



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES Y EDUCACIÓN
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
INTERNACIONALES**

TESIS

**“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE
EDUCACIÓN, HUÁNUCO-2021”**

PRESENTADO POR:

BACH. CIPRIANO SANTIAGO, JESSENIA

**PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE LICENCIADA EN
ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS INTERNACIONALES**

ASESOR:

MG. ERIK ANTONIO ZOEGER CALLE

HUÁNUCO – PERÚ

2021

DEDICATORIA

A mi Madre con todo mi corazón, pues sin ti no hubiera alcanzado este logro. Tu bendición a diario a lo largo de mi vida me protege y me lleva por el camino del bien, por eso te doy mi trabajo en ofrenda por tu paciencia y amor madre mía, te amo.

Jessenia

AGRADECIMIENTO

A mi casa de estudios, Universidad Alas Peruanas por acogerme en sus aulas para realizarme como profesional.

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas por sus conocimientos y valiosas experiencias compartidas.

A los funcionarios, directivos y trabajadores de la Dirección Regional de Educación por su colaboración desinteresada por su desinteresado apoyo para realizar la presente investigación

A mis familiares, amigos y colegas por los momentos compartidos, apoyo y consejos oportunos que me brindaron.

La autora

RECONOCIMIENTO

A los docentes de la Universidad Alas Peruanas por el apoyo permanente en el camino hacía mi profesionalización.

La autora

RESUMEN

La presente investigación titulada Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019 cuyo objetivo general es determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral. La investigación es de tipo no experimental de alcance correlacional y acorde con el tipo de investigación se empleó el diseño correlacional-transversal. La población de estudio estuvo conformada por 59 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco y la muestra de tipo no probabilístico conformada por 15 trabajadores de la Oficina de Gestión Pedagógica. La técnica utilizada fue la encuesta y como instrumentos se aplicó dos cuestionarios que midieron a la gestión administrativa y a la satisfacción laboral conformada por 20 y 15 ítems respectivamente los mismos que fueron validados por expertos y cuya confiabilidad se determinó por el coeficiente Alfa de Cronbach.

Los resultados de la presente investigación indican que la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019, se relacionan significativamente ya que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.825, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo la gestión administrativa se encuentra dentro de una valoración de poco adecuada y la satisfacción laboral se encuentra dentro de una valoración de media o regular.

Palabras clave: Gestión administrativa, satisfacción laboral, reto al trabajo, condiciones de trabajo, sistema de recompensas.

ABSTRACT

The present investigation titled Administrative management and job satisfaction in the Regional Directorate of Education, Huánuco-2019 whose general objective is to determine how administrative management and job satisfaction are related. The research is of a non-experimental type of correlational scope and according to the type of research, the correlational-cross-sectional design was used. The study population was made up of 59 workers from the Huánuco Regional Directorate of Education and the non-probabilistic sample made up of 15 workers from the Pedagogical Management Office. The technique used was the survey and two questionnaires were applied as instruments that measured administrative management and job satisfaction, consisting of 20 and 15 items, respectively, which were validated by experts and whose reliability was determined by Cronbach's Alpha coefficient.

The results of this research indicate that administrative management and job satisfaction in the Regional Directorate of Education, Huánuco - 2019, are significantly related since in the hypothesis test the correlation coefficient has a value of 0.825, and the p- value equal to zero is less than the estimated error (0.01), so the research hypothesis is accepted. In the same way, administrative management is within an assessment of little adequate and job satisfaction is within an assessment of average or regular.

Keywords: Administrative management, job satisfaction, job challenge, working conditions, reward system.

ÍNDICE

	Pág.
DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
RECONOCIMIENTO	iv
RESUMEN	v
ABSTRACT	vi
ÍNDICE	vii
ÍNDICE DE TABLAS	ix
ÍNDICE DE GRÁFICOS	x
INTRODUCCIÓN	xi
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	
1.1 DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA.....	13
1.2 DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN.....	17
1.2.1 Delimitación espacial.....	17
1.2.2 Delimitación social.....	17
1.2.3 Delimitación temporal.....	18
1.2.4 Delimitación conceptual.....	18
1.3 PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	18
1.2.1 Problema principal.....	18
1.2.2 Problemas secundarios.....	18
1.4 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.3.1 Objetivo general.....	19
1.3.2 Objetivos específicos.....	19
1.5 HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN.....	19
1.5.1 Hipótesis general.....	19
1.5.2 Hipótesis secundarias.....	20
1.5.3 Variables (definición conceptual y operacional).....	20
1.6 METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN	
1.6.1 Tipo y nivel de investigación.....	22
a) Tipo de investigación.....	22
b) Nivel de investigación.....	22
1.6.2 Método y diseño de investigación.....	22

a) Método de investigación.....	22
b) Diseño de investigación.....	23
1.6.3 Población y muestra.....	23
a) Población.....	23
b) Muestra.....	24
1.6.4 Técnicas e instrumentos de la recolección de datos.....	24
a) Técnicas.....	24
b) Instrumentos.....	24
1.6.5 Justificación, importancia y limitaciones de la investigación	25
a) Justificación.....	25
b) Importancia.....	26
c) Limitaciones.....	26
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	
2.1 ANTECEDENTES DEL ESTUDIO.....	27
2.1.1 Antecedentes internacionales.....	27
2.1.2 Antecedentes nacionales.....	28
2.1.3 Antecedentes locales.....	30
2.2 BASES TEÓRICAS.....	31
2.3 DEFINICIÓN DE TÉRMINOS.....	45
2.4 BASES HISTÓRICAS.....	48
2.5 BASE LEGAL.....	48
CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	
3.1 ANÁLISIS DE TABLAS Y GRÁFICOS.....	50
3.2 PRUEBA DE HIPÓTESIS.....	62
3.3 DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS.....	66
CONCLUSIONES	68
RECOMENDACIONES	69
FUENTES DE INFORMACIÓN	76
ANEXOS	
ANEXO N° 01: Instrumentos.....	74
ANEXO N° 02: Matriz de consistencia.....	77
ANEXO N° 03: Ficha de validación del instrumento.....	79
ANEXO N° 04: Evidencias fotográficas.....	80

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	50
Tabla 2. Planificación en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	52
Tabla 3. Organización en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	53
Tabla 4. Dirección en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	54
Tabla 5. Control en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2021.....	56
Tabla 6. Satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	57
Tabla 7. Reto al trabajo en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	58
Tabla 8. Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	60
Tabla 9. Sistema de recompensas en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	61
Tabla 10. Media aritmética o promedio de la gestión administrativa y satisfacción laboral con sus dimensiones	62

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Figura 1. Gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	51
Figura 2. Planificación en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019	52
Figura 3. Organización en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	53
Figura 4. Dirección en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	55
Figura 5. Control en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	56
Figura 6. Satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	57
Figura 7. Reto al trabajo en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	59
Figura 8. Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	60
Figura 9. Sistema de recompensas en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019.....	61

INTRODUCCIÓN

La gestión administrativa es considerada como un conjunto de acciones orientadas al logro de las metas y objetivos institucionales con el esfuerzo de todos los colaboradores en forma coordinada que permite optimizar los recursos mediante una adecuada gestión administrativa, sin embargo, muchas instituciones públicas y privadas descuidan demasiado la gestión institucional y trabajan por inercia tratando de cumplir la labor diario sin tener en cuenta que estamos en una era del conocimiento galopante donde emergen nuevos paradigmas en las áreas del conocimiento que permiten mejorar sustancialmente la gestión en todos los ámbitos con la finalidad que todas las instituciones tengan permanencia y vigencia en el espacio y tiempo y que el recurso humano esté completamente satisfecho por la labor que realiza, comprometidos e identificados plenamente con la organización mostrando actitudes efectivas y proactivas en el desempeño laboral.

La satisfacción laboral es un tema que las organizaciones han puesto recientemente mucha atención y se vincula principalmente por la calidad de vida de los colaboradores, reconociendo la importancia de sus reacciones afectivas que sienten las personas y que conlleva al buen o mal desempeño en la empresa.

Es por ello que presentamos el presente estudio cuyo propósito principal es conocer el comportamiento real y objetivo de la gestión administrativa y de la satisfacción laboral así cómo están vinculadas o relacionadas. Hemos escogido una dirección regional de educación, puesto que se evidencia mucho descontento en los trabajadores quienes mencionan reiteradamente que existe mucha improvisación en torno a la gestión administrativa fundamentalmente y mostrando el descontento permanentemente.

La presente investigación está estructurada en capítulos. Capítulo I: Planteamiento del problema, que comprende la descripción de la realidad problemática, delimitación de la investigación, problema, objetos hipótesis y variables y metodología de la investigación. Capítulo II: Marco teórico que

contiene los antecedentes del estudio, tanto internacionales, nacionales y regionales o locales; bases teóricas, definición de términos bases históricas y base legal. Capítulo III: Metodología que trata del tipo, nivel, diseño de investigación, de la población y muestra, así como de las técnicas e instrumentos de toma de datos. Capítulo IV: Presentación, análisis e interpretación de los resultados, que comprende análisis de tablas y gráficos, prueba de hipótesis y discusión de los resultados. Luego se tiene las conclusiones, recomendaciones, fuentes de información y anexos.

CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1. DESCRIPCIÓN DE LA REALIDAD PROBLEMÁTICA

Actualmente las entidades y organizaciones públicas y privadas se han encontrado con la necesidad de contar con mecanismos idóneos con el cual poder gestionar y dirigirse hacia la calidad de servicio, pero para lograrlo es indispensable contar con un personal altamente satisfecho no solo con el ambiente donde se desenvuelven sino también con el tipo de trato que reciben o la manera de como los encargados dirigen estas entidades, en este contexto juega un papel importante una adecuada gestión administrativa.

La Gestión administrativa es un conjunto de acciones orientadas al logro de los objetivos de una institución con el esfuerzo coordinado de todos los colaboradores, para obtener la optimización de todos los recursos a través del proceso administrativo, a fin de lograr los objetivos institucionales.

La gestión administrativa ha hecho que la empresa sea funcional en la vida de los trabajadores, ya que imparte efectividad a los recursos humanos, ayuda a obtener mejores productos y servicios. Hay gestión a partir del involucramiento de todos en los procesos de planeación, organización, dirección, evaluación, toma de decisiones, resolución de conflictos, definición e identificación de retos y

oportunidades de desarrollo estratégico de toda organización administrativa (Basantes, 2014).

A nivel internacional, es de conocimiento que hoy en día la gestión administrativa moderna se ve influenciada y complementada imprescindiblemente por las capacidades de trabajo en equipo, liderazgo y dirección que son coherentes y fundamentados con el correcto uso de los recursos materiales, económicos y humanos con el que cuenta. En tal sentido Chiavenato (2009) señaló que debe comprenderse a una organización como: El conjunto de individuos que trabajan mancomunadamente repartiéndose el trabajo de manera idónea con el fin de lograr un mismo objetivo. Las personas dentro de una organización forman un cooperativo organizativo con fines comunes de tal manera que al conjugarse los esfuerzos personales y en conjunto los resultados alcanzados logran ser más provechosos. (p. 24).

Este aporte lleva a dar una vista hacia los últimos estudios de donde se sabe que los trabajadores de la parte occidental tienen elevados niveles de satisfacción mientras que en los trabajadores de la parte oriental los índices son menores, ello según manifiestan es porque en la parte occidental se dan mejores reconocimientos y oportunidades de trabajo, los niveles de autocrítica son positivas, y la gestión administrativa es de las mejores, puesto que los directivos entienden que el beneficio es para su organización o empresas. Pues como mencionó Brunet (2011) para que una organización funcione adecuadamente es importante dar un vistazo a las sensaciones de los trabajadores sobre la estructura organizacional y funcional que se dan dentro del centro laboral donde se desempeña pues esto de alguna forma involucra la actitud y el accionar del trabajador (p. 56).

Por otro lado, a nivel del continente americano muchas personas aún tienen aspiraciones por hacerse de un trabajo que les brinde la oportunidad de desarrollarse y ello está más direccionado

hacia establecerse en un país con buena remuneración económica como Estados Unidos u otros, lugares en donde se concentra el mayor porcentaje de satisfacción laboral sin embargo si se hace una vista más amplia se puede hallar que muchos trabajadores tienden a verse inestables ya que en muchas ocasiones no parecen indispensables para la empresa o simplemente son sustituidos por una mano de obra más barata o más joven como ocurre en México. Con respecto a la gestión administrativa, estos países son reconocidos por la alta exigencia hacia sus trabajadores y por la competencia que buscan generar entre compañeros, pues están seguros de que si a los trabajadores se les presenta o hace ver que hay otros sujetos esperando por una oportunidad en el puesto que estos están ocupando, ellos se verán en la necesidad de hacer los méritos necesarios para mantenerse y así no perder el trabajo.

La gestión administrativa americana parte desde una introducción a la contabilidad y la nueva visión de la gestión pública desde el planteamiento de la administración que requiere que se cumpla los principios de eficiencia y eficacia económica, así como también el adecuado uso de los recursos considerando las auditorías, las prioridades presupuestales y la recuperación financiera de las entidades. Por supuesto que hay entidades públicas en América en donde se dan situaciones complejas por lo cual recurren a la acumulación de materiales y en donde la gestión administrativa desempeña un rol sumamente importante pues es la base para el crecimiento y el desarrollo en el ámbito económico y social del país.

A nivel nacional, la gestión administrativa hoy en día está en la búsqueda del fortalecimiento y el desarrollo de las capacidades del servidor público los cuales cumplen netamente funciones coordinadoras administrativas en los múltiples órganos. Así mismo la realidad administrativa en el Perú se ve influenciada por marcos y procedimientos normativos pero que lamentablemente no se cumplen,

prueba de ello es el mal manejo de la administración en diversos órganos del estado. A pesar de que la finalidad de la gestión administrativa pública es posibilitar un desempeño de trabajo eficiente acorde a los nuevos perfiles transformacionales del mundo globalizado. La realidad peruana en cuanto a gestión administrativa así mismo se ve promovida por inversiones públicas y privadas, siendo esta segunda una de mayor demanda en la actualidad, el capital extranjero hace que la gestión administrativa que se maneje en las múltiples entidades públicas o privadas trabajen a favor y en su beneficio dejando de lado los intereses de los trabajadores quienes perciben en muchas veces un abuso de sus empleadores y los llevan a sentirse insatisfechos.

Griffin (2010) decía que “un personal satisfecho siempre será responsable e involucrado, busca contribuir positivamente con la organización en cambio un empleado insatisfecho tiende a desentenderse de sus obligaciones, hasta buscar nuevas oportunidades en otras entidades o empresas” (p. 69) y esta situación es un caso similar al cual se está presentando en la Dirección Regional de Huánuco

En particular la problemática de la satisfacción laboral y la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Huánuco, se evidencia en la poca satisfacción del personal que está ligada al tipo de gestión administrativa que en ella se desarrolla, por ejemplo se aprecia que hay colaboradores que laboran por un corto periodo, hay una rotación de personal constante, la planificación de proyectos es escasa al igual que la organización y el control de estas, la compra innecesaria de material. Así mismo se elaboran manuales, directivas y reglamentos de trabajo, pero tampoco se cumplen lo cual les impide desarrollarse. La poca planificación, la no existencia de políticas administrativas, la no priorización de estrategias y programas, la escasa promoción de proyectos de desarrollo y la rígida

organización impiden apoyar e incentivar las actividades repercutiendo en el desarrollo de la entidad y por ende en el desarrollo del trabajador quien lo refleja con su insatisfacción hacia la mala gestión administrativa de su entidad.

1.2. DELIMITACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

1.2.1. Delimitación espacial

La presente investigación se realizó en la Dirección Regional de Educación de Huánuco que es un órgano intermedio del Ministerio de Educación y que tiene bajo su jurisdicción a las once unidades de gestión educativa local (UGELs) y cuyas funciones principales son la de formular, aprobar, ejecutar, evaluar y administrar las políticas regionales de educación, cultura, ciencia y tecnología, deporte y recreación de la región, así como diseñar, ejecutar y evaluar el Proyecto Educativo Regional, los programas de desarrollo de la cultura, ciencia y tecnología y el programa de desarrollo del deporte y recreación de la región, en concordancia con la política educativa nacional, diversificando los currículos nacionales, incorporando contenidos significativos de su realidad socio-cultural, económica, productiva y ecológica y respondiendo a las necesidades e intereses de los educandos, modernizando los sistemas descentralizados de gestión educativa y propiciar la formación de redes de instituciones educativas, en coordinación con el Ministerio de Educación entre otras

1.2.2. Delimitación social

Investigar la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Huánuco, es relevante puesto que como ente rector de la educación encargada de formular, aprobar, ejecutar, evaluar y administrar las políticas regionales de educación, cultura, ciencia y tecnología, deporte y recreación de la región implica una adecuada gestión administrativa que se relaciona directamente

con la satisfacción laboral implica que el cumplimiento de sus funciones va a repercutir en una educación de calidad que beneficiara a toda la población y al desarrollo sostenido de esta parte del país.

1.2.3. Delimitación temporal

La presente investigación por su importancia demandó ejecutarla en un tiempo prudencial que fue desde el mes de octubre del 2019 al mes de febrero del 2021, donde la fecha probable de sustentación será el mes de marzo del 2021.

1.2.4. Delimitación conceptual

La investigación trató de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación de Huánuco Para ello, se abordará teorías actualizadas en base las fuentes primarias como libros escritos por expertos en el tema como es el caso de Chiavenato, Alvarado, Robbins y Couter, Scanlan, Amorós, y otros e investigaciones realizadas anteriormente como es el caso de Santana, Díaz, Paredes, Palomares y Sandoval.

1.3. PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.3.1. Problema principal:

¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?

1.3.2. Problemas secundarios

¿Cómo se relaciona la planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?

¿Cómo se relaciona la organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?

¿Cómo se relaciona la dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?

¿Cómo se relaciona el control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?

1.4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

1.4.1. Objetivo general:

Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.

1.4.2. Objetivos específicos

Determinar cómo se relaciona la planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.

Determinar cómo se relaciona la organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.

Determinar cómo se relaciona la dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.

Determinar cómo se relaciona el control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.

1.5. HIPÓTESIS Y VARIABLES DE LA INVESTIGACIÓN

1.5.1. Hipótesis general:

La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

1.5.2. Hipótesis secundarias

La planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

La organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

La dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

El control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

1.5.3 Variables

Definición conceptual

Variable 1: Gestión administrativa

La gestión administrativa se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales, es decir, comprende la acción que se realiza para la consecución de algo la tramitación de un asunto.

Variable 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral en el trabajo se refleja cómo una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicos del mismo.

Definición operacional de la variable

Variable 1: Gestión administrativa

La gestión administrativa se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales, el mismo que será medido mediante un cuestionario conformado por 20 preguntas

Variable 2: Satisfacción laboral

La satisfacción laboral en un trabajo se refleja cómo una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo, el mismo que será medido mediante un cuestionario conformado por 15 preguntas.

Operacionalización de la variable

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Variable 1: Gestión administrativa	Planeación	- Toma de decisiones - Elaboración de planes - Administración estratégica	Ordinal
	Organización	- Estructura - Diseño organizacional - Capital humano	
	Dirección	- Comportamiento organizacional - Motivación - Liderazgo	
	Control	- Evaluación del desempeño real - Estándares - Técnicas y estrategias de control	
	Reto del trabajo	- Trabajo intelectualmente estimulante - Naturaleza del trabajo	Ordinal

Variable 2: Satisfacción laboral		- Logro
		- Trabajo en sí mismo
		- Identidad de la tarea
	Condiciones de trabajo	- Insumos - Autonomía - Clima laboral - Área de trabajo
	Sistema de recompensas	- Reconocimiento - Demandas de trabajo - Equidad – desigualdad - Políticas de ascensos - Rotación del personal

1.6. METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

1.6.1. Tipo y nivel de investigación

a) Tipo de investigación. La presente investigación es de tipo no experimental de alcance correlacional. No experimental puesto que no existió manipulación de variables, es decir, no se aplicó un tratamiento metodológico para observar influencia entre variables y correlacional porque determinará el grado de relación entre las variables investigadas.

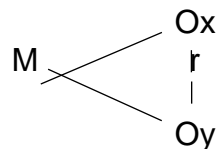
b) Nivel de investigación. El nivel es correlacional ya que trató de conocer la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular (Hernández y otros, 2014, p. 93)

1.6.2. Método y diseño de investigación

a) Método de investigación. El método que utiliza toda investigación es el método científico que consiste desde el

descubrimiento del problema de investigación, luego la documentación y definición del problema, para continuar con la formulación de las hipótesis y los objetivos para ponerlas a prueba o contraste con la realidad para establecer las conclusiones de la investigación, y finalmente extender las conclusiones y generalizar los resultados. Así mismo se emplearon métodos particulares como empírico, el teórico, el método estadístico y el inductivo-deductivo.

b) Diseño de investigación. En concordancia con el tipo y nivel de investigación el diseño es descriptivo correlacional-transversal cuyo esquema es:



Dónde:

M = Muestra

Ox = Gestión administrativa

Oy = Satisfacción laboral

r = Relación entre variables

1.6.3. Población y muestra

a) Población. La población de estudio estuvo conformada por 59 trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco.

La distribución de la población se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 1. Población de trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco-2021

Nº	ÁREA	CANTIDAD
01	Dirección	2
02	Secretaría General	3
03	Oficina de Control Institucional	4
04	Abastecimiento	3
05	Asesoría Legal	5
06	Gestión Pedagógica	15
07	Gestión Institucional	12
08	Planificación	5
09	Contabilidad	8
10	Tesorería	2
TOTAL		59

Fuente: Planillas DRE-Huánuco
Elaboración: Propia

b) Muestra. Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo no probabilístico por conveniencia o intencional por la accesibilidad a la toma de datos considerando a los trabajadores de la Oficina de Gestión Pedagógica que son 15 trabajadores.

1.6.4. Técnicas e instrumentos para la recolección de datos

a) Técnicas. Las técnicas son procedimientos sistematizados que permiten la concesión de objetivos.

En la presente investigación se utilizará la encuesta.

b) Instrumentos. Los instrumentos son medios auxiliares operativos para recoger y registrar los datos obtenidos a través de las técnicas.

En la presente investigación se utilizarán dos instrumentos:

- Un cuestionario para medir la gestión administrativa conformado por 20 preguntas.
- Un cuestionario para medir la satisfacción laboral conformada por 15 preguntas.

1.6.5. Justificación, importancia de la investigación y limitaciones de la investigación

a) Justificación

Justificación Práctica

Los resultados de la presente investigación podrán ser utilizados como una fuente de consulta sobre la relación que tiene la gestión administrativa y la satisfacción laboral para que los colaboradores de la Dirección Regional de Educación puedan elaborar estrategias y técnicas oportunas y relevantes para promover el desarrollo de un contexto laboral donde prevalezca la concordia y la satisfacción en cada uno de sus colaboradores.

Los datos obtenidos durante el estudio servirán también como antecedente o trabajos previos de futuras investigaciones.

Justificación teórica

Esta investigación permitió aportar teorías y conocimientos actualizados sobre gestión administrativa y satisfacción laboral con precisión y con mayor profundidad sobre el conocimiento de estas variables y sus dimensiones los cuales son de suma importancia para el logro de las metas institucionales, para ello se adoptará los fundamentos y aportes de múltiples autores, priorizando como autor base en cuanto a la variable gestión administrativa y satisfacción laboral.

Justificación Metodológica.

El estudio permitió conocer las técnicas para recoger y procesar la información. Del mismo modo los instrumentos elaborados servirán a otros investigadores para que lo puedan aplicar en otros contextos adaptando a la realidad investigada.

b) Importancia

Toda investigación como un proceso sistemático, científico, secuencial e intencional tiene por finalidad la solución de problemas que van a beneficiar a los miembros de una comunidad o mejorar la calidad de vida del ser humano, en ese sentido la presente investigación es importante porque se investiga un problema latente que es la satisfacción del trabajador en torno a una gestión administrativa adecuada en un órgano intermedio del Ministerio de Educación, por lo tanto los resultados permitirán dar las recomendaciones pertinentes para propender a una educación de calidad en esta parte del país.

b) Limitaciones

Las limitaciones encontradas en el proceso investigativo fue la falta de antecedentes locales y sobre todo la dificultad de la aplicación de los instrumentos de toma de datos, porque siempre existe resistencia o poca colaboración cuando se trata de investigar conductas y comportamientos organizacionales y al poco conocimiento de manejo de software de procesamiento de datos, por lo que se superó con apoyo de un experto en esta materia.

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

2.1. ANTECEDENTES DEL ESTUDIO

2.1.1. Internacionales:

Santana (2016), en su trabajo de investigación titulado La planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales (Gadm) de Tungurahua presentada con el fin de obtener el grado académico de Maestro por la Universidad Técnica de Ambato, Ecuador. El estudio se planteó como meta principal definir la correlación existente entre la planificación estratégica y la gestión administrativa de los Gobiernos Autónomos Descentralizados Municipales de Tungurahua. El estudio fue de tipo aplicado, de nivel correlacional, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental de corte transversal. La muestra estuvo considerada censal y estuvo conformada por los 9 responsables del área municipal encargados de planificar. La técnica usada fue la encuesta y los instrumentos usados fueron dos cuestionarios los cuales se validaron con el juicio de expertos y se determinaron su confiabilidad con el Estadístico Alfa de Cronbach. La investigación concluyó que: La mayor parte de las municipalidades tienen una planificación estratégica pero el cumplimiento de esos planes no son cumplidos en su totalidad ya sea por escasa capacidad técnica o

por planificar sin tener en cuenta la gestión administrativa del municipio.

Bueso (2016), en su investigación titulada La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte, presentada en la Universidad Tecnológica de Honduras, realiza una investigación con el propósito de medir la relación de Clima organizacional y satisfacción laboral de los mandos intermedios operativos, administrativos y auxiliares de la empresa Industrias el Calan. A través del instrumento Científico aplicado en la empresa, se demostró el impacto que los elementos del clima organizacional tienen sobre el comportamiento laboral, específicamente la satisfacción de los colaboradores. Quedó demostrado con los resultados, que la empresa ha tenido avances positivos, en los elementos de liderazgo, trabajo en equipo y motivación. Teniendo importantes retos y oportunidad de mejora en cuanto a los elementos de comunicación, capacitaciones, beneficios, condiciones laborales y desarrollo profesional, comparado a las empresas de clase mundial. Finalmente, el estudio plantea una propuesta para abordar de forma estratégica, cada uno de los aspectos evaluados, implementando planes de acción y varios proyectos orientados a mejorar el recurso más sensible y valioso de la organización como es: su capital humano.

2.1.2. Nacionales:

Palomares (2017) en su tesis titulada: Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016. La investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Empleó el método hipotético deductivo, su tipo de estudio básico con un nivel correlacional, su diseño fue el no experimental y de corte transversal, que recogió la información en un momento determinado; la población estuvo formada por 73 trabajadores de la UGEL N° 10 de Huaral, los

cuales fueron considerados como muestra censal. La técnica fue la encuesta y los instrumentos fueron cuestionarios para las dos variables: gestión administrativa, formado por 30 ítems en la escala de Likert y el cuestionario sobre satisfacción laboral, formado por 32 ítems en la escala de Likert. Las conclusiones a la que arribó dicho investigador indican que existe relación positiva y alta ($Rho = 0,843$) entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de $p = 0.000 < 0,05$. Ello indica que una gestión administrativa adecuada o pertinente los trabajadores de dicha UGEL se encontrarán satisfechos y a una inadecuada gestión, existirá insatisfacción laboral en los trabajadores.

Díaz (2014), realizó el estudio denominada Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014 presentada para optar el grado académico de Maestro por la Universidad Mayor de San Marcos, Perú. Se planteó como objetivo general: Precisar la correlación entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014. El estudio adoptó un tipo básica, con un nivel correlacional, de enfoque cuantitativo, de diseño sin grupo experimental de corte transversal. La muestra fue compuesta por 80 colaboradores consideradas como muestra censal. Se empleó como técnica la encuesta y el instrumento al cuestionario que se validan mediante juicio de expertos y se determina su fiabilidad con el Alfa de Cronbach. La investigación arribó concluyó que: La gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral se relacionan significativamente y presentan una correlación muy alta donde ($p = 0.000$; $r = 0,951$).

Paredes (2011), realizó un estudio sobre la Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la

Municipalidad Distrital de los Olivos; la cual tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de los Olivos. Esta investigación fue de tipo básica, de nivel correlacional con un diseño no experimental, de corte transversal. La muestra estuvo conformada por 384 trabajadores, se utilizó como instrumento un cuestionario para obtener información respecto a la percepción de la gestión administrativa y otro para medir satisfacción laboral. Los instrumentos de recolección de datos fueron validados por medio del juicio de expertos con un resultado de 0.851 y su confiabilidad mediante el alfa de Cronbach. Los resultados de la investigación demuestran que se obtuvo un coeficiente de correlación de $r=0,501$, con un $p=0,01$ ($p<0,5$) con la cual se acepta la hipótesis alterna se concluye que existe relación directa, significativa y moderada entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de los Olivos.

Sandoval (2014), en su investigación titulada Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014, presentada en la Universidad César Vallejo de Trujillo – Perú, realiza una investigación cuantitativa, correlacional y de tipo transversal. Los resultados arrojan que los docentes perciben una deficiente gestión administrativa. Finalmente, el trabajo encuentra relación significativa entre gestión administrativa y desempeño docente.

2.1.3. Locales:

Flores (2017), en su tesis titulada Gestión Administrativa y productividad en el hospital de Essalud Huánuco, 2017 Universidad: Universidad Nacional Hermilio Valdizan; se arribaron a las siguientes conclusiones: Essalud es una institución para-estatal, es decir es una organización pública que genera sus propios recursos. La gestión

administrativa y la productividad están significativamente relacionados, índice de correlación de Pearson de 0.87

Luján (2018). En su tesis titulada Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018, concluye que al probarse que existe una relación positiva moderada de 71.6% y el valor de significancia es de 0.005, podemos decir que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Sede Administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE. Así mismo la planificación, organización y la dirección mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como en las condiciones de trabajo y aspectos salariales.

2.2. BASES TEÓRICAS

2.2.1. Gestión administrativa

Para Alvarado (2013), “la gestión administrativa se entiende como la aplicación de un conjunto de técnicas, instrumentos y procedimientos en el manejo de los recursos y desarrollo de las actividades institucionales”. (p. 79). Se comprende por gestión, la acción que se realiza para la consecución de algo la tramitación de un asunto, se puede decir que una apropiada gestión guiara a un grupo humano hacia el logro de sus objetivos institucionales.

La gestión administrativa se centra más en la planeación que en la dirección. El responsable de toda organización debe propender principalmente a la consecución de objetivos (eficacia) y los colaboradores al cumplimiento de lo planificado (eficiencia). La gestión es una capacidad y como tal se puede desarrollar y es complementaria a la habilidad del liderazgo (Alvarado, 2013).

Carro y Calo (2012) mencionaron que “la gestión administrativa es una doctrina que se centra en estudiar a las organizaciones, pretendiendo descifrar el modo en que nacen, progresan o fracasan, definen sus objetivos, cómo mejorar su gestión y qué compromiso tiene con la sociedad” (p. 1). De lo indicado por el autor se puede precisar que dicha gestión se fundamenta sobre todo en estudios objetivos de bases sólida y que es importante en toda organización la responsabilidad social que debe cumplir en beneficio de las poblaciones más vulnerables y desfavorecidas por factores vinculantes a la pobreza y extrema pobreza.

Según Robbins y Coulter (2010) plantean que los directivos y funcionarios deben tener competencias para el manejo de instrumentos, técnicas, estrategias, métodos, modos, formas y procedimientos para conducir toda organización que dirija al éxito de lo planificado.

Una adecuada gestión administrativa no solo implica un manejo eficiente de los recursos, sino que más importante es la conducción del proceso que permita a la organización desarrollarse y tener permanencia y vigencia con una ventaja competitiva en el mercado de su contexto.

Para Boyer (2011) la gestión administrativa, es definida como proceso al mismo que concurren varias variables debidamente relacionadas y concatenadas permitiendo que la organización opere como un conjunto coherente y sólido para la consecución de sus metas y objetivos con eficiencia y eficacia.

La gestión administrativa pondera la dinámica del proceso y consolida la eficiencia utilizando de manera óptima los recursos en coordinación con todas las áreas con un liderazgo eficaz que implica habilidades comunicativas en todos sus componentes.

Al respecto, Arratia (2012), afirma que la gestión administrativa es un conjunto de acciones y actividades que mueve y dinamiza un proceso con la finalidad de cumplir y alcanzar los objetivos organizaciones donde se involucra a todos los recursos materiales, financieros y al capital humano.

Esta visión de la gestión administrativa implica por lo tanto una forma de interacción de todos los actores de la organización para ello es necesario la comunicación horizontal con objetividad y sinceramiento de todas las fortalezas y debilidades de la organización, hecho que permite corregirlos en el proceso mismo y no al final de la misma.

Para ello se debe considerar que una adecuada gestión administrativa es un conjunto de acciones que debe desarrollarse en forma compartida y no unilateralmente a través del proceso de planeación, organización, dirección o ejecución y control dando gran importancia a la planeación que es el eje o columna vertebral de toda organización (Arratia, 2012).

Así mismo Robbins y Coulter (2010) plantean que el concepto de administración se refiere al proceso de coordinar e integrar actividades de trabajo para que éstas se lleven a cabo en forma eficiente y eficaz con otras personas y por medio de ellos; también con respecto a la eficiencia nos indica que es una parte vital de la administración, en esta se refiere a la relación entre insumo y producto. Si usted puede obtener más producto con una cantidad dada de insumo, habrá incrementado la eficiencia de la misma manera, se logra obtener el mismo producto con menos insumo, habrá incrementado también la eficiencia. Mientras la eficacia se describe a menudo como hacer lo que es apropiado, es decir, las actividades de trabajo que ayuda a la organización a alcanzar sus metas; por tanto la eficiencia y la eficacia están relacionadas entre sí, ser eficaz es lograr las metas organizacionales y ser eficiente es

hacerlo con el mismo de recurso, es decir, utilizar el dinero, el tiempo, los materiales y las personas de la mejor manera posible (p. 8).

Desde lo indicado por Robbins y Coulter (2010), es muy importante para cualquier entidad y su equipo laboral la eficiencia y la eficiencia que en conjunto sería efectividad, que es lo que quiere toda entidad y que lo logra bajo una adecuada gestión administrativa.

Es en la esfera del esfuerzo colectivo donde la administración adquiere su significación más precisa y fundamental, ya sea social, religiosa, política o económica, toda organización depende de la administración para llevar a cabo sus fines; de la buena o mala gestión administrativa depende el éxito o fracaso de la empresa o instituciones de acuerdo a un proceso en las actividades de planeación, organización, ejecución, dirección y control.

Dimensiones de la gestión administrativa.

Las dimensiones que se consideran en la presente investigación, se han tomado a lo indicado por Scanlan (2000), que precisa las siguientes:

Planeamiento

Al respecto Arias (2008) indica que la planeación institucional, implica desarrollo y coordinación, así como control de técnicas, estrategias y procedimientos capaces de desarrollar el desempeño eficaz de los colaboradores, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite alcanzar las metas individuales y organizacionales. (p. 64)

Según el mismo autor Arias (2008) menciona que planificar “Es anticipar actividades teniendo en cuenta los resultados de

acciones anteriores, la situación actual, los recursos materiales y personales disponibles y el fin que se persigue”. (p.87).

Por otro lado, Chiavenato (2011) manifiesta que: la planificación es un elemento fundamental para una buena gestión administrativa además de ser un proceso exigente, requiere reflexión, conocimiento, estimaciones, es una manera de reducir la incertidumbre a través de la previsión del cambio, de mirar hacia delante; esto acompañado del talento humano que viene a ser un factor importante y fundamental en este cambio” (p. 121).

Organización.

Una organización es un sistema y subsistemas encaminado a un conjunto de procesos para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas. Al respecto Scanlan (2000), sostiene que la organización consiste en la focalización, identificación y clasificación de las actividades requeridas para el cumplimiento de la misión y visión de toda organización.

Para Chiavenato (2012), “la organización es la función administrativa que agrupa las actividades necesarias para realizar lo planteado. En cuanto a su cobertura, la organización puede darse en tres niveles: global, departamental y operacional” (p. 154).

Por lo tanto organizar implica la identificación y clasificación de todas las acciones organizacionales con la finalidad de la consecución de los objetivos y metas propuestas que paralelamente implica una coordinación coherente y coordinada con todas las áreas o jefaturas y con todos los colaboradores.

Según Chiavenato (2012), existen dos tipos de organización: Organización formal que está basada en la estructura racional del

trabajo con funciones bien definidas en todas las actividades que implica la implementación y aplicación de todos los documentos normativos y operativos. La organización informal que nace o emerge espontáneamente y circunstancialmente de acuerdo a las necesidades y exigencias del proceso mismo de la vida institucional y que son válidas siempre y cuando contribuya a la solución de la problemática focalizada y que posteriormente se puede incorporar a la organización formal (p. 148).

Dirección

La dirección o ejecución de las acciones o actividades implica poner en marcha las funciones de los colaboradores es decir que la maquinaria organizativa empiece su el cumplimiento de su funciones para ello es necesario el conocimiento real y objetivo de todos los colaboradores de conocer las tareas acorto, mediano y largo plazo a cumplir.

Al respecto Chiavenato (2012) sostiene que la dirección, tercera función administrativa, sigue a la planeación y a la organización, su papel de la dirección es poner en acción y dinamizar la empresa; está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con las personas. Está directamente relacionada con la disposición de los recursos humanos de la empresa. (p. 149).

La dirección se ocupa de coordinar e integrar todo el conjunto de acciones o factores productivos de la organización y en forma especial al capital humano que es la columna vertebral para el éxito institucional.

Control.

El control o monitoreo es una etapa importante y crucial en la administración. De qué sirve que una organización cuente con

excelentes planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, sino se verifica o controla cuál es la situación real de la organización, sino se controla el proceso antes en el camino y después de todas las actividades y si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.

Al respecto Scanlan (2000) sostiene que el control es importante en la empresa porque intenta verificar que el comportamiento de la empresa se mantiene dentro de los límites previamente fijados y, en caso contrario, tomar las medidas correctivas. Es, en este sentido, el complemento de la planificación; por cuanto pretende garantizar que aquello que nos comprometimos a hacer de antemano realmente se vaya cumpliendo y, en caso de no ser así, que se realicen las correcciones pertinentes para hacer que los hechos se adecuen a los planes. (p. 37).

El control, en general, consiste en medir los resultados previstos y compararlos con los esperados, para, a partir de ahí, identificar desviaciones, si las hubiera, así como la forma de corregirlas. El proceso de control no acaba en ningún caso antes de realizar las correcciones a que hubiera lugar; no basta con identificarlas si después no se hace nada para ponerlas en práctica.

Importancia del Control.

2.2.2. Satisfacción Laboral

Según Álvarez (2007) la satisfacción laboral en un trabajo se refleja cómo “una actitud o conjunto de actitudes desarrolladas por la persona hacia su situación de trabajo. Estas actitudes pueden ir referidas hacia el trabajo en general o hacia facetas específicos del mismo” (p. 6). Ello implica que la satisfacción laboral son actitudes positivas respecto al trabajo desarrollado y que se relaciona

directamente con la capacidad organizativa de los responsables de una organización al generar un ambiente adecuado de trabajo a sus colaboradores.

Al respecto Dawis y Newstrom (2010), sostienen que la satisfacción laboral es el resultado de la aceptación o descontento de las necesidades, valores, habilidades y recompensas esperadas en el trabajo y lo que se obtiene en realidad.

Mientras que colateralmente la satisfacción laboral fue definida por Schermerhorn, Hunt y Osborn (2005) como: el grado en el cual los individuos experimentan sentimientos positivos o negativos hacia su trabajo”. Dos elementos cabe destacar en ésta 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 (p. 118).

En este sentido, Davis y Newstrom (2010) estimaron que la satisfacción laboral es “el conjunto de sentimientos y emociones favorables o desfavorables con los que los empleados ven su trabajo” (p. 246). Ello implica que la satisfacción laboral es una suerte de experimentar sentimientos positivos o negativos en torno al ambiente de trabajo que es de carácter intrínseco pero que depende de variables o aspectos externos o extrínsecos referido al comportamiento de la organización.

Mientras que para Gibson, Ivancevich y Donnelly (2001), la satisfacción laboral es “una actitud que los individuos tienen sobre su trabajo” (p. 121). La definición de dichos autores implica actitudes conceptuales más que actitudinales con componentes más cognitivos y afectivos.

Del mismo modo Palma (2006) señala que la satisfacción laboral, coincidiendo con los autores anteriores también es una actitud hacia el trabajo como resultado del comportamiento organizacional que se relaciona directamente con el capital humano y que es un buen indicador del funcionamiento institucional y un referente importante para el éxito empresarial.

Del mismo modo podemos inferir que la satisfacción laboral tiene un componente psicológico por lo tanto está directamente relacionada con la salud laboral donde la Organización Mundial de la Salud (1990) promueve el bienestar del trabajador en todos los niveles ocupacionales; y es fundamento para una legítima pretensión de trabajo, criterio que desde la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 1999) apoya el trabajo con dignidad, protección y seguridad social. Todo esto es consistente con el desarrollo de posturas y hábitos sanos.

Teoría de la jerarquía de las necesidades.

La teoría más conocida de la satisfacción laboral es el de la jerarquía de las necesidades, quien se dedicó a estudiar la interacción de las diferentes necesidades de las personas dentro de una organización desde una perspectiva humanista, cuyo autor y precursor es Maslow (1954) que parte del supuesto de que todos los individuos tienen cinco necesidades básicas que desean satisfacer, que son las siguientes:

Fisiológicas, de alimento, agua oxígeno, descanso. En el ámbito laboral, se refiere a la remuneración que percibe un colaborador por el trabajo realizado.

De protección o seguridad, contra el peligro o las amenazas. En el ámbito laboral, se refiere al seguro personal y familiar que

debe tener el colaborador tanto de su salud como de su integridad personal en la organización.

Sociales, de pertenencia a grupos o asociaciones, de relación e interacción social, de amistad, de amor. En el ámbito laboral, se refiere al compromiso, identidad y lealtad del colaborador con su institución que debe ser correspondido de la misma manera.

De consideración y estima, autovaloración, respeto y admiración de otros. En el ámbito laboral, se refiere al desarrollo de sus capacidades y competencias que fluye y desemboca en la satisfacción del trabajo realizado.

De auto desarrollo del propio potencial, de perfección profesional. En el ámbito laboral, se refiere a la capacidad de enfrentar los desafíos de los cambios emergentes por la competitividad y la globalización en que vivimos.

Estos cinco tipos de necesidades están ordenados jerárquicamente y según su importancia, las dos primeras son de orden inferior, y las tres últimas son de orden superior. La motivación para satisfacer una necesidad de tipo superior sólo aparece hasta que no estén razonablemente satisfechas las de nivel inferior. Así por ejemplo, un individuo estará motivado para buscar la satisfacción de sus necesidades de seguridad cuando están medianamente satisfechas las fisiológicas.

La teoría indica que aunque ninguna necesidad queda completamente satisfecha, si está lo suficientemente satisfecha deja de motivar. Entonces, para motivar hay que ofrecer un incentivo de la misma naturaleza que la necesidad que se ha planteado una persona.

Según Ollarves (2004), “el trabajo en si es aquel que le provee tareas estimulantes al individuo, oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal, así como la oportunidad de ser responsable y medir sus resultados” (p. 16). Es decir, el trabajo es un motor de realización personal, impulsa a un desarrollo personal y profesional y paralelamente si se alcanza un buen desempeño traerá satisfacción tanto para la empresa como para el colaborador.

Dimensiones de la satisfacción laboral

Reto del trabajo

Robbins (2013) señaló sobre esta dimensión que “Se desarrolla cuando el empleado se inclina por actividades laborales que le permitan aprovechar sus capacidades, con una retroalimentación activa que le permita saber si su desempeño es el adecuado” (p. 76).

Es decir, si el colaborador manifiesta o muestra satisfacción en su trabajo, si se le brinda la oportunidad de poner en práctica sus capacidades y competencias en un clima laboral adecuado, se sentirá conforme y satisfecho al realizarlo y si existiese una comunicación oportuna de reconocimiento a la labor que realizar indudablemente queda mucho más satisfecho.

Amorós (2007) afirma que reto del trabajo se refiere a la función psicológicamente retadora o desafiante, es decir aquella labor que demanda más esfuerzo mental para alcanzarlo, y si se presenta como algo atractivo o de interés del empleado requerirá que éste manifieste sus capacidades resolutivas en nuevas circunstancias. (p. 75)

Cuando el trabajador se siente capaz de desempeñarse óptimamente en sus funciones e incluso tiene la confianza en sí mismo para poder asumir nuevos retos, dando soluciones y

propuestas innovadoras, es porque en la organización existen líderes que han propiciado este empoderamiento, mediante la motivación y la capacitación constante.

Gibson (1997) señaló “se refiere al nivel de acción que desempeña cada empleado y es percibida por él, de forma intrigante gracias a los conocimientos y aprendizajes que puede adquirir aprovechando las oportunidades y asumiendo nuevas obligaciones” (p. 138).

El trabajador que está motivado y se siente seguro de sus capacidades, verá los retos como oportunidades de aprendizaje y desarrollo personal, y a medida que vaya incrementando sus conocimientos y su seguridad en sí mismo, será capaz de asumir nuevos cargos y por lo tanto nuevas responsabilidades.

Condiciones de trabajo

Para Palma (1999) las condiciones de trabajo, se refiere a la “evaluación del trabajo en función a la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral” (p. 21).

Estas condiciones están regulados por la normatividad que es muy importante en todas las instituciones, los elementos que regulan la actividad laboral también, la existencia de éstos origina las condiciones de trabajo que son los elementos y normativas que regulan. Otro elemento son los elementos tangibles como la infraestructura como elemento que regula la condición de trabajo, constituye un claro ejemplo, los materiales y equipos de tecnología de última generación, la normativa laboral de los trabajadores, etc.

Además, según Robbins (1998) indico que “las características del puesto que influyen en la percepción de las condiciones actuales son:

- **Retribución.** Significa una remuneración adecuada a la labor que realizan y a la responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones.
- **Condiciones de trabajo.** Referido fundamentalmente a la normatividad, elementos tangibles como la infraestructura enmarcado en el confort de sus instalaciones, equipo y materiales con una tecnología de punta.
- **Supervisión.** Que es el control o monitoreo opinado o no opinado que se debe realizar constantemente con la finalidad de hacer las correcciones en el proceso de las actividades de toda organización.
- **Compañeros.** La satisfacción con los compañeros de trabajo es importante en la armonía y concordancia de buenas relaciones interpersonales que debe primar en toda organización.
- **Contenido del puesto.** Se refiere a las funciones claras y precisas que debe estar en el MOF para que el colaborador guie su quehacer diario en la organización.
- **Seguridad del empleo.** Es en plus importante que da cierta estabilidad y seguridad personal y laboral que debe existir en toda empresa y que no haya rotación frecuente ni contratos de corto tiempo que desmotiva plenamente el desempeño laboral.
- **Oportunidades de progreso.** Las promociones son importantes para la satisfacción laboral, pues éstas deben ser equitativas y justas, ajeas de toda injerencia que no se ajuste a las competencias de los colaboradores

Según esta clasificación, para Robbins, las condiciones de trabajo que influyen en la satisfacción de los trabajadores puesto que la retribución, la seguridad del empleo las características del puesto, las oportunidades de progreso, así como la relación con los colegas son factores que contribuyen a un bienestar laboral y por ende a su satisfacción y compromiso con la organización.

Sistema de recompensas

Robbins (2013) indica que el sistema de recompensas se considera a las políticas de equidad en un organismo, es decir, la percepción de justicia en el salario y en las condiciones laborales que debe tener cada trabajador, y que no excluye a las ambiciones o ganas de superación. (p. 77)

Por lo tanto la equidad consiste en darle a cada persona lo que merece sin perjudicar a los demás, y es de suma importancia que este concepto sea comprendido y percibido por el trabajador, quien debería sentir que su esfuerzo es recompensado adecuado, a través de su salario, bonos, incentivos y ascensos. En la práctica muchas veces las recompensas no se dan y se la organización lo hace, es sesgada, no es justa y en algunos casos no se ajusta a la realidad, creando descontento, resentimiento y desmotivación den los colaboradores, por lo tanto este aspecto es muy delicado y los funcionarios y directivos tienen que actuar con la mayor objetividad, responsabilidad e imparcialmente al otorgar recompensas a sus colaboradores

Este parecer lo reafirma Amorós (2007) quien señala que “si un trabajador no considera que esté siendo recompensado apropiadamente, ya sea por un factor económico o personal, entonces su satisfacción laboral reducirá” (p. 75).

Esto es cierto si un colaborador o trabajador percibe que su remuneración no corresponde a la labor realizada demostrará su inconformidad mediante acciones negativas, las cuales podrían perjudicar a toda la organización que trasciende también a no sentirse bien y no tener oportunidades de promoción ni escalar posiciones o cargos más altos en la empresa.

Davis y Newstrom (1991) señalan que los incentivos son medios de recompensa que pueden estimular y direccionar determinados logros. Las recompensas equitativas se relacionan al buen desempeño de los empleados, construyendo valiosos estímulos para su productividad; independientemente de su antigüedad en el puesto de trabajo o la cantidad de horas que labore. (p. 234).

Desde este contexto una recompensa justa y equitativa es un estímulo para el colaborador y contribuirá consecuentemente al logro de los objetivos que se refleja en la productividad o rentabilidad de la organización.

2.3 Definición de términos

- **Control.** El control o monitoreo es una etapa importante y crucial en la administración. De qué sirve que una organización cuente con excelentes planes, una estructura organizacional adecuada y una dirección eficiente, sino se verifica o controla cuál es la situación real de la organización, sino se controla el proceso antes en el camino y después de todas las actividades y si no existe un mecanismo que se cerciore e informe si los hechos van de acuerdo con los objetivos.
- **Desarrollo profesional.** Es una fase del crecimiento personal que obedece a las necesidades de auto superación que experimenta cada individuo; asimismo, el desarrollo profesional

del personal de una organización hace parte de los procesos de desarrollo de recursos humanos y es fruto de la inversión que hacen las instituciones en las personas que las conforman y que, a través de su trabajo, las engrandecen.

- **Dirección-** La dirección o ejecución de las acciones o actividades implica poner en marcha las funciones de los colaboradores es decir que la maquinaria organizativa empiece su el cumplimiento de su funciones para ello es necesario el conocimiento real y objetivo de todos los colaboradores de conocer las tareas acorto, mediano y largo plazo a cumplir.
- **Gestión administrativa.** Proceso al mismo que concurren varias variables debidamente relacionadas y concatenadas permitiendo que la organización opere como un conjunto coherente y sólido para la consecución de sus metas y objetivos con eficiencia y eficacia.
- **Organización.** Una organización es un sistema y subsistemas encaminado a un conjunto de procesos para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Estos sistemas pueden, a su vez, estar conformados por otros subsistemas relacionados que cumplen funciones específicas.
- **Planeación.** La planeación institucional, implica desarrollo y coordinación, así como control de técnicas, estrategias y procedimientos capaces de desarrollar el desempeño eficaz de los colaboradores, al mismo tiempo que la organización representa el medio que permite alcanzar las metas individuales y organizacionales. Planificar es anticipar actividades teniendo en cuenta los resultados de acciones anteriores, la situación actual, los recursos materiales y personales disponibles y el fin que se persigue.

- **Relaciones laborales.** Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo. En esa relación, la persona que aporta el trabajo se denomina trabajador, en tanto que la que aporta el capital se denomina empleador, patronal o empresario.
- **Reto del trabajo.** Es una característica laboral que se desarrolla cuando el empleado se inclina por actividades laborales que le permitan aprovechar sus capacidades, con una retroalimentación activa que le permita saber si su desempeño es el adecuado, es decir, si el colaborador manifiesta o muestra satisfacción en su trabajo, si se le brinda la oportunidad de poner en práctica sus capacidades y competencias en un clima laboral adecuado, se sentirá conforme y satisfecho al realizarlo y si existiese una comunicación oportuna de reconocimiento a la labor que realizar indudablemente queda mucho más satisfecho.
- **Seguridad laboral.** Es el conjunto de técnicas y procedimientos que tienen por objeto evitar y, en su caso, eliminar o minimizar los riesgos que pueden conducir a la materialización de accidentes con ocasión del trabajo, es decir, evitar lesiones y los efectos agudos producidos por agentes o productos peligrosos.
- **Sistema de recompensas.** El sistema de recompensas se considera a las políticas de equidad en un organismo, es decir, la percepción de justicia en el salario y en las condiciones laborales que debe tener cada trabajador, y que no excluye a las ambiciones o ganas de superación. Por lo tanto la equidad consiste en darle a cada persona lo que merece sin perjudicar a los demás, y es de suma importancia que este concepto sea comprendido y percibido por el trabajador, quien debería sentir

que su esfuerzo es recompensado adecuado, a través de su salario, bonos, incentivos y ascensos.

- **Sistema de trabajo.** Esquema que logrará utilizar a los trabajadores con mayor eficiencia, tomando en cuenta las limitaciones de cada empleado asignado a distintos cargos, y además, proporcionar espacios de trabajo donde se respire una alta calidad de vida.

2.4 Bases históricas

La gestión administrativa asociada a la satisfacción laboral históricamente surge como necesidad desde la existencia del hombre cuando los seres humanos tuvieron que juntarse para realizar actividades de sobrevivencias, tomar decisiones, administrar los recursos, buscar alimentos, etc., por lo tanto los fundamentos administrativos tuvieron su origen en la antigüedad y fue evolucionando y mejorando a través del tiempo. Muchos expertos y tratadistas han incorporado teorías sobre la gestión administrativa como por ejemplo Adam Smith que fue un economista y filósofo escocés, uno de los mayores exponentes de la economía y de la gestión quien, sin embargo, fue Woodrow Wilson el primero en plantear la administración como ciencia e impulsó su enseñanza a nivel universitario. Taylor considerado padre de la administración científica trabajó en una serie de empresas, realizando varios experimentos y aplicando sus propias ideas en busca del mejoramiento de la administración. También es necesario, mencionar a Chiavenato quien aporta conocimientos sobre la gestión administrativa y de la satisfacción laboral (Rodríguez, 2015)

2.5. Base legal

La elaboración del presente trabajo de investigación se basa en:

- a) Ley Universitaria N° 30220:**

Artículo 45. Obtención de grados y títulos que a la letra dice: “La obtención de grados y títulos se realiza de acuerdo a las exigencias académicas que cada universidad establezca en sus respectivas normas internas. Los requisitos mínimos son los siguientes:

45.1 Grado de Bachiller: requiere haber aprobado los estudios de pre grado, así como la aprobación de un trabajo de investigación y el conocimiento de un idioma extranjero, de preferencia inglés o lengua nativa.

45.2 Título Profesional: requiere del Grado de Bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional.

b) Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad Alas Perrunas de junio del 2019

Artículo 13º. Para la obtención del Título Profesional se requiere la obtención previa del grado académico de bachiller y la aprobación de una tesis o trabajo de suficiencia profesional.

Artículo 17º. La tesis es una modalidad de investigación que se caracteriza por la rigurosidad y originalidad en sus planteamientos, relacionados con la profesión con la especialidad del bachiller y las líneas de investigación definidas por la universidad, y de interés nacional e internacional, cuya finalidad es aportar nuevos paradigmas, teorías o metodologías sobre temas del conocimiento, concordantes con el perfil profesional del titulado.

CAPÍTULO III: PRESENTACIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS

3.1. Análisis de tablas y gráficos

Tabla 1. Gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY INADECUADO	20 a 36	1	6,7
INADECUADO	37 a 52	5	33,3
POCO ADECUADO	53 a 68	7	46,7
ADECUADO	69 a 84	2	13,3
MUY ADECUADO	95 a 100	0	0.0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		56.60	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

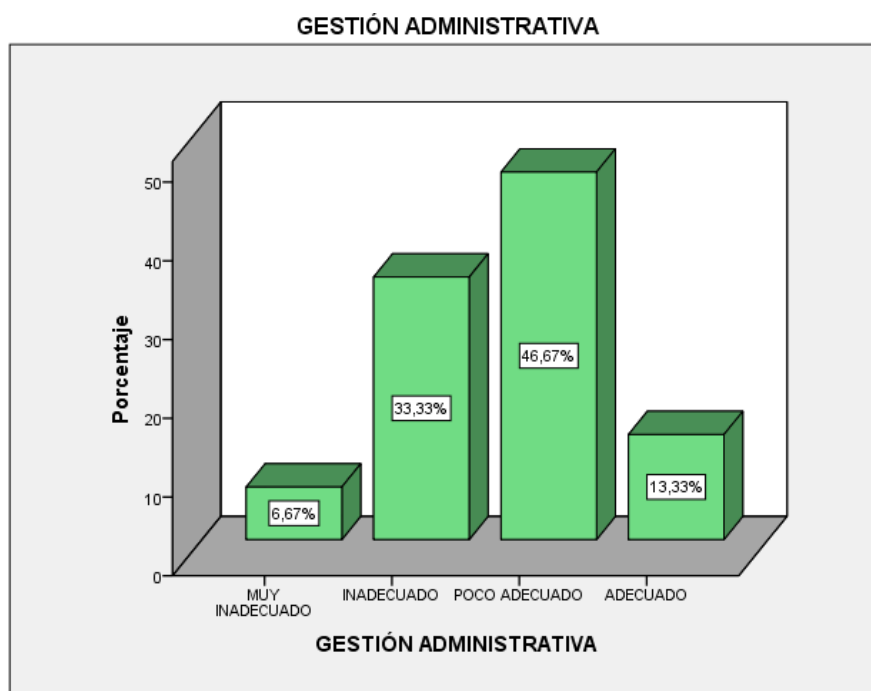


Figura 1. Gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 1, se tiene que el 46.67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que la gestión administrativa es poco adecuada, el 33.33% opina que es inadecuada, el 13.33 afirma que es adecuada, el 6.67% muy inadecuado y ninguno de ellos afirma que es muy adecuada. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores la gestión administrativa es poco adecuado con un puntaje de 53.60 de un total de 100 puntos. Este resultado se debe porque también las dimensiones de la gestión administrativa como la planificación, organización, dirección y control también se encuentran en dicho nivel, situación que preocupa puesto que es un órgano intermedio del Ministerio de Educación que debe tener una gestión adecuada o muy adecuada.

Tabla 2. Planificación en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY INADECUADO	05 a 09	1	6,7
INADECUADO	10 a 13	7	46,7
POCO ADECUADO	14 a 17	6	40,0
ADECUADO	18 a 21	1	6,7
MUY ADECUADO	22 a 25	0	0.0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		13.40	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

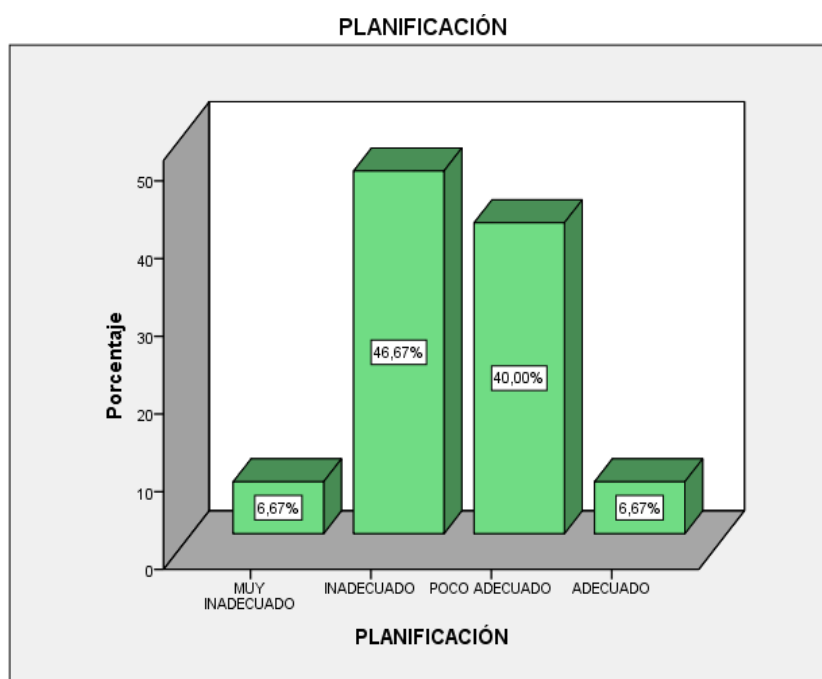


Figura 2. Planificación en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y figura 2, se tiene que el 46.67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que la gestión administrativa es inadecuada, el 40.00% opina que es inadecuada, el 6.67% afirma que es muy inadecuada y adecuada respectivamente y ninguno de ellos afirma que es muy adecuada. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores la planificación de

la gestión administrativa es poco inadecuado pero muy próximo al poco adecuad con un puntaje de 13.40 de un total de 25 puntos. Este resultado se debe porque la gestión administrativa en la Dirección Regional de Huánuco la toma de decisiones no es la adecuada, muchas de ellas no se consulta con los trabajadores, los planes de trabajo lo estandarizan para todas las áreas, no existe decisiones específicas, el trabajo no se realiza en muchos casos de acuerdo a las metas establecidas.

Tabla 3. Organización en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY INADECUADO	05 a 09	2	13,3
INADECUADO	10 a 13	5	33,3
POCO ADECUADO	14 a 17	7	46,7
ADECUADO	18 a 21	1	6,7
MUY ADECUADO	22 a 25	0	0.0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		13.27	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

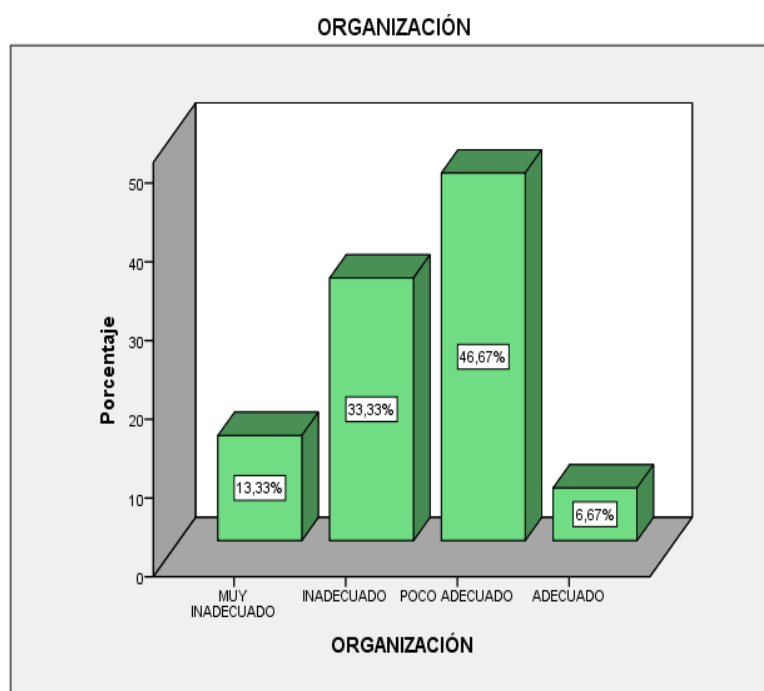


Figura 3. Organización en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 3, se tiene que el 46.67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que la organización de la gestión administrativa es poco adecuada, el 33.33% opina que es inadecuada, el 13.33% afirma que es muy inadecuada, el 6.67% afirma es adecuada y ninguno de ellos afirma que es muy adecuado. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores la organización de la gestión administrativa es poco adecuada con un puntaje de 13.27 de un total de 25 puntos. Este resultado se debe porque la organización en dicha dirección regional no es la más adecuada, en muchos casos el cumplimiento de funciones no es al cien por ciento, en muchos casos la designación de los cargos no obedece a la meritocracia, la selección o reclutamiento del personal tiene muchos cuestionamientos porque en muchos casos tienen tinte político y amical.

Tabla 4. Dirección en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY INADECUADO	05 a 09	2	13,3
INADECUADO	10 a 13	7	46,7
POCO ADECUADO	14 a 17	5	33,3
ADECUADO	18 a 21	1	6,7
MUY ADECUADO	22 a 25	0	0.0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		13.20	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

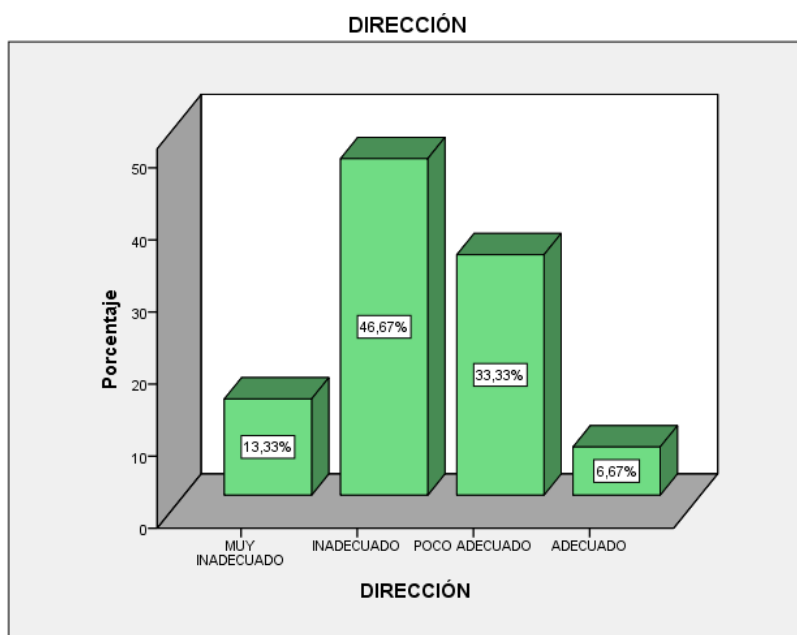


Figura 4. Dirección en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 4, se tiene que el 46.67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que la dirección de gestión administrativa es inadecuada, el 33.33% opina que es poco adecuada, el 13.33 afirma que es muy inadecuada, el 6.67% afirma es adecuada y ninguno de ellos afirma que es muy adecuada. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores la dirección de la gestión administrativa es inadecuada con un puntaje de 13.20 de un total de 25 puntos. Este resultado se debe porque los reconocimientos que se dan en la DRE por parte de los funcionarios en muchos casos es justo ni equitativo, no se manejan habilidades comunicativas en muchos trabajadores, la toma de decisiones no se da en forma participativa, muchas veces existe solo una comunicación vertical y no horizontal y el manejo de conflictos se da en forma parcial notándose pocas veces la falta de un liderazgo transformacional en los funcionarios.

Tabla 5. Control en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY INADECUADO	05 a 09	0	0,0
INADECUADO	10 a 13	7	46,7
POCO ADECUADO	14 a 17	7	46,7
ADECUADO	18 a 21	1	6,7
MUY ADECUADO	22 a 25	0	0,0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		14.00	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

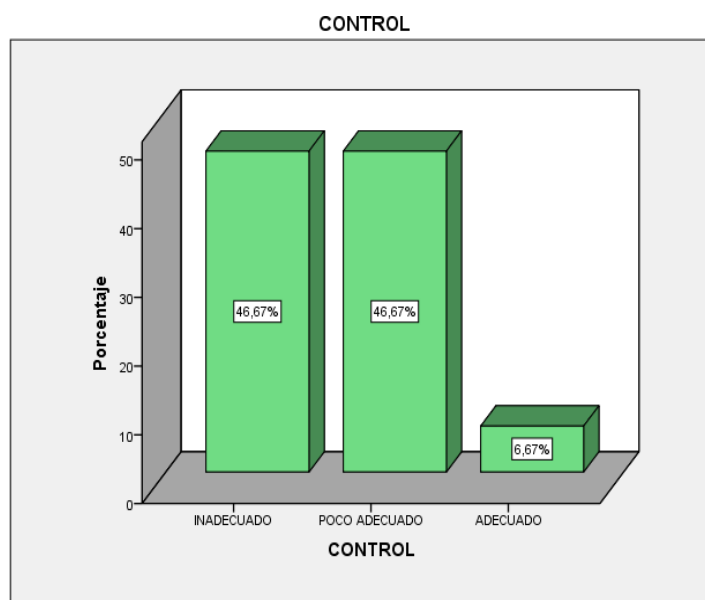


Figura 5. Control en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 1, se tiene que el 46.67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que el control en la gestión administrativa es poco inadecuado y adecuado respectivamente, el 6.67% afirma que es adecuado y ninguno de ellos afirma que es muy adecuado. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores el control en la gestión administrativa es poco adecuado e inadecuado respectivamente: En promedio esta dimensión se

ubica en el nivel de poco adecuado pero cerca del nivel inadecuado con 14.00 puntos de un total de 25. Estos resultados se deben porque el sistema de control en muchas áreas no es completo, en muchos casos no se anticipan los problemas a futuro, existiendo poco monitoreo por parte de los responsables, así como el desempeño laboral en lagunas áreas no es muy eficiente. Del mismo modo los mecanismos correctivos que se dan después de un problema no son innovadores.

Tabla 6. Satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY BAJO	15 a 27	1	6,7
BAJO	28 a 39	6	40,0
MEDIO	40 a 51	7	46,7
ALTO	52 a 63	1	6,7
MUY ALTO	64 a 75	0	0,0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		40.07	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

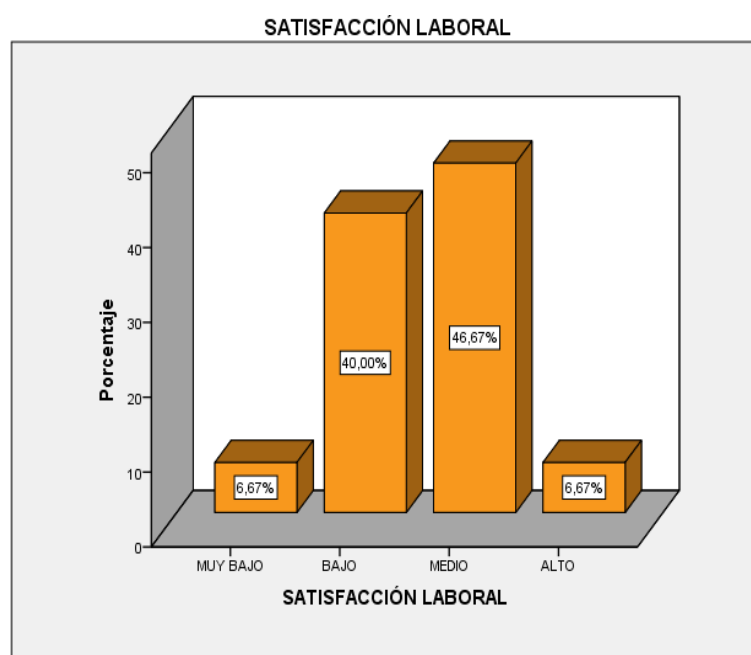


Figura 6. Satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 6, se tiene que el 46.67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que la satisfacción laboral está en un nivel medio o regular, el 40.00% opina que tiene un nivel bajo, el 6.67% afirma que tiene un nivel alto y muy bajo respectivamente y ninguno de ellos afirma que es muy alto. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores, la satisfacción laboral está en un nivel medio o regular pero muy próximo al nivel bajo con un puntaje de 40.07 de un total de 75 puntos. Este resultado se debe porque también las dimensiones de la satisfacción laboral tienen parecidas valoraciones y que en muchos casos los trabajadores no se encuentran satisfechos en dicha institución.

Tabla 7. Reto al trabajo en Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY BAJO	05 a 09	1	6,7
BAJO	10 a 13	8	53,3
MEDIO	14 a 17	5	33,3
ALTO	18 a 21	1	6,7
MUY ALTO	22 a 25	0	0,0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		13.27	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

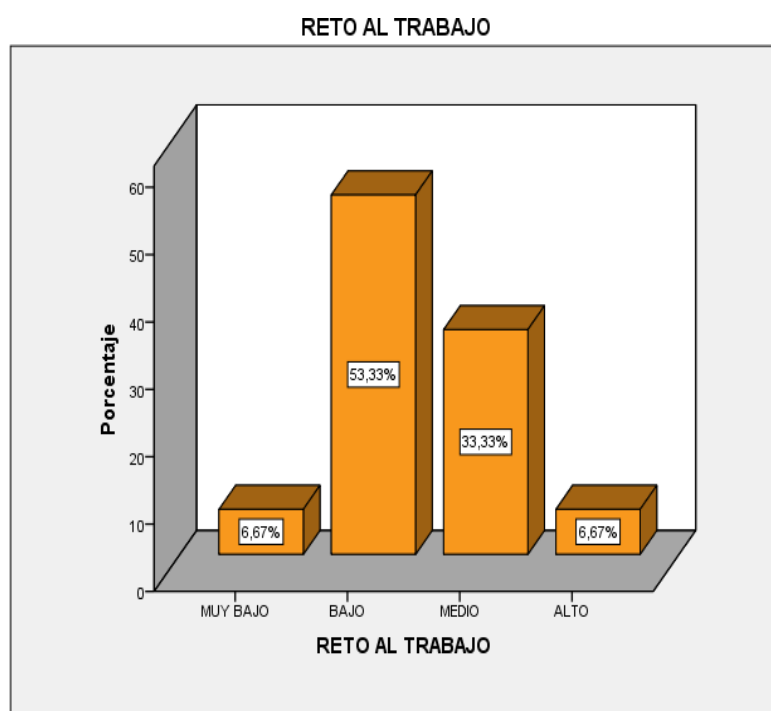


Figura 7. Reto al trabajo en Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 7, se tiene que el 53.33% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que el reto al trabajo está en un nivel bajo el 33.33% opina que tiene que está en un medio o regular, el 6.67% afirma que es está en un nivel alto y muy bajo respectivamente y ninguno de ellos afirma que es muy alto. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores el reto al trabajo está en un nivel bajo pero muy próximo al nivel medio con un puntaje de 13.27 de un total de 25 puntos. Este resultado se debe porque no existe estímulos y reconocimientos por la buena labor realizada ni existen oportunidades para que se superen y consecuentemente los trabajadores no están tan satisfechos, muchos de los trabajadores no se encuentran en el puesto adecuado ni ideal para desempeñarse con mayor eficiencia y eficacia, debido a ello los trabajadores en muchos casos no ponen las ganas sufrientes para desempeñarse en forma adecuada.

Tabla 8. Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY BAJO	05 a 09	0	0,0
BAJO	10 a 13	8	53,3
MEDIO	14 a 17	6	40,0
ALTO	18 a 21	1	6,7
MUY ALTO	22 a 25	0	0,0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		13.53	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

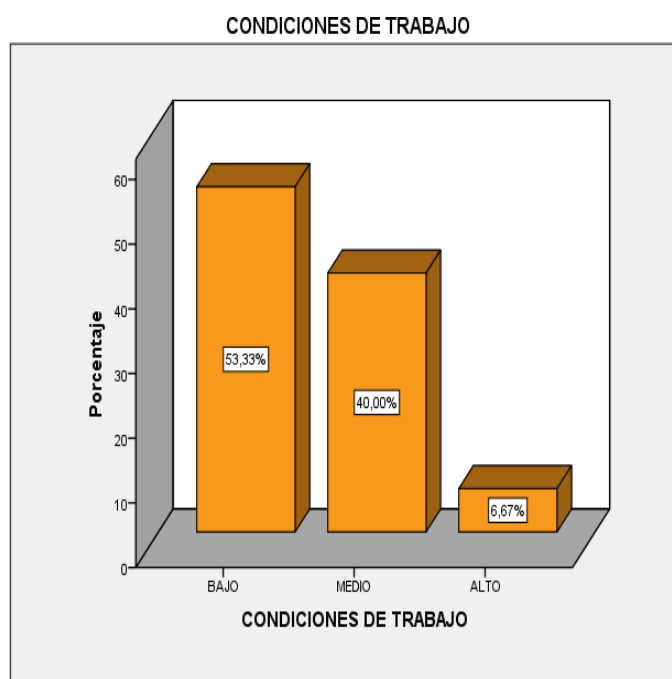


Figura 8. Condiciones de trabajo en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

En la tabla y gráfico 8, se tiene que el 53.33% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que las condiciones de trabajo es bajo, el 40.00% es medio o regular, el 6.67% afirma que es alto y ninguno de ellos afirma que es muy alto ni muy bajo. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores la satisfacción laboral es medio o regular, pero muy próximo al nivel bajo con un puntaje de 13.53 de un total de 25 puntos. Este resultado se debe

porque existe en la institución retraso para cumplir los convenios, disposiciones y normas legales, en muchos casos los bienes, materiales y equipo son obsoletos y se trabaja bajo ciertos parámetros no teniendo los trabajadores emplear métodos innovadores, la distribución física muchas en la mayoría de los casos no facilita la realización plena de las labores, existiendo así mismo reglas y procedimientos que no ayudan a realizar un trabajo de calidad

Tabla 9. Sistema de recompensas en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

NIVEL	PUNTAJE	fi	PORCENTAJE
MUY BAJO	05 a 09	1	6,7
BAJO	10 a 13	7	46,7
MEDIO	14 a 17	6	40,0
ALTO	18 a 21	1	6,7
MUY ALTO	22 a 25	0	0,0
TOTAL		15	100%
PROMEDIO		13.27	

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2021
Elaboración. La autora

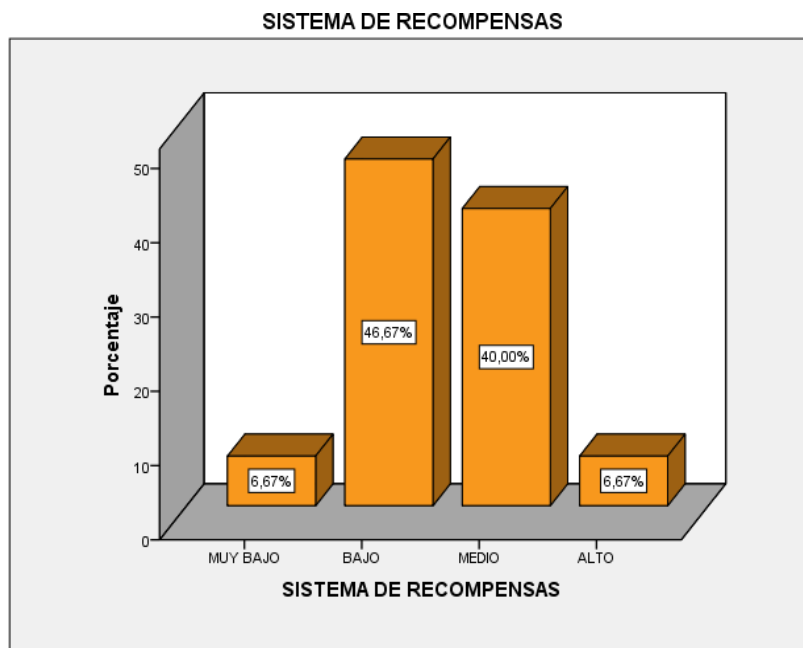


Figura 9. Sistema de recompensas en la Dirección Regional de Educación, Huánuco-2019

Descripción e interpretación

En la tabla y gráfico 9 se tiene que el 46.67% de los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco afirman que el sistema de recompensas es bajo, el 40.00% opina que es medio o regular, el 6.67% afirma que es muy bajo y alto respectivamente y ninguno de ellos afirma que es muy alto. Estos resultados indican que según la opinión de la mayoría de los trabajadores el sistema de recompensas está en un nivel bajo con un puntaje de 13.27 de un total de 75 puntos. Este resultado se debe porque cuando los trabajadores destacan en su labor no reciben reconocimientos, existen áreas donde la carga laboral es más alta que otras, es decir, no existe equidad en la cantidad de tareas que tienen que desarrollar, los trabajadores se quejan mucho del sueldo que es muy poco cuando lo comparan con los funcionarios y los responsables de diversos programas, en muchos casos no existe oportunidad de ascenso ni posibilidades de oportunidades de ascensos.

Tabla 10. Media aritmética o promedio de la gestión administrativa y satisfacción laboral con sus dimensiones

	PLANIFICACIÓN	ORGANIZACIÓN	DIRECCIÓN	CONTROL	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	RETO AL TRABAJO	CONDICIONES DE TRABAJO	SISTEMA DE RECOMPENSAS	SATISFACCIÓN LABORAL
Media	13,40	13,27	13,20	13,73	53,60	13,27	13,53	13,27	40,07
Mediana	13,00	14,00	13,00	14,00	53,00	13,00	13,00	13,00	40,00
Moda	15	11 ^a	12	11	53	12	11 ^a	12	36

a. Existen múltiples modos. Se muestra el valor más pequeño.

Fuente. Cuestionario aplicado en marzo del 2019
Elaboración. La autora

3.2. Prueba de hipótesis

Para contrastar las hipótesis, se formularon las hipótesis de investigación y las hipótesis nulas, luego se empleó el coeficiente de correlación Rho de

Spearman puesto que las variables son categórica y el tamaño de la muestra de menor de 50 sujetos, se procesaron los datos en el software SPSS (v. 23.0)

Contrastación de la hipótesis general:

Hi: La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019, se relacionan significativamente.

Ho: La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019, no se relacionan significativamente.

		Correlaciones		
			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,825**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,825**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.825, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019, se relacionan significativamente.

Contrastación de las hipótesis específicas:

Hipótesis específica 1

Hi: La planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

Ho: La planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, no se relacionan significativamente.

Correlaciones				
			PLANIFICACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,882**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,882**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.882, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 2

Hi: La organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

Ho: La organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, no se relacionan significativamente.

Correlaciones				
			ORGANIZACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,490
		Sig. (bilateral)	.	,064
		N	15	15
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,490	1,000
		Sig. (bilateral)	,064	.
		N	15	15

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.490, y el p-valor igual a 0.064 mayor que el error estimado (0,05), no existe evidencias estadísticas para afirmar que la organización y la satisfacción

laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 3

Hi: La dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

Ho: La dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco -2019, se relacionan significativamente.

Correlaciones				
			DIRECCIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000	,847**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	15	15
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,847**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	15	15

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

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.847, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, la dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

Hipótesis específica 4

Hi: El control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

Ho: El control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, no se relacionan significativamente.

Correlaciones				
			CONTROL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,597*
		Sig. (bilateral)	.	,019
		N	15	15
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,597*	1,000
		Sig. (bilateral)	,019	.
		N	15	15

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (2 colas).

Interpretación: Como el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.597, y el p-valor igual a 0,019 es menor que el error estimado (0,05), por lo que se acepta la hipótesis de investigación, es decir, el control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.

3.3. Discusión de los resultados

Los resultados de la presente investigación indican que la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019, se relacionan significativamente ya que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.825, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01), por lo que se acepta la hipótesis de investigación. Del mismo modo la gestión administrativa se encuentra dentro de una valoración de poco adecuada y la satisfacción laboral se encuentra dentro de una valoración de media o regular. Estos resultados se relacionan con resultados de investigaciones realizadas anteriormente como es el caso de: Palomares (2017) en su trabajo de investigación indica que existe relación positiva y alta entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, por lo que existe coincidencia con los resultados de la presente investigación donde la gestión administrativa se relacionan significativamente con un coeficiente alto y positivo. Díaz (2014) en su estudio también indica que la gestión administrativa y el nivel de

satisfacción laboral se relacionan significativamente y presentan una correlación muy alta donde, resultado que coincide con los de la presente investigación, ello implica que la gestión administrativa juega un papel importante en toda organización sobre todo en la satisfacción de sus colaboradores, del mismo modo Paredes (2011) en su estudio investigativo indica que existe relación directa, significativa y moderada entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Distrital de los Olivos, resultado coincidente los resultados del presente estudio. Sandoval (2014), en su investigación concluye que los docentes perciben una deficiente gestión administrativa, resultado que no coincide con el presente estudio puesto que la gestión administrativa en la Dirección Regional de Educación de Huánuco no es deficiente sino poco adecuada o poco eficiente. Debemos indicar que la sin embargo, debemos señalar que la gestión administrativa es un proceso donde intervienen varias variables relacionadas y concatenadas entre sí permitiendo que toda organización se mantenga sólida, coherente y sobre todo que consiga las metas y objetivos para su vigencia y desarrollo en el espacio y tiempo Boyer (2011). Tenemos también a Luján (2018) quien en su tesis precisa que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores, así como la planificación, organización y la dirección mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral en todos sus indicadores. Estos resultados también coinciden parcialmente con los de la presente investigación en lo que se refiere a la planificación, organización y dirección donde se evidencia que es poco adecuada.

CONCLUSIONES

- La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019, se relacionan significativamente ya que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.825, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01). Del mismo modo la gestión administrativa se encuentra dentro de una valoración de poco adecuada y la satisfacción laboral se encuentra dentro de una valoración de media o regular.
- La planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente, puesto que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.882, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01).
- No existe evidencias estadísticas para afirmar que la organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente, puesto que en la prueba de hipótesis el p-valor o significancia bilateral igual a 0.064 es mayor que el error estimado (0,05).
- La dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente, puesto que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.847, y el p-valor igual a cero es menor que el error estimado (0,01).
- El control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente, puesto que en la prueba de hipótesis el coeficiente de correlación tiene un valor de 0.597, y el p-valor igual a 0,019 es menor que el error estimado (0,05).

RECOMENDACIONES

- Se recomienda a los funcionarios y directivos de la Dirección Regional de Educación de Huánuco, mejorar la gestión administrativa ya que de acuerdo a los resultados obtenidos está en un nivel de poco adecuado para ello es necesario políticas de capacitación permanentemente.
- Del mismo modo es necesario, los responsables de la conducción de este órgano intermedio del Ministerio de Educación valoren y reconozcan a los colaboradores por los logros alcanzados y el buen desempeño, propiciando el crecimiento y del desarrollo personal y profesional, puesto que la satisfacción laboral no es de la mejor puesto que se encuentra en una valoración de medio, sin llegar a una valoración de alta o muy alta.
- Recomendamos también a los funcionarios y directores mejorar la planificación y la dirección de la gestión administrativa porque son dos dimensiones que están en un nivel inadecuado, para ello es necesario reforzar, innovar e incrementar conocimientos de los nuevos paradigmas referentes a tareas administrativas.
- Los responsables de la conducción de institución deben propiciar una mayor y mejor participación de los colaboradores en la toma de decisiones para mejorar la gestión institucional.
- Se sugiere a los estudiantes y/o egresados de pre y posgrado realizar más investigaciones teniendo en cuenta a las variables involucradas en otros contextos y con nuevas dimensiones para que de esta manera se conozcan la realidad de estas instituciones.

FUENTES DE INFORMACIÓN

- Alvarado, O. (2013). *Elementos de administración general*. Lima: UDREGRAF.
- Álvarez, D. (2007). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de Lima Metropolitana*. (Tesis de maestría), Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú.
- Amorós, E. (2007). *Comportamiento organizacional: en busca del desarrollo de ventajas competitivas*. Perú: USAT.
- Arias, M. (2008). *Administración de empresas*. México: Editora Pretina May Hispanoamérica S.A.
- Arratia, R. (2012). *Derecho administrativo*. Extraído el 12 de julio del 2016 en docplayer.es/6242684-Derecho-administrativo.htm.
- Basantes, S. (2014). *Modelo de gestión administrativa y la calidad en el servicio al cliente en el gobierno autónomo descentralizado municipalidad de Ambato*. (Tesis de Maestría), Universidad Técnica de Ambato, Ecuador.
- Boyer, S. (2011). *Administración. Un nuevo panorama competitivo*. México D.F.: McGraw Hill.
- Brunet, L. (2011). *El clima de trabajo en las organizaciones*. México: Trillas
- Bueso (2016). *La relación entre el Clima Organizacional y la Satisfacción laboral en los empleados de Industrias el Calan en la zona Norte*. Tesis de Maestría. Universidad Tecnológica de Honduras.
- Carro, F. y Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.
- Chiavenato, I. (2009). *Administración. Proceso Administrativo*. Colombia: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría General de la Administración*. México: McGraw Hill Interamericana S.A.

- Davis, K. y Newstrom, J. (1991). *Comportamiento humano en el trabajo*. México: Mc Graw Hill.
- Davis, K., y Newstrom, J. (2010). *Comportamiento humano en el Trabajo*. México: McGraw Hill.
- Díaz, J. (2014). *Percepción de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaraz, 2014*. (Tesis de maestría). Universidad Nacional Mayor de San Marcos. Lima, Perú.
- Flores, M. (2017). *Gestión Administrativa y productividad en el hospital de ESSALUD Huánuco, 2017*.
- Gibson, J. Ivancevich, J. y Donnelly, D. (2001). *Las organizaciones*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Griffin, R. (2011). *Administración*. México: CENGAGE Learning.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación científica*. México: McGraw Hill.
- Locke, E. A. (1984). *Job satisfaction. Social psychology and organizational Behaviour*. Chichester: Wiley.
- Luján, E. J. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa Oficina Regional Oriente Pucallpa – INPE 2018*. Universidad de Huánuco. Perú.
- Maslow, A. (1954). *Motivación y personalidad*. Nueva York: Harper.
- OIT (1999). *El papel de la OIT frente a los nuevos desafíos planetarios*. Extraído de www.ilo.org/legacy/spanish/lib/century/index6.htm
- Ollarves, Y. (2004). *Cultura organizacional y propiedades motivantes del puesto de trabajo en una institución de educación superior* [en línea] Base de datos. Investigación y postgrado. Recuperado de: <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/src/inicio/ArtPdfRed.jsp?iCve=65821106&iCveNum=0>.
- Palma, S. (1999). *Escala Satisfacción Laboral*. Lima: SL- SPC.

- Palma, S. (2006). *Motivación y Clima Laboral en personas de Entidades Universitarias*. Perú. Revista de Investigación en Psicología. 101 p. Instituto de Investigaciones Psicológicas. Facultad de Psicología. USMSM. Lima.
- Palomares, V.A. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo. Trujillo, Perú.
- Paredes, D. (2011). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad distrital de los Olivos*. (Tesis de Maestría), Universidad Nacional Federico Villarreal, Lima, Perú.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento organizacional*. México: Mc Graw Hill.
- Robbins, S. P. (1998). *Comportamiento institucional* (8ª Ed). México: Prentice Hall
- Robbins, S., y Coulter, M. (2010). *Administración*. México: Prentice Hall Hispanoamericano.
- Rodríguez, R. (2014). *Origen y evolución de la gestión administrativa*. Universidad Autónoma del Caribe. Recuperado de: <http://natalia-gestionadministrativa.blogspot.com/2009/09/origen-y-evolucion>
- Sandoval, J. (2014). *Gestión administrativa y desempeño docente en los Institutos Superiores de Pacasmayo, 2014*. (Tesis doctoral). Universidad César Vallejo de Trujillo – Perú.
- Santana, S. (2016). *“La Planificación estratégica y la gestión administrativa de los gobiernos autónomos descentralizados municipales (GADM) de Tungurahua”*. (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato. Ambato, Ecuador.
- Scanlan, B. (2000). *Administración para nuevos gerentes*. Serie de Administración y Negocios. Chile: Ed. Bloom Sant.
- Schermerhorn, J; y Osborn. R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. (1ªed.). México: Limusa.

ANEXO

ANEXO 01: INSTRUMENTOS

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUÁNUCO, 2019

I. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____
 Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

La valoración de cada ítem es la siguiente:

Deficiente	Malo	Regular	Bueno	Eficiente
1	2	3	4	5

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	PLANEACIÓN					
1	¿Cómo consideras la toma de decisiones en la DRE?					
2	¿Cómo consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas?					
3	¿Cómo consideras los planes de trabajo por área en tu institución?					
4	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la DRE?					
5	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en tu institución?					
	ORGANIZACIÓN					
6	¿Cómo consideras la organización de las áreas de la DRE?					
7	¿Cómo consideras que es el desempeño en el cumplimiento de tus funciones?					
8	¿Cómo consideras la designación de los cargos en la DRE?					
9	¿Cómo consideras a las políticas generales vigentes tu institución?					
10	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en la DRE?					
	DIRECCIÓN					
11	¿Cómo consideras los reconocimientos que se dan en la DRE por parte de los funcionarios?					
12	¿Cómo consideras las habilidades comunicativas en la DRE? través de los canales correspondientes?					
13	¿Cómo consideras la toma de decisiones en la DRE?					
14	¿Cómo consideras en la DRE el manejo de conflictos?					

15	¿Cómo consideras el liderazgo que ejercen los funcionarios de la DRE?					
	CONTROL					
16	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?					
17	¿Cómo consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas?					
18	¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?					
19	¿Cómo consideras a tus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?					
20	¿Cómo consideras los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema?					
	SUB TOTAL					
	TOTAL					

CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN DE HUÁNUCO, 2019

I. DATOS GENERALES:

Cargo: _____ Área: _____ Condición: _____
 Sexo: _____ Fecha: _____

II. INSTRUCCIONES

Estimado trabajador(a) el presente cuestionario es para la realización de un trabajo de investigación. Mucho agradeceré contestar con la mayor veracidad y objetividad posible, marcando con una (X), la respuesta que considere conveniente.

De antemano le agradecemos su colaboración

La valoración de cada ítem es la siguiente:

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

Nº	PREGUNTAS	1	2	3	4	5
	RETO AL TRABAJO					
1	¿Tu trabajo estimula tus ganas de superación?					
2	¿Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo?					
3	¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas?					
4	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					
5	¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo?					
	CONDICIONES DE TRABAJO					
6	¿Tu institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales?					
7	¿Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral?					
8	¿Tiene la Libertad para elegir tu propio método de trabajo?					
9	¿La distribución física del área de trabajo, facilita la realización de sus labores?					
10	¿Cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo?					
61	SISTEMA DE RECOMPENSAS					
11	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibe algún tipo de reconocimiento?					
12	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?					
13	¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?					
14	¿Los responsables de la institución valoran su trabajo y le brinda oportunidades de ascenso?					
15	¿Tienes muchas posibilidades de promoción en tu institución?					
	SUB TOTAL					
	TOTAL					

ANEXO Nº 02

MATRIZ DE CONSISTENCIA

ANEXO Nº 02: MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE EDUCACIÓN, HUÁNUCO-2019

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?</p>	<p>Objetivo General: Determinar cómo se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.</p>	<p>Hipótesis general: La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019, se relacionan significativamente.</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa cuyas dimensiones son -Planificación -Organización -Dirección -Control</p>	<p>Tipo de estudio. El presente estudio es no experimental descriptivo correlacional. Diseño de investigación. El diseño a emplear es el correlacional de corte transversal.</p>
<p>Problemas específicos: ¿Cómo se relaciona la planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.</p>	<p>Hipótesis específicas La planeación y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.</p>	<p>Variable 2: Satisfacción laboral, cuyas dimensiones son: -Responsabilidad -Reto al trabajo</p>	<p>Población y muestra. La población lo constituirán los trabajadores de la Dirección Regional de Educación de Huánuco que suman. La muestra será de tipo no probabilística por conveniencia o intencional y lo conformarán 15</p>
<p>¿Cómo se relaciona la organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.</p>	<p>La organización y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019,</p>		

<p>Educación, Huánuco - 2019?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona la dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.</p>	<p>se relacionan significativamente.</p>	<p>-Condiciones de trabajo</p>	<p>de trabajadores del Área de Gestión Pedagógica.</p>
<p>¿Cómo se relaciona la dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona el control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.</p>	<p>La dirección y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.</p>	<p>-Recompensas</p>	<p>Técnica e instrumento de recolección de datos. La técnica a utilizar será la encuesta y como instrumentos se tendrá dos cuestionarios que medirán la gestión administrativa y satisfacción laboral conformado por 20 y 15 preguntas respectivamente</p>
<p>¿Cómo se relaciona el control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019?</p>	<p>Determinar cómo se relaciona el control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco – 2019.</p>	<p>El control y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Educación, Huánuco - 2019, se relacionan significativamente.</p>		

ANEXO Nº 03

FICHA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y nombres:
- 1.2. Grado académico:
- 1.3. Cargo e institución donde labora:
- 1.4. Título de la Investigación:
- 1.5. Autor del instrumento:
- 1.6. Licenciatura/Maestría/Doctorado:
- 1.7. Nombre Del Instrumento:

II. ASPECTOS A EVALUAR

Indicadores	Criterios Cualitativos/Cuantitativos	Deficiente (01-09)	Regular (10-12)	Bueno (13-15)	Muy Bueno (16-18)	Excelente (19-20)
1. Claridad	Está formulado con lenguaje apropiado					
2. Objetividad	Está expresado con conductas observables					
3. Actualidad	Adecuado al avance de la ciencia y tecnología					
4. Organización	Existe una organización lógica					
5. Suficiencia	Comprende los aspectos en cantidad y calidad					
6. Intencionalidad	Adecuado para valorar los aspectos de estudio					
7. Consistencia	Basados en el aspecto teórico científico y del tema de estudio					
8. Coherencia	Entre las variables y dimensiones					
9. Metodología	La estrategia responde al propósito de estudio					
10. Conveniencia	Genera nuevas pautas para la investigación y construcción de teorías					
Sub total						
Total						

VALORACIÓN CUANTITATIVA (total x 0.20):

VALORACIÓN CUALITATIVA:

OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Lugar y fecha:

Posfirma

DNI:

