	Moderada	Alta	Total
Gestión administrativa	Ineficiente	Recuento	6	0	0	6
		% del total	5,5%	0,0%	0,0%	5,5%
	Medianamente eficiente	Recuento	2	26	9	37
		% del total	1,8%	23,6%	8,2%	33,6%
	Eficiente	Recuento	0	16	51	67
		% del total	0,0%	14,5%	46,4%	60,9%
Total		Recuento	8	42	60	110
		% del total	7,3%	38,2%	54,5%	100,0%

Figura 3

Niveles de la gestión administrativa y la satisfacción laboral



En la tabla 20 y figura 3, se observa que si la gestión administrativa es de un nivel ineficiente el 5.5% presenta un nivel inadecuado de satisfacción

laboral; por otro lado si la gestión administrativa es de un nivel medianamente eficiente el 1.8% presenta un nivel inadecuado, el 23.6% presenta un nivel regular y el 8.2% presenta un nivel adecuado de satisfacción laboral y si la gestión administrativa es de nivel eficiente el 14.5% presenta nivel regular y el 46.4% presenta nivel adecuado de satisfacción laboral.

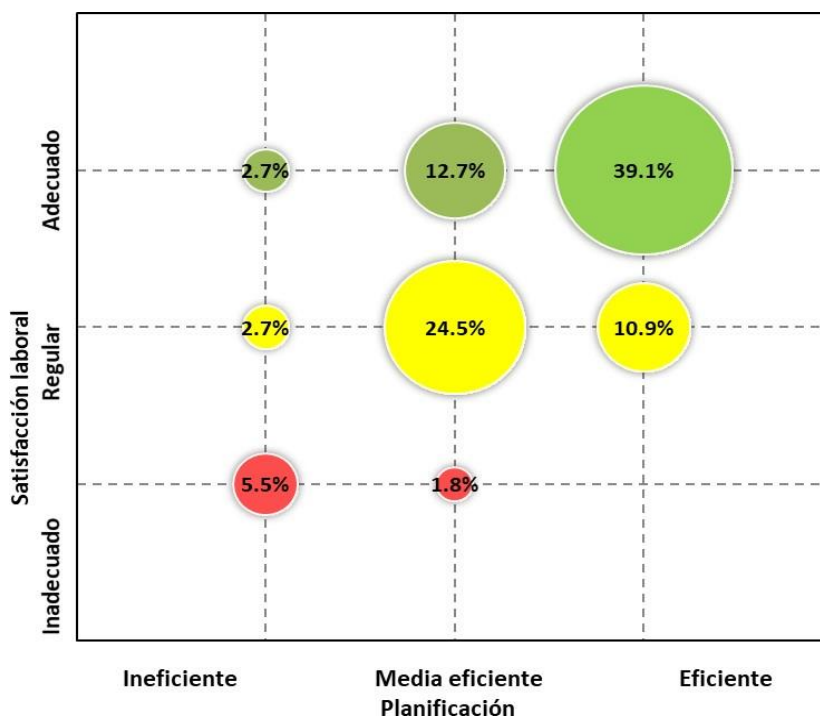
Tabla 21

Niveles de la planificación y la satisfacción laboral

			Satisfacción laboral			Total
			Baja	Moderada	Alta	
Planificación	Ineficiente	Recuento	6	3	3	12
		% del total	5,5%	2,7%	2,7%	10,9%
	Medianamente eficiente	Recuento	2	27	14	43
		% del total	1,8%	24,5%	12,7%	39,1%
	Eficiente	Recuento	0	12	43	55
		% del total	0,0%	10,9%	39,1%	50,0%
Total		Recuento	8	42	60	110
		% del total	7,3%	38,2%	54,5%	100,0%

Figura 4

Niveles de la planificación y la satisfacción laboral



En la tabla 21 y figura 4, se observa que si la planificación es de un nivel ineficiente el 5.5% presenta un nivel inadecuado y el 2.7% nivel regular y 2.7% nivel adecuado de satisfacción laboral; por otro lado si la planificación es de un nivel medianamente eficiente el 1.8% presenta un nivel inadecuado, el 24.5% presenta un nivel regular y el 12.7% presenta un nivel adecuado de satisfacción laboral y si la planificación es de nivel eficiente el 10.9% presenta nivel regular y el 39.1% presenta nivel adecuado de satisfacción laboral.

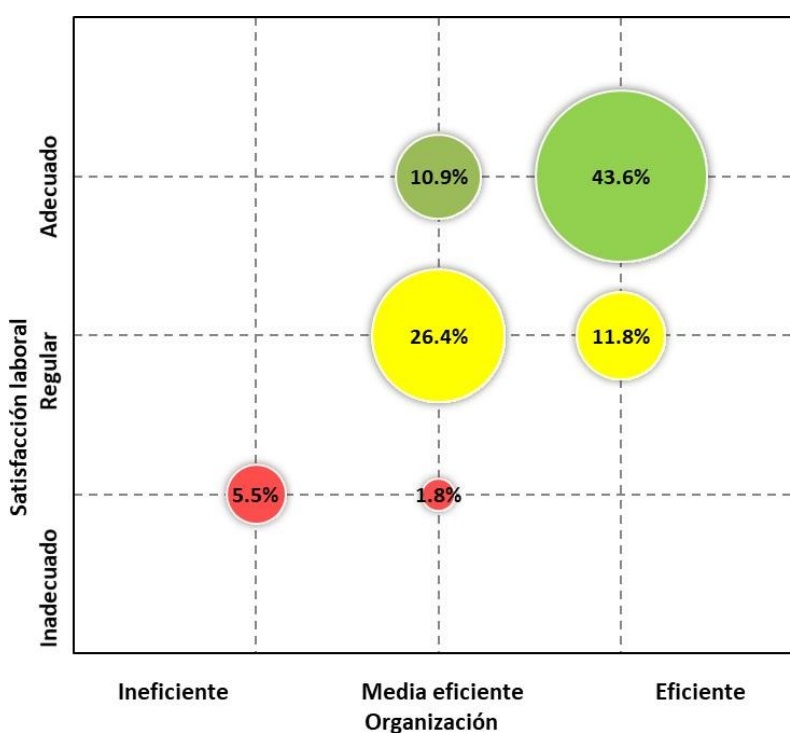
Tabla 22

Niveles de la organización y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Organización	Ineficiente	Recuento	6	0	0	6
		% del total	5,5%	0,0%	0,0%	5,5%
	Medianamente eficiente	Recuento	2	29	12	43
		% del total	1,8%	26,4%	10,9%	39,1%
	Eficiente	Recuento	0	13	48	61
		% del total	0,0%	11,8%	43,6%	55,5%
Total	Recuento	8	42	60	110	
	% del total	7,3%	38,2%	54,5%	100,0%	

Figura 5

Niveles de la organización y la satisfacción laboral



En la tabla 22 y figura 5, se observa que si la organización es de un nivel ineficiente el 5.5% presenta un nivel inadecuado de satisfacción laboral; por otro lado, si la organización es de un nivel medianamente eficiente el 1.8% presenta un nivel inadecuado, el 26.4% presenta un nivel regular y el 10.9% presenta un nivel adecuado de satisfacción laboral y si la organización es de nivel eficiente el 11.8% presenta nivel regular y el 43.6% presenta nivel adecuado de satisfacción laboral.

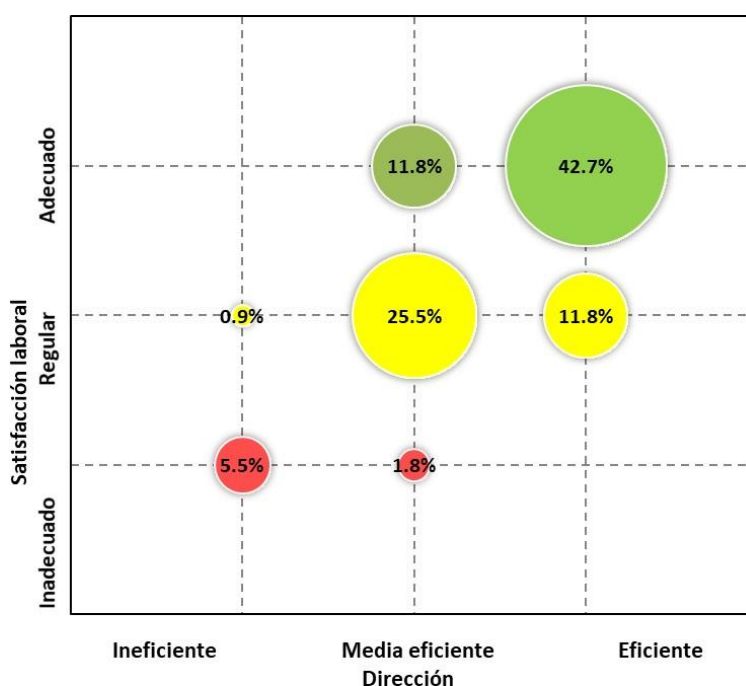
Tabla 23

Niveles de la dirección y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Dirección	Ineficiente	Recuento	6	1	0	7
		% del total	5,5%	0,9%	0,0%	6,4%
	Medianamente eficiente	Recuento	2	28	13	43
		% del total	1,8%	25,5%	11,8%	39,1%
	Eficiente	Recuento	0	13	47	60
		% del total	0,0%	11,8%	42,7%	54,5%
Total		Recuento	8	42	60	110
		% del total	7,3%	38,2%	54,5%	100,0%

Figura 6

Niveles de la dirección y la satisfacción laboral



En la tabla 23 y figura 6, se observa que si la dirección es de un nivel ineficiente el 5.5% presenta un nivel inadecuado y el 0.9% presenta nivel regular de satisfacción laboral; por otro lado si la dirección es de un nivel medianamente eficiente el 1.8% presenta un nivel inadecuado, el 25.5% presenta un nivel regular y el 11.8% presenta un nivel adecuado de satisfacción laboral y si la dirección es de nivel eficiente el 11.8% presenta nivel regular y el 42.7% presenta nivel adecuado de satisfacción laboral.

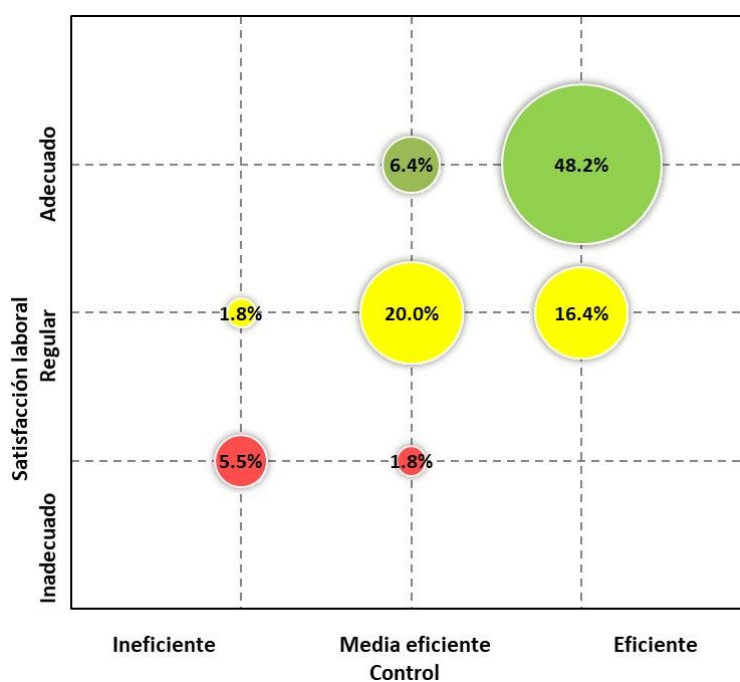
Tabla 24

Niveles de control y la satisfacción laboral

		Satisfacción laboral			Total	
		Baja	Moderada	Alta		
Control	Ineficiente	Recuento	6	2	0	8
		% del total	5,5%	1,8%	0,0%	7,3%
	Medianamente eficiente	Recuento	2	22	7	31
		% del total	1,8%	20,0%	6,4%	28,2%
	Eficiente	Recuento	0	18	53	71
		% del total	0,0%	16,4%	48,2%	64,5%
Total		Recuento	8	42	60	110
		% del total	7,3%	38,2%	54,5%	100,0%

Figura 18

Niveles de control y la satisfacción laboral



En la tabla 24 y figura 7, se observa que si el control es de un nivel ineficiente el 5.5% presenta un nivel inadecuado y el 1.8% presenta nivel regular de satisfacción laboral; por otro lado si el control es de un nivel medianamente eficiente el 1.8% presenta un nivel inadecuado, el 20% presenta un nivel regular y el 6.4% presenta un nivel adecuado de satisfacción laboral y si el control es de nivel eficiente el 16.4% presenta nivel regular y el 48.2% presenta nivel adecuado de satisfacción laboral.

4.3 Prueba de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

H1: Existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Tabla 25

Correlación y significación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

			G.A	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión	Coeficiente de correlación	1,000	,731**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,731**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 25, se presentan los resultados para contrastar la hipótesis general: existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.731** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es

significativa al nivel 0,01 bilateral, interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Hipótesis específicas

Primera hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa y directa entre la planificación y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

Ho: No existe relación significativa y directa entre la planificación y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 26

Correlación y significación entre la planificación y la satisfacción laboral

Planificación		Satisfacción laboral		
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 26, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre la planificación y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.625** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Segunda hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa y directa entre la organización y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

Ho: No existe relación significativa y directa entre la organización y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 27

Correlación y significación entre la organización y la satisfacción laboral

Organización		Satisfacción laboral		
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,643**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,643**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 27, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre la organización y la satisfacción laboral docente de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.643** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Tercera hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa y directa entre la dirección y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

Ho: No existe relación significativa y directa entre la dirección y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional

Federico Villarreal, 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 28

Correlación y significación entre dirección y satisfacción laboral

			Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,701**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,701**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 28, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre la dirección y la satisfacción laboral docente de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.701** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Cuarta hipótesis específica

Ha: Existe relación significativa y directa entre el control y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

Ho: No existe relación significativa y directa entre el control y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.

Elección de nivel de significancia: $\alpha = ,05$

Regla de decisión: Si $p < 05$ entonces se rechaza la hipótesis nula

Tabla 29*Correlación y significación entre el control y la satisfacción laboral*

			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,704**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	110	110
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,704**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	110	110

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

En la tabla 29, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre el control y la satisfacción laboral docente de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.704** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

4.4 Discusión

Según los resultados de la estadística aplicada a los docentes el análisis se llevó a cabo con el propósito de especificar las propiedades, características y rasgos importantes de las variables gestión administrativa y satisfacción laboral.

En la tabla 25, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.731$, lo cual significa que existe una correlación aceptable entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación Universidad Nacional Federico Villarreal –2018. se confirman con Stoner, Freeman y Gilbert (2010) sostienen que los posibles resultados y resultados de las nuevas innovaciones y el desarrollo de la interrelación entre varias sociedades son solo una parte de los problemas que han realizado las investigaciones. Obligación social y moral empresarial.

Por otro lado Barrutia (2015), en su investigación cerró fundamentalmente la idea que existe una conexión inmediata entre la impresión de la administración

reguladora por parte de la fuerza laboral responsable de la consideración con respecto a la sociedad general y la visión de la naturaleza de la administración de un cliente; Además, comentó que la medición de arreglos tenía una relación directa con la naturaleza de la administración; que la medición de la asociación demostró una alta relación con la naturaleza de la administración; que la medida de la administración tuvo una alta conexión con la naturaleza de la administración; Que la medida de control logró una alta relación con la naturaleza de la administración.

En la tabla 26, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.625$, lo cual significa que existe una correlación aceptable entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa y directa entre la planificación y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación Universidad Nacional Federico Villarreal 2018, encontrándose similitud con Peña y Samaniego (2013) en su trabajo de tesis la gran mayoría de los coeficientes indican conexiones críticas, a pesar del hecho de que no todas las cualidades son más notables que 0.6, una necesidad que cumple solo con la supervisión de la Variable que se corresponde en conjunto con el trabajo en sí, asociados y recompensas individualmente. Otras conexiones elevadas que aluden a las condiciones de trabajo con ventajas, la observación de las condiciones de trabajo y la correspondencia, el trabajo con enfoques / metodología y la correspondencia. * La correlación es enorme en el nivel 0.05 * la conexión es enorme en el nivel 0.01. Los resultados que los trabajadores, los jefes y la actividad de la cuestión de estudio, organización, cuando todo se ha hecho, al medio en lo que respecta al cumplimiento de los factores investigados. De esta manera, se suele ver que los trabajadores parecen estar agradables y contentos por el trabajo que han realizado y esto es esencial, que la relación y la correspondencia con los asociados es suficiente y que se origina en el reconocimiento que reciben por sus actividades. Con respecto tanto a los socios como al supervisor.

Asimismo, el estudio de Bernuy (2014) en su investigación Encontró que al aludir al objetivo general de decidir la conexión entre la Gestión Administrativa y el cumplimiento de la ocupación en el Municipio de La Perla, 2014., se infiere que: una Conexión entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en el

Municipio de La Perla, 2014. Lo que se exhibe con la prueba de Spearman (respectiva sig = .000 .01; Rho = .857).

En la tabla 27, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.643$, lo cual significa que existe una correlación alta entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa y directa entre la organización y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación Universidad Nacional Federico Villarreal 2018. dichos resultados se comparan con los resultados de Balta (2013) en su investigación arribó que hay correlación alta entre la gestión administrativa y el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada san Martín de la ciudad de Quito.

Al respecto el estudio de Ruiz (2014) en su investigación La conexión entre los dos factores, la distinción que supera los 5 medios (siendo el más extremo adecuado para los 10 puntos) y que la sistematización del ejemplo, se redime la estimación de $E = 0,10$ error estándar. De igual manera, se ha evaluado el indicador de desarrollo de personal para los especialistas con lugares de confianza y para los especialistas de lugares de confianza es equivalente a 62 y 33 apuestas; Mientras que el marcador de Satisfacción Laboral es equivalente a 57.75 y 37.8 focos. Estos marcadores han creado una distinción de 4.25 y 4.8 focos (debajo de 5). Es decir: $62 - 57.75 = 4.25$ se enfoca para especialistas en lugares de confianza y $37.8 - 33 = 4.8$ se enfoca para lugares de confianza en los trabajadores. Fin se ha exhibido la legitimidad de la especulación y que en el avance de las relaciones personales se enfoca en el cumplimiento laboral de la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión.

En la tabla 28, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.701$, lo cual significa que existe una correlación aceptable entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa y directa entre la dirección y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación Universidad Nacional Federico Villarreal 2018, al respecto Castro (2012) realizó un estudio sobre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones financieras del municipio Libertador del estado Mérida, teniendo como propósito determinar la relación entre la gestión

administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones financieras del municipio Libertador del estado Mérida. Concluye que existe una correlación moderada con tendencia alta a un nivel de 0.659, y una significancia de 0.000 altamente significativo. En cuanto a la gestión administrativa cerca del 70% del personal administrativo lo calificaron como positivo.

Por otro lado, el estudio de Arias (2013) es un aporte para el estudio se realizó la investigación sobre la Gestión administrativa y la satisfacción laboral con docentes del nivel secundaria, cuyo objetivo fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de la institución educativa I.E. “San Juan Bautista” Matucana – Huarochirí llegando a las siguientes conclusiones que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral utilizaron Rho Spearman 0,879 teniendo en cuenta las dimensiones de planificación organización, dirección y control. Existe una correlación aceptable y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral, Rho de Spearman = 0.572, y $p = 0.000 < 0.05$. Se acepta la hipótesis alterna. Existe una correlación aceptable y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral, Rho de Spearman = 0.515, y $p = 0.000 < 0.05$. Se acepta la hipótesis alterna.

En la tabla 29, se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.704$, lo cual significa que existe una correlación baja y negativa entre las variables, frente al $p = 0.023 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis alternativa y se acepta la hipótesis nula: Existe relación significativa y inversa entre el control y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación Universidad Nacional Federico Villarreal 2018, al respecto En la investigación de O'Brien (2015), denominada Gestión administrativa y calidad de servicio según los trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación, tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la calidad de servicio de los trabajadores del instituto lo cual concluyó principalmente, que existe evidencia para afirmar que la gestión administrativa se relaciona directa y significativamente con la calidad de servicio según los trabajadores de la institución citada, siendo el coeficiente de correlación de Spearman de 0.771, representando una alta correlación entre las variables; asimismo, comentó que la

gestión de recursos humanos, materiales y financieros se relacionan directa y significativamente con la calidad de servicio.

Al respecto Chávez, Mallqui y Ramírez (2013) realizaron una investigación cuyo objetivo general fue determinar la relación entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de la IIEEs de la RED 07 UGEL 07 – 2013. Luego de procesar los datos se llegó a las siguientes conclusiones: que existe relación significativa entre el liderazgo transformacional y la satisfacción laboral de las IIEEs de la RED 07 UGEL 07 – 2013 desde la percepción de un docente, apreciándose que el valor rho de Spearman es de 0,688 y con p – valor = 0,001, el cual indica que existe suficiente la hipótesis nula, representando entonces una relación positiva y moderada entre ambas variables.

4.5 Conclusiones

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,731. Del mismo modo sucede con la dimensión planificación, organización, dirección y control.

REFERENCIAS

- Acosta, L. y Ramirez, F. (2015). *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio según los usuarios de la Municipalidad Distrital de Puente Piedra*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Arias, F. (2013). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de la Institución Educativa I.E. “San Juan Bautista” Matucana – Huarochirí*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Almeyda, O. (2007). *Supervisión educativa*. Lima: Nuevo Milenio.
- Balta, A. (2013). *Gestión Administrativa y el desempeño laboral de la Institución Educativa Privada san Martín de la ciudad de Quito*. [Tesis de maestría]. Universidad Central de Ecuador. Quito, Ecuador.
- Barrutia, I. (2015). *Relación entre la Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las oficinas de atención al público de la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2015*. [Tesis de maestría]. Universidad Alas Peruanas. <https://prezi.com/ppnxo5kmojk5/gestionadministrativa-y-calidad-de-servicio/>
- Campos, S. y Loza, P. (2011). *Incidencia de la gestión administrativa de la biblioteca municipal “Pedro Moncayo” de la ciudad de Ibarra en mejora de la calidad de servicios y atención a los usuarios en el año 2011. Propuesta alternativa*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Técnica Del Norte. Ibarra, Ecuador.
- Castro, M. (2012). *Gestión Administrativa satisfacción laboral de los trabajadores de las instituciones financieras del municipio Libertador del estado Mérida*. [Tesis de maestría]. Universidad Los Andes, Mérida, Venezuela.
- Certo, S. (2001). *Administración Moderna*. Bogotá: Prentice Hall.
- Chávez, M., Mallqui, M. y Ramírez, F. (2013). *Liderazgo Transformacional y satisfacción laboral de las IIEEs de la RED 07 UGEL 07 – 2013*. [Tesis doctoral]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Chiavenato, I. (2000). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. México: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2002). *Gestión del talento humano*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, I. (2004). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. (7a ed). Bogotá: McGraw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2003). *Comportamiento humano en el trabajo*. (11a ed) México: McGraw- Hill.
- Delgado, M. (2011). *Satisfacción laboral de docentes y directivos de escuelas adventistas de nivel básico y medio superior de México*. [Tesis doctoral]. Universidad de Morelos. México.
- Escalada, M. y Loza, D. (2011). *Incidencia de la Gestión Administrativa de la Biblioteca Municipal Pedro Moncayo de la Ciudad de Ibarra*. [Tesis de maestría]. Ecuador.
- Escudero, N. (2011). *Uso de la plataforma informática del personal del sector Educación y su incidencia en la gestión administrativa de la educación pública de la región Callao- Perú*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo Lima, Perú.
- Gibson, J., Ivancevich, J. y Donnelly, J. (2001). *Las organizaciones: comportamiento, estructura, procesos*. (10ª ed). Santiago de Chile: McGraw-Hill Interamericana.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México: Mc Graw Hill.
- Herzberg, F. (1967). *La motivación para trabajar*. (2a ed). New York: Wiley.
- Isairías, J. (2011). *Descripción y análisis de la aplicación de la teoría general de las organizaciones en el modelo de gestión del Fondo Nacional de Ahorro, FNA*. [Tesis de maestría]. Universidad del Rosario. Colombia.
- Jeffrey, P. (2005). *Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización*. México: Oxford University Press.

- Koontz, H. (2010). *Estrategia, Planificación y Control*. México D. F.: McGraw-Hill.
- Lawler, E. (1973). *La motivación en las organizaciones de trabajo*. (3a ed). California: Brooks/Cole Publishing.
- Lemus, L. (1998). *Administración, Dirección y Supervisión de Escuelas*. Buenos Aires. Argentina: Kapelusz.
- Mazón, A. (2014). *La gestión administrativa y la satisfacción del cliente de la empresa de insumos agrícolas rey agro, Ambo*. [Tesis de maestría]. Universidad Técnico de Ambo- Ecuador.
- Martinez, V. (2013). *Paradigmas de investigación*, pics. México.
- Méndez, C. (2006). *Tecnologías y Herramientas de Gestión. Caso: grandes, medianas y pequeñas empresas en Bogotá*. Universidad del Rosario. Bogotá, Colombia.
- Meirelles, D. (2006). O Conceito de Serviços. *Revista de Economía Política*, 26 (101), pp. 119-136.
- Molocho, N. (2010). *Influencia del clima organizacional en la gestión institucional de la sede administrativa UGEL N° 01-Lima Sur-2009*. [Tesis de maestría]. Universidad Nacional Mayor de San Marcos Lima, Perú.
- O'Brien, Y. (2015). *Gestión Administrativa y Calidad según los trabajadores del Instituto Metropolitano de Planificación*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.
- Palma, S. (2006). *Escala SL - SPC*. Lima: Cartolan.
- Peña, C. y Samaniego, R. (2013). *Clima organizacional: factores de satisfacción laboral en una empresa del metal industrial – mecánica*. [Tesis de maestría]. Universidad Autónoma de Coahuila- México
- Rivas, P. y Quiroz, I. (2015). *Gestión Administrativa y Calidad de Servicio al usuario en las oficinas de la Superintendencia Nacional de Registros Públicos de Lima, 2014*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. Lima, Perú.

- Robbins, S. (1998). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. México: Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10^a ed). México: Prentice Hall.
- Rosas, T. (2010). *Influencia de la Gestión Administrativa en la deserción escolar de las estudiantes del primer grado del nivel secundario de la I.E. Antonio Moreno de Cáceres de Ica -Perú*. [Tesis de maestría]. Universidad San Luis Gonzaga de Ica, Perú.
- Ruiz, J. (2014). *Desarrollo del personal y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Sánchez Carrión*. [Tesis de maestría]. Universidad César Vallejo
- Ruiz, J. (1996). *La evaluación en el proceso de enseñanza-aprendizaje en la E.S.O. C.E.P. de la Palma*. Canarias.
- Sánchez, H. y Reyes C. (2015). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. (5a. ed). Perú: Business Support Aneth S.R.L.
- Salluca, L. (2010). *Relación entre niveles de satisfacción laboral y desempeño docente en instituciones educativas del cercado Callao*. [Tesis de maestría]. Universidad San Ignacio de Loyola Lima, Perú.
- Schermerhorn, J., Hunt, J. y Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. México: Limusa.
- Senge, P. (2005). *La quinta disciplina. El arte y la práctica de la organización abierta al aprendizaje*. Buenos Aires: Granica.
- Sierra, R. (2001). *Técnicas de investigación social*. Teoría y ejercicios. Madrid: Paraninfo.
- Sinchi, Y. (2013). *Análisis de la administración y sus efectos en el desarrollo académico del centro de formación artesanal "María Auxiliadora"*. [Tesis de licenciatura]. Universidad Tecnológica Equinoccial. Quito, Ecuador.
- Stoner, J., Freeman, R., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6a. ed). Prentice. Hall.

Torrecilla, O. (2005). *Clima organizacional y su relación con la productividad laboral*. Recuperado 26 de junio de 2010. <http://www.ucongreso.edu.ar/biblioteca/matcatedra/Climaorganizacional.pdf>

Vásquez, S. (2012). *Nivel de satisfacción laboral en el personal de servicio al cliente de una corporación Huehueteca*. [Tesis inédita de maestría]. Universidad Rafael Landívar. Guatemala.

Werther, W. y Davis, K. (2000). *Administración de personal y Recursos Humanos*. México: Offset S.A.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos

Instrumento variable Gestión Administrativa

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en tu institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Siempre	A Veces	Nunca
3	2	1

Marca con un **aspa (X)** según consideres correcto

Nº	DIMENSIONES / ITEMS	S	AV	N
	PLANIFICACION	3	2	1
01	La organización en la que labora posee un plan estratégico.			
02	Considera que este plan estratégico contribuye al desarrollo de la organización.			
03	Los planes operativos se trabajan de manera colectiva con todos los trabajadores de la organización.			
04	Existe un control o seguimiento de los planes estratégicos en su organización.			
05	Existe una estrategia administrativa que genera un control adecuado en su organización.			
06	Su organización planifica la toma de decisiones con anticipación.			
	ORGANIZACION			
07	Su organización les brinda la debida importancia a los valores éticos.			
08	Se organizan capacitaciones técnico-profesionales para el personal de su organización.			
09	La identificación laboral siempre es resaltada por los directivos de su organización.			
10	Tiene usted plena satisfacción laboral en su organización.			
11	Considera usted que la motivación es una herramienta para la satisfacción personal y laboral del trabajador.			
12	Usted realiza sus labores de manera adecuada con una apropiada motivación.			
	DIRECCION	S	AV	N
13	El centro laboral posee una adecuada estabilidad directiva en todas las áreas para el desarrollo de sus labores.			
14	Los directivos incentivan su desempeño laboral.			

15	Usted reconoce niveles de liderazgo directivo en su organización.			
16	La dirección ejerce una política de control de insumos, reciclaje y renovación de recursos.			
17	La dirección racionaliza los recursos adecuadamente.			
18	La dirección estimula en usted nuevas oportunidades de servicio en su desempeño laboral.			
19	La dirección ejerce una política de optimización de los diversos recursos de la organización en la que labora.			
	CONTROL			
20	Observa un adecuado manejo de los instrumentos de gestión en su organización.			
21	Considera que existe un control adecuado en los diferentes ámbitos laborales en su organización.			
22	Existe una táctica y estrategia de control para el manejo óptimo-laboral de su organización.			
23	Se adecuan los procedimientos a la normativa de control administrativo en su organización.			
24	Existe un control operativo de las funciones en su organización.			
25	Existe una actitud proactiva por parte de los trabajadores de su organización.			

Instrumento variable Satisfacción laboral

A continuación, te presentamos un conjunto de enunciados que debes leer y analizar con cuidado para marcar el tipo de respuesta que consideres se acerque más a la realidad que observas en tu institución. Para ello, debes considerar el significado de cada tipo de respuesta como sigue a continuación:

Nunca	A Veces	Siempre
1	2	3

Marca con un **aspa (X)** según consideres correcto

N°	DIMENSIONES / ITEMS	N	AV	S
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN		1	2	3
1	La organización cumple con las disposiciones y leyes laborales dentro de los plazos previstos.			
2	Los directivos de la organización manejan adecuadamente las negociaciones con sus trabajadores en aspectos laborales.			
3	La organización brinda seguridad en el empleo			
4	Reconoce los directivos de la organización el tipo de participación que usted realiza a través de su departamento en la consecución de las metas organizacionales			
5	Se preocupan los directivos por brindar un excelente clima laboral a sus trabajadores.			
6	Los cargos jefaturales se otorgan a los más capaces.			
7	Cumple la organización puntualmente con otorgar los diferentes beneficios otorgados por el gobierno.			
8	Los jefes se identifican activamente con la misión y visión de la organización			
9	Se respira un trato de igualdad y justicia en la organización			

10.	Por el tipo de trabajo es importante establecer una relación empática con los demás.			
11.	Le tiene sin cuidado el establecer relaciones interpersonales con sus compañeros de labores.			
12.	Es capaz de establecer límites con sus compañeros en los roles que desempeñan cuando asumen alguna delegatura o cargo.			
13.	Llevarse bien y establecer una relación amical con sus compañeros es una característica de la organización			
14.	Sus compañeros de trabajo se interesan por las situaciones personales que usted atraviesa en algún momento dentro de la organización.			
15.	Su nivel de tolerancia le permite adaptarse y adecuarse a las características de personalidad de sus compañeros.			
	SATISFACCIÓN CON LA PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS (SPBS)			
16.	Considera que las metas y tasas de producción exigidos por la organización son adecuados.			
17.	Se le brinda los medios y materiales para alcanzar la tasa de producción exigida.			
18.	Puede decidir autónomamente aspectos relativos al trabajo respetando las normas.			
19.	Es capaz de trabajar con eficiencia bajo presión de tiempo			
20.	Sus superiores valoran y reconocen los esfuerzos que usted realiza para alcanzar las tasas de producción exigida.			
21.	A pesar de la existencia de discrepancias al interior del grupo de trabajo, todos participan activamente en el logro de los objetivos.			
22.	Es capaz de adaptarse y adecuarse en la producción de bienes y servicios dentro de los lineamientos presupuestales.			
	SATISFACCIÓN CON EL CONTROL Y SUPERVISIÓN (SCS)			
23.	Le mortifica que le estén comprobando y verificando continuamente sus actividades.			

24.	Está consciente que el control y supervisión de las actividades Es parte dela política organizacional.			
25.	Le brindan retroinformación de sus actividades realizadas después delproceso de verificación.			
26.	Observa que solo controla minuciosamente a determinados trabajadores.			
27.	Considera que la supervisión es usada como un instrumento de presiónlaboral.			
28.	La fiscalización a que es sometido usted en el trabajo le genera tensiónemocional.			
29.	La realización de inspecciones generales cada cierto tiempo, es parte de lapolítica de la organización.			
	SATISFACCIÓN CON LA PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN (SPR)			
30.	El salario que recibo corresponde a la tasa de producción exigida por laorganización.			
31.	Todos los trabajadores tienen las mismas posibilidades para someterse alsistema de comisiones, premios económicos e incentivos que ofrece la organización.			
32.	Todos tienen acceso al sistema de promoción en forma justa e igualitariaen la organización.			
33.	Todos los trabajadores tienen las mismas oportunidades de formación quela organización ofrece.			
34.	Las dietas, horas extras y pluses que ofrece la organización son accesibles solo a determinados trabajadores.			
35.	El trabajo extra es recompensado de alguna forma por la organización.			
36.	Hay personas en la organización que son promocionados y/o ganan másque muchos, sin que estos cuenten con las competencias que en el papelse exige para ello.			

Este libro se terminó de publicar en la editorial

**Instituto Universitario
de Innovación Ciencia y Tecnología Inudi Perú**



ISBN: 978-612-5069-54-2



EDITADA POR
INSTITUTO
UNIVERSITARIO
DE INNOVACIÓN CIENCIA
Y TECNOLOGÍA INUDI PERÚ