



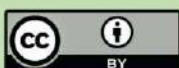
Esta obra está bajo una

[Licencia Creative Commons](#)

[Atribución - 4.0 Internacional \(CC BY 4.0\)](#)

Vea una copia de esta licencia en

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>





ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

**Gestión administrativa y satisfacción laboral de
los docentes en la Universidad Nacional de San
Martín, Tarapoto 2022**

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
Mención en Gestión Educativa

Autor:

Manuel Angel Rojas Torres

<https://orcid.org/0009-0008-6391-5212>

Asesor:

Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez

<https://orcid.org/0000-0003-4418-107X>

Tarapoto, Perú

2024



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

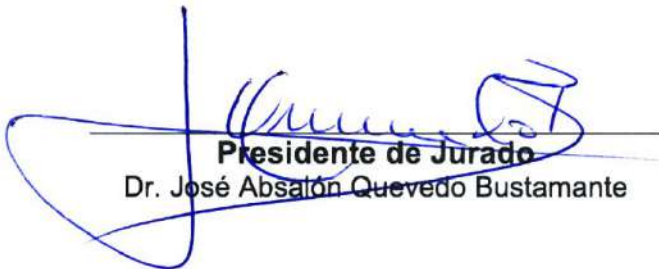
Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022

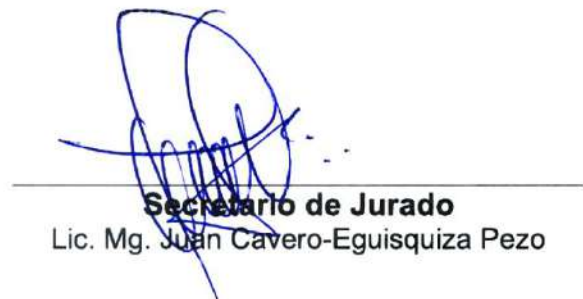
Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
Mención en Gestión Educativa

Presentado por:

Manuel Angel Rojas Torres

Sustentado y aprobado el día 27 de diciembre de 2024 por los jurados:


Presidente de Jurado
Dr. José Absalón Quevedo Bustamante


Secretario de Jurado
Lic. Mg. Juan Cavero-Eguisquiza Pezo


Miembro de Jurado
Lic. Mg. Ronald Navarro Macedo


Asesor
Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez

Tarapoto, Perú

2024



ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Los Miembros del Jurado que suscriben, reunidos para estudiar y escuchar la sustentación y defensa del Trabajo de Tesis, modo presencial, presentado por:

Bach. Manuel Angel Rojas Torres

Con el asesoramiento del Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez

“Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022”

Teniendo en consideración los méritos del referido trabajo, así como los conocimientos demostrados por el sustentante, lo declaramos:

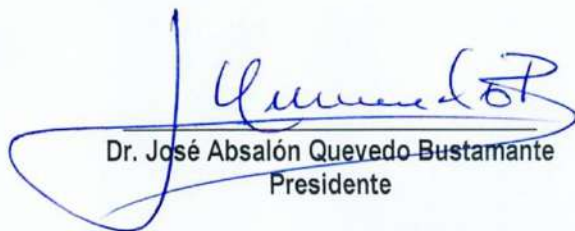
Aprobado

Muy Bueno (17)

Con el calificativo (*)

En consecuencia, queda en condición de ser considerado **APTO** por el Consejo Universitario y recibir el Grado Académico de **Maestro en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa**, de conformidad con lo estipulado en el Artículo 30° del Reglamento de Tesis de la Escuela de Posgrado de la UNSM.

Tarapoto, 27 de diciembre de 2024.


Dr. José Absalón Quevedo Bustamante
Presidente


Mg. Juan Cavelero Egusquiza Pezo
Secretario


Mg. Ronald Navarro Macedo
Miembro


Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez
Asesor

(*) De acuerdo con el Artículo 40° del Reglamento General de Ciencia, Tecnología e Innovación (RG - CTI) la Universidad Nacional de San Martín - Tarapoto, estas deberán ser calificadas con términos de: BUENO, MUY BUENO, EXCELENTE, también considerar la nota



ESCUELA DE POSGRADO

UNIDAD DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE EDUCACIÓN Y HUMANIDADES
PROGRAMA DE MAESTRÍA EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN CON
MENCIÓN EN GESTIÓN EDUCATIVA

Tesis

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022

Para optar el grado académico de Maestro en Ciencias de la Educación con
Mención en Gestión Educativa

Los suscritos declaran que el presente Trabajo de tesis es original en su
contenido y forma.

Ejecutor

Manuel Angel Rojas Torres

Asesor

Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez

Tarapoto, Perú

2024

Declaratoria de autenticidad

Manuel Angel Rojas Torres, con DNI N° 47137209, egresado de la Escuela de Posgrado, Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con Mención en Gestión Educativa de la Universidad Nacional de San Martín, autor de la tesis titulada: Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Declaro bajo juramento que:

1. La tesis presentada es de autoría propia.
2. La redacción fue realizada respetando las citas y referencia de las fuentes bibliográficas consultadas, siguiendo las normas APA actuales.
3. Toda información que contiene la tesis no ha sido plagiada.
4. Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido alterados ni copiados, por tanto, la información de esta investigación debe considerarse como aporte a la realidad investigada.

Por lo antes mencionado, asumo bajo responsabilidad las consecuencias que deriven de mi accionar, sometiéndome a las leyes de nuestro país y normas vigentes de la Universidad Nacional de San Martín.

Tarapoto, 27 de diciembre de 2024



Manuel Angel Rojas Torres
DNI N.º 47137209

Ficha de identificación

<p>Título del proyecto Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022</p>	<p>Línea de investigación: Socio Diversidad Sublínea de investigación: Modernización de los procesos de gestión Tipo de investigación: Básica <input checked="" type="checkbox"/>, Aplicada <input type="checkbox"/>, Desarrollo experimental <input type="checkbox"/></p>
<p>Autor: Manuel Angel Rojas Torres</p>	<p>Escuela de Posgrado Unidad de Posgrado de la Facultad de Educación y Humanidades Programa de Maestría en Ciencias de la Educación con mención en Gestión Educativa https://orcid.org/0009-0008-6391-5212</p>
<p>Asesor: Dr. Luis Manuel Vargas Vásquez</p>	<p>Dependencia local de soporte: Facultad de Educación y Humanidades Escuela Profesional de Educación Inicial, Primaria y Secundaria Unidad o Laboratorio Educación Inicial, Primaria y Secundaria https://orcid.org/0000-0003-4418-107X</p>

Dedicatoria

A mi amada Padme, mi rayo de sol.
Eres la inspiración y el motivo para
alcanzar nuevas alturas, cada paso
que doy es para construir un futuro
mejor para ti. Te amo, hija.

Manuel Rojas.

Agradecimiento

A mi madre, Maritza, por su constante aliento y comprensión. Su amor incondicional es el fundamento de mis logros.

A mi amada pareja, Astrid Carolina, por estar a mi lado en todo momento, mostrándome su apoyo incondicional y su amor; y por celebrar conmigo en los triunfos.

Manuel Rojas

Índice general

Ficha de identificación	7
Dedicatoria	8
Agradecimiento.....	9
Índice general.....	10
Índice de tablas	12
Índice de figuras	13
Resumen.....	14
Abstract	15
CAPÍTULO I INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN.....	16
1.1. Marco general del problema.....	16
1.2. Formulación del problema de investigación.....	18
1.2.1. Problema General.....	18
1.2.2. Problemas específicos.....	18
1.3. Hipótesis de investigación	18
1.3.1. Hipótesis General.....	18
1.3.2. Hipótesis Específicas.....	18
1.4. Objetivos	19
1.4.1. Objetivo general.....	19
1.4.2. Objetivos específicos	19
1.5. Justificación de la investigación.....	19
CAPÍTULO II MARCO TEÓRICO	21
2.1. Antecedentes de la investigación	21
2.2. Fundamentos teóricos	26
2.3. Definición de términos básicos	39
CAPÍTULO III MATERIALES Y MÉTODOS	41
3.1. Ámbito de la investigación	41
3.1. Sistema de variables	41
3.1.1. Variables independientes.....	41

3.1.2. Variables dependientes.....	41
3.2. Diseño de la investigación	42
3.2.1. Tipo y nivel de la investigación.....	42
3.2.2. Población y muestra.....	42
3.2.3. Diseño analítico, muestral y experimental	43
3.3. Procedimientos de la investigación.....	44
3.4. Autorizaciones y permisos (facultativo, según legislación).....	47
3.5. Control ambiental y bioseguridad	47
3.6. Cumplimiento de principios éticos	47
CAPÍTULO IV RESULTADOS Y CONCLUSIONES.....	48
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
ANEXOS	63

Índice de tablas

Tabla 1 Descripción de variables por objetivo específico	41
Tabla 2 Distribución de docentes ordinarios de la UNSM.....	43
Tabla 3 Instrumento – Gestión administrativa	45
Tabla 4 La valorización del instrumento se detalla a continuación:.....	45
Tabla 5 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa	45
Tabla 6 Instrumento – Satisfacción laboral.....	45
Tabla 7 La valorización del instrumento se detalla a continuación:.....	46
Tabla 8 Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento satisfacción laboral.	46
Tabla 9 Valorización para la interpretación de los resultados	47
Tabla 10 Niveles de percepción de la variable gestión administrativa	48
Tabla 11. Niveles de la variable satisfacción laboral.....	49
Tabla 12 Correlación y significancia entre gestión administrativa y satisfacción laboral	50
Tabla 13 Correlación y significancia entre planeación y satisfacción laboral	51
Tabla 14 Correlación y significancia entre organización y satisfacción laboral	52
Tabla 15 Correlación y significancia entre dirección y satisfacción laboral	54
Tabla 16 Correlación y significancia entre control y satisfacción laboral.....	55

Índice de figuras

Figura 1 Niveles de percepción de la variable gestión administrativa.....	48
Figura 2 Niveles de la variable satisfacción laboral	49

Resumen

El presente trabajo que lleva por título “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022”, donde mi principal objetivo de estudio fue determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente ordinario en la Universidad Nacional de San Martín en el año 2022.

El tipo de investigación es básica, debido a que aportará aspectos teóricos actuales y nuevos por medio de la recopilación de fundamentos teóricos y de nivel descriptivo – correlacional. La población de estudio estuvo conformada por 158 docentes ordinarios de la UNSM, a los cuales se emplearon dos instrumentos para medir la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con 24 y 58 ítems respectivamente, ambos instrumentos fueron revisados y validados por especialistas, determinándose su consistencia se determinó utilizando el índice de consistencia interna conocido como Alfa de Cronbach, que nos arrojó como resultado el índice de 0.937 y 0.71 respectivamente, siendo este altamente fiable para su aplicación.

El resultado se obtuvo gracias al análisis que se hizo a los datos obtenidos mediante un análisis estadístico correlacional de Rho de Spearman el cual indica que, sí existe una relación positiva de grado moderada entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, ya que según nuestra evaluación de suposición el valor del índice de relación es 0.698 y el p-valor = 0.000, lo cual es inferior al margen de margen de error calculado (0.05), lo cual conlleva a validar la hipótesis planteada en el estudio.

Palabras claves: gestión administrativa, administración organizacional, satisfacción laboral, bienestar laboral y docentes.

Abstract

The present work is entitled “Administrative management and job satisfaction of teachers at the National University of San Martin, Tarapoto 2022”, has as main objective to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of the regular teaching staff at the National University of San Martin in the year 2022.

The type of research is basic, because it will provide current and new theoretical aspects through the collection of theoretical foundations and at a descriptive-correlational level. The study population consisted of 158 regular teachers of the UNSM, to whom two instruments were used to measure administrative management and job satisfaction, with 24 and 58 items respectively. Both instruments were reviewed and validated by specialists, and their consistency was determined using the internal consistency index known as Cronbach's Alpha, which yielded an index of 0.937 and 0.71 respectively, being highly reliable for its application.

The result was obtained thanks to the analysis of the data obtained through a Spearman's Rho correlational statistical analysis, which indicates that there is a positive relationship of moderate degree between administrative management and job satisfaction, since according to the assumption evaluation, the value of the relationship index is 0.698 and the p-value = 0.000, which is lower than the margin of error calculated (0.05), which leads to validate the hypothesis put forward in the study.

Keywords: administrative management, organizational administration, job satisfaction, job welfare and teachers.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN A LA INVESTIGACIÓN

1.1. Marco general del problema

En la actualidad, la función es administrar de forma adecuada una institución educativa de contexto universitario, tiene gran importancia en los procesos de mejora continua y la calidad de la educación ofertante, esta denodada labor por la calidad inicia por las autoridades universitarias, rectores académicos y encargados administrativos, quienes de alguna manera gestionan la institución universitaria de acuerdo al ámbito que le corresponde con el propósito de formar jóvenes para alcanzar una meta profesional. La administración educativa de calidad va de la mano con una adecuada gestión administrativa, además una adecuada administración pedagógica en conjunto influirá en garantizar una formación profesional de calidad, donde se toman decisiones de gran relevancia para los procedimientos administrativos e institucionales, este procedimiento busca garantizar un servicio educativo de acorde a las normas y fines del centro de estudios; en donde la labor profesional del docente juega un papel realmente imprescindible. Por otro lado, la satisfacción en el trabajo consiste en una serie de acciones y reacciones motivadoras del individuo que tiene hacia su centro laboral, esto depende del trabajo que realice y los resultados obtenidos (Mendoza, 2017).

En un ámbito internacional, tal y como señala Pérez (2018) “la gestión administrativa puede verse perjudicada cuando la satisfacción laboral de quienes integran parte de la institución se encontraba totalmente desmotivados en el contexto laboral”. Tal es el caso de los trabajadores de una institución que pertenece al Estado ubicada en la provincia de Tungurahua en Ecuador, donde los colaboradores manifestaron que no existe una comunicación adecuada entre estos, en cuanto al alcance de las metas y propósitos institucionales, pues se notó rivalidad e individualismo entre los colaboradores del área administrativa. Hubo insatisfacción laboral, hecho que provocó que la gestión administrativa no se lleve a cabo de manera eficiente, generando el desinterés en el trabajo diario de cada colaborador. Adicional a ello, existe desconocimiento e inobservancia en los procedimientos administrativos por cada puesto de trabajo repercutiendo en la satisfacción. Por otro lado, “existe un nivel de insatisfacción en un 69% y la gestión administrativa se lleva a cabo regularmente en un 68%, mientras que un 50% de los colaboradores considera que la organización jerárquica no es la más adecuada para la institución”.

En cuanto a Perú, Bao (2019) menciona la problemática que se generó en la unidad de formación avanzada de la universidad estatal Hermilio Valdizán de Huánuco, donde los

trabajadores no llevaron a cabo una eficiente gestión administrativa, notándose la falta de compromiso, esto ha provocado que la satisfacción laboral se vea afectada, generando confusión entre los propios trabajadores. De igual manera, se reveló que la administración operativa presentaba un grado medio en un 52% debido a la falta de cumplimiento de actividades asociadas a una adecuada gestión, mientras que el nivel de satisfacción por parte de los trabajadores fue bajo en un 44% dando a conocer que no existen beneficios equitativos para todos los trabajadores, así también no hubo una adecuada planificación que permita el alcance de los propósitos institucionales.

Es preciso mencionar que, para alcanzar el objetivo mayor (formar profesionales) de manera idónea se necesita que el docente haga uso de sus mejores estrategias, artificios o herramientas en la noble labor de educar, con el ímpetu y satisfacción de realizar un trabajo de altos estándares. Es de gran importancia la participación de los que dirigen o administran la institución educativa universitaria, además de los que trabajan en la parte administrativa, quienes directa y/o indirectamente apoyan la parte académica o pedagógica. Por ello, es relevante conocer cómo se sienten o qué tan satisfechos se encuentran los docentes trabajando en la universidad. En un ámbito local, este trabajo se desarrollará en la casa de estudios sanmartinense, localizada en la urbe de Tarapoto, del departamento y provincia de San Martín, que tuvo como finalidad establecer la condición de la administración organizacional en vínculo con el bienestar o satisfacción laboral de los profesores ordinarios de esta entidad. Por cuanto se evidencian los siguientes problemas: en la **planeación**, los planes de trabajo no son desarrollados con anticipación, no existe adecuada aplicación de estrategias administrativas, donde pocas veces la realización de elecciones no se efectúa con eficacia. En cuanto a la **organización**, la universidad no suele encontrarse organizada, por cuanto el personal administrativo tiene otras prioridades que debe realizar y no efectúan el pago a tiempo de la plana docente, más aún cuando este es solo contratado, no logran cumplir con las metas que les asignan mensualmente. En cuanto a la **dirección**, las relaciones interpersonales entre colaboradores no es la más favorable, existe insatisfacción por parte de los docentes, el jefe general no imparte el liderazgo de modo que imposibilita el cumplimiento de objetivos. En cuanto al **control**, la evaluación del desempeño no suele ser constante, algunos docentes no desarrollan su trabajo con entusiasmo por sentir insatisfacción en cuanto a falta de materiales que deben ser proporcionados por la universidad para el desarrollo de clases presenciales con grandes retos de la enseñanza virtual que hoy en día se viene desempeñado. Los acontecimientos mencionados afectan severamente en la satisfacción laboral, por ello nace la idea de desarrollar el presente análisis.

1.2. Formulación del problema de investigación

1.2.1. Problema General

¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?

1.2.2. Problemas específicos

- a) ¿Cuál es la relación que existe entre **planeación** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?
- b) ¿Cuál es la relación que existe entre **organización** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?
- c) ¿Cuál es la relación que existe entre **dirección** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?
- d) ¿Cuál es la relación que existe entre **control** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?

1.3. Hipótesis de investigación

1.3.1. Hipótesis General

Hi: La relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa.

Ho: La relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, no es significativa.

1.3.2. Hipótesis Específicas

- a) H₁: Existe relación significativa entre planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
H₀: No existe relación significativa entre planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
- b) H₁: Existe relación significativa entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
H₀: No existe relación significativa entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
- c) H₁: Existe relación significativa entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
H₀: No existe relación significativa entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

d) H_1 : Existe relación significativa entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

1.4. Objetivos

1.4.1. Objetivo general

Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

1.4.2. Objetivos específicos

- a) Determinar la relación que existe entre **planeación** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
- b) Determinar la relación que existe entre **organización** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
- c) Determinar la relación que existe entre **dirección** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.
- d) Determinar la relación que existe entre **control** y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

1.5. Justificación de la investigación

Conveniencia, porque servirá como medio para conocer las principales falencias que se asocian con la administración operativa y el bienestar en el entorno laboral de los profesores de la organización universitaria, asimismo, servirá como base para posteriores investigaciones como antecedente para poder contrastar resultados.

La relevancia social, los aportes teóricos del trabajo investigativo contribuirán a que los maestros en calidad de trabajadores de la casa de estudios estatal de San Martín puedan entender con más precisión acerca de la gestión administrativa y cuáles son sus componentes para conocer su asociación con la satisfacción en el trabajo, con la finalidad de encontrar estrategias relevantes y oportunas que permitan alcanzar el desarrollo desde el contexto del trabajo.

Valor teórico, la investigación adopta aportes teóricos de diversos autores, en ese sentido tomará en consideración el aporte de Chiavenato (2010) para la primera variable, mientras que para la segunda se tomará lo expuesto por Robbins y Judge (2009) quienes definen al bienestar laboral se define como la percepción global que posee el empleado respecto

a su labor, dependiendo del tipo de experiencia que este tenga pueden ser actitudes negativas o pueden ser actitudes positivas.

Implicancia práctica, porque los conocimientos que serán obtenidos podrán dar soluciones oportunas a la problemática que viene atravesando la universidad en función a su gestión y la satisfacción de todo su grupo de maestros, para que estos puedan brindar oportunamente una educación de calidad a sus estudiantes.

Utilidad metodológica, la investigación permitirá operacionalizar ambos factores de análisis, tanto gestión administrativa como satisfacción laboral, y se aplicarán dos instrumentos que permitirán medir a las mismas, con una clase de investigación de naturaleza explicativa con una perspectiva no experimental y un método numérico.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

La presente investigación considera investigaciones desarrolladas sobre la administración organizacional y el bienestar en el trabajo, tanto a nivel global como en Perú y local.

A nivel internacional

Se encuentra el estudio de Zamora Cabrera et al. (2019) en su investigación "Incidencia del control interno en la gestión administrativa de las IES", efectuada en la institución académica Politécnica Salesiana del Ecuador. El propósito del trabajo de investigación fue dar a conocer los procesos del control interno en base a los propósitos de la universidad. De tipología aplicada, donde se aplicó una guía de entrevista a 23 participantes, asimismo se aplicó una lista de cotejo. Concluyendo en que, "las organizaciones deben contar con un buen control que permita el cumplimiento de los objetivos de la institución, contar con diferentes modelos de control interno que permiten implementar controles en todas las estructuras de la institución, finalmente, el control interno incide directamente en la gestión administrativa porque permite que los procedimientos y procesos sean efectivos, eficientes y económicos. La gestión de una institución debe ser constante, depende de ello que su grupo humano demuestre interés y mejor desempeño".

En tanto, Lara (2017) desarrolló su tesis acerca del impacto de la administración operativa en la actividad pesquera en Ecuador. Dicha investigación tuvo como objetivo demostrar que la administración operativa de los constructores influye en la efectividad de la labor pesquera. De tipología descriptiva y analítica. Integrado por 325 colaboradores a los cuales les aplicaron un cuestionario. Concluyó: "la administración incide de forma significativa en la efectividad de la actividad piscícola por cuanto el valor de correlación de 0.971, el cual indica que es positiva y fuerte. Con respecto a sus dimensiones, el autor indica que existe incidencia por poseer una significancia bilateral de 0.000 siendo este menos a 0.05. Además, el grado de gestión administrativa fue medio en un 49%, demostrando que las actividades desarrolladas en la gestión influyen en la actividad comercial de contexto pesquero".

Montoya et al. (2017) desarrollaron un estudio acerca de la satisfacción el desempeño el ámbito profesional y su conexión con el entorno institucional en trabajadores de una institución educativa en Chile, el cual tuvo como principal propósito el de determinar la asociación entre los temas de estudio. De tipología cuantitativa y correlacional, con una muestra integrada por 166 trabajadores. La herramienta utilizada consistió en un formulario. Los resultados obtenidos tienen que, el 95% de docentes están satisfechos laboralmente, así como el personal administrativo están satisfechos laboralmente con un 90.6%; en tanto que un 80% de profesores y el 72.7% del personal administrativo ven un nivel elevado del ambiente corporativo. Concluyen: “la satisfacción laboral y el clima organizacional se vinculan significativamente, asimismo, la percepción del clima organizacional está altamente asociada con un alto nivel de satisfacción, esto quiere decir, mientras exista un alto grado de gestión de administración, entonces la satisfacción en los colaboradores será alta”. La satisfacción de un trabajador depende de muchos factores, entre ellos, el ambiente del trabajo, las relaciones entre compañeros y el trabajo grupal, por tanto, las organizaciones deben preocuparse en ello a fin de obtener mayor satisfacción por los trabajadores.

Muñoz-Méndez et al. (2017) desarrollaron un estudio que trato sobre el bienestar laboral en los educadores en sus tres niveles en España, el que tuvo como objetivo analizar el impacto de los aspectos sociodemográficos en el bienestar laboral. Investigación descriptiva de estructura no experimental - de corte transversal, además, el grupo objetivo se encontró integrada por 163 maestros a los que aplicaron una encuesta. Concluyeron: “el grado de satisfacción en el trabajo es medio en un 45%; asimismo, los docentes fijos están más satisfechos que los docentes contratados, esto, debido a que no reciben los mismos beneficios y su contrato muchas veces no les permite realizar algún tipo de reclamo. La satisfacción comprende diversas emociones que nacen desde el interior de un trabajador, este debe ser fortalecido a través de incentivos”.

Finalmente, Martínez-Garrido (2017) realizó una investigación acerca del impacto en el liderazgo, el ambiente educativo en el bienestar laboral de los docentes en América Latina, el cual ha tenido como propósito determinar la asociación entre el bienestar laboral de los docentes, la gestión escolar y el ambiente institucional. Los participantes fueron 5,733 escuelas de 15 países. Concluye que, “los elementos que impactan más en el grado de satisfacción en el trabajo en los profesores es el clima en el aula, ambiente laboral y el apoyo de la dirección, donde por medio del estadístico y la prueba paramétrica Rho Spearman se pudo determinar que la asociación es significativa con un nivel de significancia de 0.000 y una correlación de 0.789. Donde la incidencia es del 62%”. El liderazgo es un tema relevante en una institución, no solo desde los docentes,

sino también desde los alumnos, contribuye al alcance de metas y pone énfasis en la iniciativa de cada individuo.

A nivel nacional

Alvarado (2020) realizó una investigación sobre administración institucional y satisfacción en el trabajo dentro de una universidad situada en el distrito de Breña, en Lima, el que tuvo como propósito, evaluar el vínculo entre los temas estudiados. De tipología básica, el cual contó con un enfoque numérico, en el cual se empleó una estructura no experimental, correlacional de tipo transversal, los sujetos de la investigación fueron 68 docentes a los que aplicaron un cuestionario en la obtención de datos. Concluyó que, ambas variables están relacionadas de forma moderada, por lo que recomienda que la institución se plantee objetivos y diseñe un organigrama en función a las necesidades de sus estudiantes. Asimismo, el grado de asociación presentó una significancia de 0.000. La gestión administrativa fue regular en un 50%, la satisfacción fue regular en un 42%. La gestión de una organización debe ser eficiente, de este depende que se desarrollen las actividades en los diferentes departamentos de forma adecuada, permitiendo el cumplimiento de metas y logrando una satisfacción alta.

Bernal (2020) llevó a cabo un estudio sobre la administración operativa y la satisfacción en el trabajo del equipo de la RENIEC, en Lima, El propósito fue establecer la asociación entre los temas principales del estudio. De tipología básica, con una metodología numérica, estructura no experimental, asociativa y de naturaleza transversal. Conformada por 80 colaboradores de la institución, donde fue empleado un cuestionario como instrumento. Concluyó que “existe asociación entre ambos temas, pues la relación entre variables es muy alta y positiva. Asimismo, a través del estadístico se determinó que la significancia obtenida fue de 0.001 con una correlación de Rho Spearman de 0.912 (83% de incidencia)”. Las actividades desarrolladas para una adecuada administración deben ser controladas y cumplidas para garantizar las funciones administrativas a fin de otorgar lo necesario al grupo de colaboradores.

Noriega (2019) en su proyecto de titulación acerca de la administración operativa y el bienestar laboral en los docentes de posgrado de la Armada Peruana, en el Callao, el cual ha tenido como finalidad dar a conocer el vínculo entre las variables que formaron parte de la indagación. Análisis fundamental, empleó un diseño transversal, no experimental y de tipo correlacional causal y sus integrantes fueron 80 docentes a los

que se aplicaron dos cuestionarios para ambos temas investigados. Las conclusiones a las que llegó el autor fueron: Existe asociación directa y significativa entre las variables. Por cuanto el nivel de asociación fue de 0.735, en relación con los aspectos fue de 0.724, 0.765, 0.785 y 0.725 con una significancia bilateral de 0.000. El resultado señala que, mientras en la gestión administrativa las actividades se desarrollen con eficacia, entonces la satisfacción mostrará un comportamiento adecuado.

Cruz (2018) llevó a cabo un estudio sobre el manejo operativo y el bienestar en el trabajo de los empleados de la UGEL de Ilo, el trabajo investigativo tuvo como finalidad dar a conocer la relación presente entre los factores. De tipología aplicada, tipo con un enfoque no experimental, transversal y correlacional-causal. Compuesta en un total de 71 colaboradores. Los medios empleados para recolectar los datos consistieron en cuestionarios. El autor de la investigación concluye que, si existe conexión entre los temas tratados, siendo esta positiva y muy débil, el resultado se debe a que el grado de vínculo de Rho Spearman fue de 0.238, por otro lado, en cuanto a sus dimensiones, los resultados estadísticos fueron de 0.289, 0.135, 0.133 y 0.284 con una significancia de 0.001. La obtención de mejores resultados en una institución depende del grado de ánimo y compromiso en que se encuentre un trabajador, por ello, es relevante que este siempre se encuentre satisfecho, no solo ello, este debe cumplir con sus funciones y desarrollar trabajos de calidad.

Para finalizar con lo propuesto, Miranda (2020) en su investigación evaluó el grado de conexión existente entre la administración organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una entidad. Investigación de tipología cuantitativa de diseño no experimental, donde tuvo como integrantes a 27 colaboradores a los cuales les aplicaron un cuestionario. Las conclusiones a las que llegó el autor fueron: “Existe vínculo entre los temas de investigación, debido a que la significancia obtenida fue de 0.002 con un grado de correlación de 0.811, donde señala que cuando existe un alto grado de administración organizacional, la satisfacción en la organización será alta”. Asimismo, existe vínculo entre las dimensiones de la satisfacción porque la significancia obtenida fue de 0.01. Los resultados obtenidos por el investigador demuestran que mientras la gestión demuestre un nivel alto, entonces la satisfacción será óptima.

A nivel local

Dávila y Moya (2019) realizaron un estudio acerca de la administración operativa y bienestar laboral en los servidores de la compañía Machu Picchu Foods de la ciudad de Tarapoto, que tuvo finalidad el de establecer el nivel de relación entre los factores mencionadas. Es una investigación de naturaleza no experimental, de tipo transversal y

correlacional-relacional, y conto con 104 trabajadores a quienes aplicaron un cuestionario. Los autores concluyen que, se encontró relación entre ambas variables, también encontraron que el desarrollo en la empresa es positivo y están implementando nuevos métodos de gestión administrativa. La asociación arrojó una significancia de 0.000 con un grado de correlación de 0.943. En toda organización, debe ser de sumo interés tener un manejo adecuado de la administración, donde se incluya actividades de planeación, organización, liderazgo y supervisión con el propósito de que los colaboradores se muestren motivados y desarrollen sus tareas con eficiencia.

Macedo y Alvarado (2018) realizaron una tesis en relación a la gestión salarial y el bienestar del usuario interno en la compañía Don Pollo San Martín SAC. en Tarapoto, de igual modo, el proyecto ha tenido como finalidad determinar el vínculo entre las variables estudiadas. De tipología implementada con una estructura sin experimentación, de diseño transversal, con enfoque asociativo-relacional, y participó un grupo de 30 colaboradores. La herramienta empleada fue un formulario. En conclusión: la relación entre estas variables es significativa, donde la significancia bilateral obtenida fue de 0.000 con un grado de asociación de 0.925. Por otro lado, el grado de gestión remunerativa está en nivel inadecuado con un 63% y la satisfacción del cliente interno se encuentra en un nivel bajo con un 47%. El pago de remuneraciones debe ser a tiempo, teniendo en cuenta que todo individuo realiza un trabajo con la intención de obtener beneficios económicos y solventar sus necesidades básicas, sin ello, esto se volvería un problema y crearía malestar en el trabajador.

Marín (2021) en su investigación evaluó la asociación entre la administración organizacional y bienestar en el trabajo. De enfoque aplicado con un diseño no experimental. Integrada por 30 trabajadores de la institución a los cuales les aplicaron un cuestionario. Las conclusiones a las que llegó el autor fueron: Con respecto a la gestión administrativa presentó un grado bajo en un 50%, mientras que el grado de satisfacción del trabajo fue bajo en un 57%. Por otra parte, "existe asociación entre los temas estudiados con un grado de significancia de 0.000 y un coeficiente de correlación de 0.778. Con relación a las dimensiones sobre la gestión administrativa tienen asociación, por cuanto, el grado de significancia fue 0.000. Estos resultados estadísticos demuestran que, si la gestión presenta problemas, entonces, la satisfacción se verá afectada en la entidad".

Aparcana y Panduro (2017) realizaron un estudio acerca de gestión de plataformas administrativas y productividad laboral en la DRTC de San Martín en Tarapoto, que tuvo como propósito el de evaluar la asociación entre los factores analizados. Investigación

práctica de tipo no experimental, con enfoque correlacional, y se desarrolló constituido por 132 colaboradores a los que aplicaron un cuestionario para la recopilación de los datos. Concluyendo que, “existe relación directa entre las variables con una significancia de 0.000 y un grado de correlación de 0.793, asimismo, en la empresa se desarrollan planes siguiendo los lineamientos establecidos y realizan un manejo adecuado de los métodos para el desempeño laboral”. Por otra parte, los datos recogidos son transferidos a una base de datos proporcionados por la institución donde se plantean los planes organizacionales. Un trabajador debe estar conforme con lo que hace, asimismo, debe sentirse contento con el trabajo que desempeña, de nada sirve, si a este no le gusta lo que realiza día a día.

Finalmente, Del Águila (2021) en su trabajo investigativo dio a conocer la asociación que puede existir en la administración operativa y el bienestar laboral. Investigación de carácter fundamental con un diseño no experimental. Constituido por 103 participantes. Para la recopilación de datos emplearon cuestionarios como instrumento. Las conclusiones a las que llegó el autor fueron: El nivel de administración operativa es bajo con un resultado del 54%, mientras que el nivel de bienestar laboral fue bajo en un 52%. Por otro lado, “existe relación entre los temas estudiados con una significancia estadística de 0.000 y un grado de correlación de Rho Spearman de 0.680, lo mismo sucede con las dimensiones donde el grado de correlación fue de 0.720, 0.616 y 0.691”. Es importante añadir que la comunicación es indispensable en una institución, con el fin de que todas las secciones puedan llevar a cabo sus tareas sin ningún problema.

2.2. Fundamentos teóricos

Gestión administrativa

Chiavenato (2010) da a conocer qué “es un procedimiento que consiste en la planificación, dirección, en la organización y el control de los medios de una entidad con la intención de alcanzar los propósitos”. Del mismo modo, trata de la traducción de los propósitos en el accionar y valiéndose de este, sobre las acciones que se realizan en diversos grados de una institución, con la principal intención de cumplir las metas planteadas (p.19).

Caldas (2017) sostiene que hace referencia al “conjunto de actividades que se desarrollan en forma unida para el progreso de la institución, para hacer esto realidad es necesario tener en claro las metas y especificar acciones requeridas para aprovechar al máximo cada uno de los recursos”.

Anzola (2002) por otro lado expone que “involucra una serie de actividades que se realizan en base al esfuerzo sistematizado entre los individuos, de otra forma, es el modo en el cual los individuos se empeñan en alcanzar los propósitos que tienen en común en beneficio de una entidad, realizando cada una de sus funciones, cumpliendo con cada una de las etapas importantes que implica la planificación, ejecución y evaluación de cada uno de los resultados” (p.70).

Hortigüela y Sánchez (2020) lo consideran como una actividad de suma importancia, porque por medio de ella, se desarrollan los propósitos, uniendo los esfuerzos en conjunto con todos los integrantes de la organización, sin tener en cuenta el puesto que ocupa cada uno de ellos. Los propósitos son alcanzados a través de un procedimiento establecido.

Por su parte, Carro y Calo (2012) expresan que se basa en la investigación de las compañías, denotando la forma en la que surgen o caen, donde se definen sus metas y el compromiso que tienen en conjunto con sus trabajadores (p.1). Cabe mencionar que cada organización tiene un fin y deben realizar acciones en beneficio de la población.

Como señalan Millán, Córdoba y Ávila (2009) concluyeron: abarca un sinnúmero de actividades y determinaciones que facilitan alcanzar una meta definida con antelación. De igual manera, se encuentra vinculada al logro de las metas, por este motivo, no debe ser expresado como un grupo de actividades sin un propósito (p.49). Bajo este contexto, con una gestión efectiva no se correrá el riesgo de caer en el fracaso, sobre todo si se trata de una entidad, de otro modo, las acciones serán realizadas de manera sistemática y con prontitud, con todos los recursos necesarios en todos los niveles.

Para culminar, Yáñez (2004) indica que es un “conjunto de saber de característica sistematizada en vínculo al proceso que implica la administración interactuando en un ámbito social direccionado por racionalidad y técnica” (p.31). Es necesario considerar esta situación problemática en la que se realiza y este debe contar con aspectos teóricos actualizados para mejorar el procedimiento ya establecido.

Importancia

Caldas (2017) explica que es clave fundamental en una institución, debido a que ejecuta y potencializa las actividades que se deben de desempeñar con los objetivos establecidos y apoyar la sostenibilidad y expansión de esta. De igual manera, permite prevenir problemas y alcanzar los propósitos de la entidad, así como la “conducción sistemática de una adecuada gestión administrativa que favorece la obtención de resultados eficientes para la empresa. También prepara a la organización y dispone

para actuar, pero de forma anticipada, contemplando aquellos medios y procesos necesarios para cumplir con los objetivos y reducir los efectos negativos o posibles dificultades”.

Características

En cuanto a las principales características, Hortigüela y Sánchez (2020) mencionan que en una institución debe existir un encargado que trabaje con un equipo debidamente organizado integrado por jefes y demás funcionarios para poder ocuparse:

- Plantear y obtener directrices, reglamentos y procedimientos.
- Liderar en diferentes grupos de colaboración.
- Supervisa el cumplimiento presupuestario de la organización.
- Propone y aplica mejoras en las tácticas de manejo del equipo colaborativo.
- Supervisa el proceso de pagos salariales a todos los integrantes que son parte de la institución.
- Elabora programas de capacitación y desarrollo profesional.
- Realiza investigaciones y evaluaciones periódicas sobre el ambiente laboral.
- Propone e informa, así como mantiene informada a la junta directiva de la organización.
- Diseña la organización del área de trabajo de cada uno de los colaboradores

Beneficios

Tal y como señala Caldas (2017) las principales ventajas aplicadas en una institución son:

- Aumento de productividad: permite que se puedan aplicar todos los procedimientos de forma más simple y de fácil acceso, de modo que, optimiza el funcionamiento de todas las acciones de la institución, provocando un incremento de la productividad, dado que, se puedan modificar y adecuar los procedimientos que afecten de forma negativa en la productividad.
- Centrarse en el cumplimiento de propósitos: Permite centrarse en las tareas y actividades que conlleven al cumplimiento de los objetivos. Todo esfuerzo se dirige a la misma dirección y se consigue por medio de una adecuada planificación de estrategias definidas y el equipo de trabajo que opera de forma coordinada.
- Maximizar el uso de recursos: Permite el ahorro de todo tipo de recursos, entre ellos destaca el tiempo, el dinero y los recursos materiales, dado que todo ello se emplea de forma inteligente y eficiente.

Evaluación de la gestión administrativa

Para valorar la variable como tal, se tiene lo expuesto por Chiavenato (2010) quien mencionó “la dimensionalidad de la gestión administrativa compuesta por: planear, organizar, direccionar y controlar”.

Dimensión 1: Planeación

Como indica Chiavenato (2010) es una primera actividad del procedimiento administrativo, dentro de este se propone el estudio del entorno e interno, planteamiento de estrategias, políticas y objetivos, así como las actividades a ser desarrolladas en corto, mediano y largo tiempo. Para ello, es necesario tener con claridad la meta que desea alcanzar la organización. De igual modo, es un grupo de actividades que requiere de tiempo y que también consiste en la toma de decisiones efectivas que los conecte con el futuro esperado, donde se tiene en consideración los factores externos e internos (p.135). La planeación anticipa los propósitos de la compañía donde se plantea la forma en cómo estas serán alcanzadas, primero comienza con el análisis, luego se proponen los propósitos y como consecuente las actividades a ser desarrolladas para su alcance.

Esta dimensión contiene como indicadores:

- Toma de decisiones, permite elaborar acciones acertadas en momentos de dificultades en la organización.
- Elaboración de planes, planifica actividades con antelación a favor de la entidad.
- Administración estratégica, procedimiento de evaluación sistemática de una entidad y define los propósitos que desee alcanzar el grupo de trabajo.

Dimensión 2: Organización

Tal y como indica Chiavenato (2010) manifiesta que es un factor vinculado a los diversos modos de trabajo. De igual manera, es definido como el grupo de reglas, cargos y actitudes que deben respetar todos los individuos dentro de una institución, 2tiene como principal responsabilidad organizar y gestionar todos los recursos requeridos, tales como las personas, los materiales y los recursos económicos y financieros” (p. 137). Es el procedimiento que consiste en designar tareas a cada uno de los colaboradores que pertenecen a una entidad para que en conjunto alcancen los objetivos propuestos.

Esta dimensión tiene como indicadores:

- Estructura; consiste en cómo está organizada jerárquicamente la entidad a fin de conocer cómo se estructura cada área y las actividades que desarrolla cada funcionario.

- Diseño organizacional; procedimiento de selección de la estructura de funciones, asignación de responsabilidades y conexiones interpersonales.
- Recursos humanos: Es el departamento de la entidad que se encarga de reclutar nuevos integrantes, así como de efectuar los pagos que corresponden por el trabajo realizado.

Dimensión 3: Dirección

Como infiere Chiavenato (2010) es una actividad que debe realizar el departamento administrativo de la entidad con la intención de direccionar las actividades de los participantes en función al cumplimiento de propósitos. Esto consiste en la comunicación eficiente, motivación hacia los colaboradores y alcance de propósitos (p.139). Se encuentra constituida por un grupo de integrantes que tienen como principal tarea orientar a un conjunto de individuos hacia el bien de la entidad, por medio de capacidades que implica el liderazgo. Esta dimensión tiene como indicadores:

- Comportamiento organizacional: Propone la conducta de los individuos en base a una dinámica compleja de estímulos y de actitudes. De igual modo, investiga las actitudes de los colaboradores.
- Motivación: Hace referencia al estado interno de un individuo hacia el alcance de metas o propósitos.
- Liderazgo: el grupo de actividades que sirven para incidir en el modo de pensar o comportarse de los demás, un líder tiene la propiedad de tomar la iniciativa y proponer ideas de carácter innovador.

Dimensión 4: Control

Como manifiesta Chiavenato (2010) “es la actividad que abarca el área administrativa y busca lo que fue planificado, organizado y direccionado que se ubique en función a los objetivos que fueron propuestos por la institución” (p.140). Por otro lado, es la tarea responsable de analizar el desempeño global de una organización. De igual manera, esta actividad se encuentra asociado con la mejora continua por cuanto la labor de elaborar el seguimiento a lo implementado y direccionado hacia el propósito inicial. La dimensión tiene como indicadores:

- Evaluación del desempeño real: Procedimiento sistemático que permite conocer el grado de eficacia de los individuos al momento de realizar actividades.
- Estándares: Criterios que permiten juzgar las funciones públicas, así como el cumplimiento de metas a través de estos.
- Medidas de control administrativo: Acciones de control de actividades de carácter administrativo.

Fundamento teórico sobre la administración organizacional como motor del crecimiento institucional

Gibson (1997) mencionó “que el desarrollo de la entidad es interpretado como un instrumento para una adecuada administración que se utiliza para desarrollar ciertos cambios en una entidad. En efecto, esto se realiza con el afán de lograr el progreso en la empresa” (p.151).

El modelo se encuentra aplicado a diversos cambios que deben iniciar desde las indicaciones con la capacidad organizacional que sepan administrar de forma adecuada una compañía. En primera instancia, planifica la toma de decisiones de forma agrupada, luego sigue una serie de acciones para alcanzar cambios, esto se logra a corto o largo tiempo.

Gibson (1997) aludió que, “por cuanto al carácter técnico de administración, deben poner en práctica los valores esenciales de los gestores sin tener en cuenta los valores de los agentes de cambio” (p.51).

En primera instancia, el modelo carece de ética, pues no considera los valores de los individuos que integran en el cambio, de otro modo, en segunda instancia, quienes forman parte de la administración, ponen su mayor esfuerzo con la finalidad de comprender y valorar la naturaleza de la problemática que sucede en la compañía con la intención de obtener y planificar posibles alternativas de solución para lograr los cambios en la institución, de acuerdo a este modelo de gestión. Para ello se debe considerar el siguiente proceso: Considerar los cambios internos y externos, ambientales, evaluación frecuente de los resultados de rendimiento personal, en conjunto y a modo de institución, plantear análisis de las falencias, participar de forma apropiada, establecer limitaciones, estimación de los resultados adquiridos por medio de la aplicación del método, y reajustes de ser indispensable, retroalimentación de los agentes y demás fuerzas que involucren el cambio.

Teorías de la gestión administrativa

Teoría Clásica de la Administración

La teoría clásica sobre administración, fundamentada por Henri Fayol, constituye un marco fundamental para comprender los procesos de gestión dentro de las organizaciones. Este enfoque establece que la gestión administrativa se organiza en torno a cinco aspectos esenciales: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Estas funciones desempeñan un papel clave en la construcción de una estructura

organizacional eficiente y en la implementación de procesos administrativos efectivos (Fayol, 1949).

Planificar implica establecer objetivos y determinar las estrategias necesarias para alcanzarlos, asegurando un uso racional de los recursos. Organizar se centra en estructurar y asignar las tareas, garantizando que cada miembro del equipo conozca sus responsabilidades. Dirigir implica guiar y motivar a los trabajadores hacia el cumplimiento de metas organizacionales. Coordinar asegura que las actividades y los recursos trabajen de manera armónica para evitar duplicidades o conflictos. Finalmente, controlar es el proceso de supervisión y evaluación de los resultados obtenidos frente a los objetivos planteados, permitiendo la implementación de ajustes necesarios.

Fayol también propuso principios esenciales para una gestión eficaz, entre los que destacan la división del trabajo, que promueve la especialización y eficiencia; la unidad de mando, que establece que cada servidor debe tomar disposiciones de un único superior; y la centralización, que sugiere que las decisiones importantes deben centrarse en los niveles jerárquicos más altos. Estas ideas, aunque concebidas en el contexto de organizaciones tradicionales, han tenido un impacto duradero en la teoría y práctica de la administración moderna, influyendo en cómo se estructuran y operan muchas organizaciones actualmente.

La relevancia de la teoría clásica radica en su capacidad para ofrecer una visión sistemática y estructurada de la gestión, proporcionando fundamentos que continúan siendo aplicables en diversos contextos organizacionales, incluso en un entorno empresarial en constante evolución.

Teoría de los Sistemas

La gestión administrativa puede comprenderse eficazmente a través del enfoque de la teoría de los sistemas, un marco conceptual introducido por Ludwig Von Bertalanffy (1968). Este modelo propone que las organizaciones son sistemas abiertos, esto implica que mantienen una interacción constante con su entorno. Según, esta perspectiva, las organizaciones no son entidades aisladas, sino conjuntos integrados de elementos que trabajan en interdependencia donde cada componente influye y es influenciado por los demás.

Los gestores administrativos, desde esta visión, deben adoptar un enfoque holístico, lo que significa que deben analizar y gestionar la organización en su totalidad en lugar de centrarse únicamente en partes individuales. Por ejemplo, un cambio en un área específica puede tener repercusiones significativas en otras áreas, debido a la

interconexión de los componentes organizacionales. Este principio resalta la necesidad de la adaptabilidad organizacional, que permite a las instituciones ajustarse a las dinámicas del entorno, así como la importancia de la retroalimentación, un mecanismo clave para evaluar y corregir las acciones en función de los objetivos establecidos.

En esencia, la teoría de los sistemas no solo promueve una comprensión integral de las organizaciones, sino que también destaca la importancia de anticipar y gestionar las complejidades inherentes a los entornos organizacionales modernos. Este enfoque, basado en la adaptabilidad y el aprendizaje continuo, se alinea con las demandas de un mundo en constante cambio, donde la capacidad de innovar y ajustarse al entorno externo es esencial para el éxito sostenible de cualquier organización (Bertalanffy, 1968).

Satisfacción laboral

Durante años surgieron diferentes definiciones y aseveraciones con respecto a la satisfacción laboral. Dentro de los autores más sobresalientes con respecto al estudio de la bienestar en el trabajo tenemos a Robbins y Judge (2013) quienes definen a el bienestar laboral se define como la percepción global que mantiene el empleado respecto a su labor, dependiendo del tipo de experiencia que este tenga pueden ser actitudes negativas o pueden ser actitudes positivas (p.45).

Entre otras definiciones, Pamela y Sánchez (2020) quienes mencionan que, la satisfacción laboral “es la respuesta de una persona o miembro de una empresa en consecuencia con la experiencia de trabajo que tiene, esto se ve reflejado en su comportamiento tanto con sus colegas como con sus superiores”.

Asimismo, Manosalvas et al. (2015) mencionan que son todas las actitudes que tiene una persona de su propia situación laboral, ya sean estas como resultado del desarrollo de los aspectos generales o aspectos específicos dentro de su centro laboral.

Robbins (2013) lo interpreta como el estado de un individuo en un contexto afectivo de agrado y que experimenta sobre su realidad en el trabajo a causa de la práctica de este en su puesto en vínculo con sus valores, esto quiere es decir, con lo que anhela o anticipa recibir. También, incorpora el elemento afectivo sobre la apreciación e incluye elementos cognitivos y de comportamiento.

Juárez-Adauta (2012) afirma que tiene que ver con la percepción del trabajador acerca de la estructura y procesos que se manejan dentro de la organización en la que trabaja.

Tamayo (2010) lo define como un fenómeno psicológico de carácter subjetivo que todo individuo que labora experimenta, ello en consecuencia de las percepciones, afectos,

conocimientos, percepciones, motivaciones, deseos y juicios que los trabajadores experimentan en la empresa u organización en la que trabajan.

Por otro lado, Gamero (2005) lo define como “la experiencia de una persona en su centro de labores teniendo como consecuencia de todos aquellos factores que están involucrados con las actividades y funciones que realiza en su centro laboral”.

Como señala Chiavenato (2003) indica el nivel de satisfacción por parte de un trabajador con respecto a su entorno y las condiciones laborales en la que se encuentre. Asimismo, “se refiere a la cuestión indispensable, debido a que está relacionada con un adecuado funcionamiento de la compañía, calidad en el trabajo y niveles en el rendimiento y la producción”.

Finalmente, Márquez (1998) lo define “como la actitud que tiene el trabajador ante su propio trabajo, esta actitud es producida en los mismos por una serie de valores, creencias y percepciones acerca de su propio ambiente de trabajo”.

Importancia

Como manifiesta Ferro (2020) reside en que ayuda a identificar los elementos que podrían desencadenar la salida de un empleado de una organización. La empresa requiere contar con personal talentoso para garantizar su desarrollo a largo plazo y alcanzar el éxito esperado. Asimismo, los trabajadores que se encuentran totalmente satisfechos colaboran de forma voluntaria con los demás colegas y colaboran en la compañía, respetando las normas. También, se esfuerzan por resolver problemas, pues consideran que, la empresa es primordial y no acuden sólo por un pago remunerativo a laborar, sino porque les interesa y creen en las metas y propósitos.

Elementos

Tal y como señala Durán (2020) para la obtención de una bienestar en el trabajo efectivo, los elementos que impactan en ese resultado son:

- El jefe: El gerente o encargado, de esta figura depende que un trabajador se mantenga en su centro de labores, pues tiene que ser alguien que genere confianza.
- Recompensas: Los colaboradores necesitan sentirse valorados y reconocidos por el cumplimiento de metas y es esencial para lograr una satisfacción eficiente en los individuos.
- Equipo: Es importante incentivar el trabajo en grupo, para que los resultados sean más eficientes aún y puedan llegar a cumplirse las metas institucionales.
- Flexibilidad: Los cambios de horarios podrían influir en la satisfacción, es importante que los jefes conozcan las opiniones de sus trabajadores.

- Estructura y reglas: Solicitar ideas a los colaboradores para establecer reglas que ayuden a llevar el orden de las actividades sería ideal, de modo que den la libertad de expresión a cada individuo.
- Actividad: Organizar actividades semanales, mensuales o trimestrales fortalecerá el equipo y los liberará del estrés.
- Emociones: Es otra de las características importantes para lograr la satisfacción en el trabajo, por ello deben brindar el apoyo a los colaboradores en el momento en que lo necesiten. Buscar la empatía para que obtengan la confianza de las personas que trabajan en la organización.

Factores de una adecuada satisfacción en el trabajo

Durán (2020) menciona los siguientes factores:

- Creación de lazos con los trabajadores: Un vínculo respetuoso y abierto con el jefe principal incide en el flujo de las tareas, producción y motivación.
- Obtener incentivos de atracción para el trabajador, es decir, recompensas en proporción a su trabajo desempeñado y las posibilidades de crecer en la organización, con la finalidad de ascender a algún puesto.
- Incentivar las labores en grupo, una adecuada asociación entre compañeros se traduce en el apoyo mutuo y es clave fundamental para que las labores se lleven a cabo a tiempo.
- Formación adecuada y continua; en este se involucra a las capacitaciones en el área laboral en que estos desempeñen, estos resultan estimulantes a corto plazo.
- Ambiente de trabajo y descanso eficiente, el lugar de trabajo debe ser seguro y contar con la higiene requerida, a fin de evitar insatisfacción.
- Motivos de ascenso; una motivación esencial en los colaboradores es la oportunidad de acceder a nuevos puestos donde obtengan mayores ingresos.

Modelos sobre el bienestar en el trabajo. Teoría de Herzberg

Hay varias teorías que dan a conocer la relevancia de la satisfacción en el trabajo, entre ellas, la de Maslow, aplicable a la necesidad primordial de la persona, luego se ubica la teoría de ERG de Alderfer, que se basa en la necesidad de interacción y autovaloración, seguidas por el modelo de McClelland, que se define por tres impulsos clave: poder, afiliación y logro. Además, se destaca la teoría de Herzberg, etc.

En el trabajo investigativo, se tiene en consideración la teoría expuesta por Herzberg quien expresa “Los dos factores” donde se da a conocer que el bienestar e incomodidad laboral son dos fenómenos opuestos y distintos cada uno por su lado dentro de la

orientación ocupacional (Robbins, 2013). Asimismo, “se fundamenta en el entorno externo de la persona direccionado al interior. De acuerdo con Herzberg, la satisfacción del individuo en función a las tareas que desempeña está ligada con dos factores de contexto motivacional: intrínsecos y extrínsecos, donde la satisfacción se alcanza por medio de ambos”.

Evaluación de la satisfacción laboral

Para la valoración del bienestar dentro del ámbito laboral, se destacan las más significativas de acuerdo con Robbins y Judge (2013):

Relacionadas a los elementos externos o de mantenimiento

Se encuentran asociados con la disconformidad, porque se enfocan en el lugar que rodea a los individuos y abarca las circunstancias bajo las cuales realizan sus labores. De tal manera, como las condiciones se encuentran gestionadas y determinados por la entidad, los elementos externos escapan al control personal. Incluyen factores relacionados con el entorno físico y las condiciones laborales. Los indicadores que forman parte de este son:

- **Políticas de la institución o políticas administrativas:** consiste en el nivel según los lineamientos o reglas organizacionales enfocadas a regular el vínculo de trabajo relacionado con el colaborador. Contiene los conocimientos acerca de la organización, cómo este inició, tareas y funciones en base a la normativa y herramientas que se encuentren en vigencia. También se encuentran las políticas institucionales enfocadas a los deberes de los funcionarios, enfocados en la proyección y propósito.
- **Condiciones laborales:** hace referencia a los requisitos físicos donde el colaborador desempeña sus actividades, aquí se ubica la iluminación, ventilación, entorno de contexto físico, tamaño del lugar donde trabaja, limpieza, higiene y los recursos de tecnología. Contiene la organización de trabajo, las remuneraciones, gratificaciones, comunicación entre los trabajadores y estabilidad en el trabajo, además se ubica la seguridad, status de trabajo y datos requerida.
- **Vínculos interpersonales favorables con los superiores directos:** el director principal colabora y participa activamente con el apoyo de todos los colaboradores.
- **Relaciones interpersonales con sus colegas:** se refiere al vínculo existente entre compañeros, este debe ser cordial y con respeto.
- **Procedimientos de supervisión, gestión, seguimiento de las tareas y evaluación:** el modo en que los jefes inspeccionan el trabajo de cada individuo, cómo es direccionado, la constancia y propósito que involucra la supervisión. Del mismo modo,

contempla las evaluaciones al alumnado, a los propios maestros, criterios de supervisión institucional, control de puntualidad, etc.

- **Apoyo administrativo:** es indispensable el apoyo para el alcance de los propósitos del colaborador.

Relacionadas a los factores intrínsecos o motivacionales

Tal y como señala Robbins (2013) se refiere al contenido del cargo que incluye el reconocimiento por parte de los directivos y colaboradores, las labores gratificantes, asignación de funciones, la autonomía en cada actividad desarrollada, ascensos, empleo de las habilidades individuales, formulación de propósitos e inspección asociada a estos, reducción de funciones, ampliación o mejora del rol, oportunidad de desarrollo de la carrera la capacitación. Posee como indicadores:

- Reconocimiento por parte de su equipo de trabajo: Es importante que el trabajador se sienta reconocido por la labor que desempeña en su centro laboral.
- Estímulo para mejorar en el trabajo: Pequeñas recompensas que motivan al trabajador.
- Delegación de responsabilidad: Asumir con tareas dentro del centro laboral y desarrollarlas con obligación.
- Flexibilidad para decidir cómo realizar sus tareas y autonomía para organizar su propio trabajo donde el individuo tiene poder y autonomía en la realización de sus funciones.
- Ascensos y bienestar: Designar otro puesto provoca satisfacción laboral.
- Posibilidad de desarrollo profesional, “este sirve para su perfeccionamiento y su realización personal: horario flexible, tiempo suficiente para la familia, tiempo libre”.
- Capacitación permanente: Las capacitaciones son tomadas como una ocasión que posee el empleado para ejecutar tareas relevantes que contribuyan a su autorrealización. Permite el incremento de conocimientos.
- Participación en la toma de determinaciones de su división, área o segmento: Los trabajadores que participan y son escuchados en su centro laboral muestran una alta satisfacción.

Teorías de la satisfacción laboral

Teoría de las Necesidades de Maslow

La teoría de Abraham Maslow, propuesta en 1943, organiza las necesidades humanas en una jerarquía que va desde las necesidades más básicas hasta las más elevadas, pasando por los niveles de fisiología, seguridad, afiliación, estima y autorrealización. Este modelo sostiene que las personas deben satisfacer primero sus necesidades fundamentales, como alimentación, descanso y seguridad, antes de buscar niveles más altos relacionados con el desarrollo personal y la autorrealización (Maslow, 1943). En el ámbito educativa, esta teoría ofrece una perspectiva valiosa para comprender la satisfacción laboral de docentes, ya que sus experiencias dentro de una institución suelen estar directamente relacionadas con el grado en que se satisfacen estas necesidades.

En este contexto, los docentes alcanzan mayores niveles de satisfacción laboral cuando las instituciones educativas garantizan condiciones laborales que cubran sus necesidades básicas, como salarios justos, espacios físicos adecuados y estabilidad laboral. Asimismo, aspectos como el reconocimiento profesional, el respeto por su trabajo y pertenencia a una comunidad laboral fortalecen su sentido de estima. En el nivel más alto, la autorrealización se ve reflejada en las oportunidades para el desarrollo profesional, como la posibilidad de participar en proyectos innovadores, acceder a formación continua y contribuir significativamente al avance de la educación. Maslow, enfatiza que la progresión hacia metas más elevadas, como la realización de su máximo potencial profesional, solo es posible cuando las necesidades de los niveles inferiores están adecuadamente satisfechas, destacando así la importancia de un entorno institucional que promueve tanto el bienestar como el crecimiento personal de los docentes (Maslow, 1943).

Teoría de la Discrepancia de Locke

La teoría de la discrepancia de Edwin Locke, propuesta en 1969, establece que la satisfacción laboral está asociada con la comparación entre expectativas de los individuos respecto a su trabajo y las experiencias reales que viven en el desempeño de sus funciones. En este marco, la satisfacción se alcanza cuando existe una alineación entre lo esperado y lo experimentado, mientras que una brecha significativa entre ambas genera insatisfacción. En el ámbito docente, esta teoría cobra relevancia al analizar los factores como las condiciones laborales, el reconocimiento profesional, y

la carga académica afectan el bienestar y la motivación del personal educativo (Locke, 1969).

Por ejemplo, los docentes tienden a sentirse satisfechos cuando encuentran en su entorno laboral un reconocimiento acorde a sus esfuerzos, un equilibrio entre sus responsabilidades académicas y sus recursos. Si estas condiciones coinciden con sus expectativas iniciales, como el deseo de impacto educativo positivo y crecimiento profesional, es probable que experimenten una mayor satisfacción laboral. Sin embargo, si perciben una discrepancia significativa, como falta de reconocimiento, exceso de carga laboral o escasas oportunidades de desarrollo, se puede generar frustración, insatisfacción y, eventualmente, desmotivación. La teoría de Locke subraya así la importancia de entender y gestionar las expectativas de los docentes, así como de crear entornos laborales que minimicen las discrepancias para promover su compromiso y bienestar profesional (Locke, 1969).

2.3. Definición de términos básicos

- Control: “Es la función a cumplir en el área administrativa para guiar el accionar de los individuos hacia el logro de sus objetivos. Esta demanda una comunicación óptima, motivación constante y liderazgo, pues se orienta al manejo del personal”. (Chiavenato, 2010, p. 139).
- Dirección: Se refiere a la “función que incumbe al ámbito administrativo, y busca que lo planificado, organizado y direccionado se encuentre encaminado hacia las metas establecidas por la institución” (Chiavenato, 2010, p.140).
- Estándares: Criterios que permiten juzgar las funciones públicas, así como el cumplimiento de metas a través de estos (Chiavenato, 2010, p.140).
- Factores extrínsecos: Se encuentran asociados con la “insatisfacción, pues se localizan en el ambiente que rodea a las personas y abarcan condiciones en que desempeñan su trabajo” (Robbins y Judge, 2013).
- Factores intrínsecos: “Constituyen el contenido del cargo en sí e incluyen: reconocimiento por parte de los directivos y compañeros” (Robbins y Judge, 2013).
- Gestión administrativa: Es un proceso que abarca planificar, direccionar, organizar y controlar el empleo de los medios de la institución con el fin de alcanzar sus metas (Chiavenato, 2010, p.19).
- Organización: Se refiere al modo como se encuentra organizado una institución para el desarrollo de actividades (Chiavenato, 2010, p.137).
- Planeación: Es un procedimiento en el cual, de forma consciente por el cual eligen y se define la ruta óptima para alcanzar una meta (Chiavenato, 2010, p.135).

- Políticas administrativas: Hace referencia al nivel según los lineamientos o normas institucionales enfocadas a regular el vínculo laboral y conectado de forma directa con el trabajador (Robbins y Judge, 2013).
- Recursos humanos: Es el departamento de la entidad que se encarga de reclutar nuevos integrantes, así como de efectuar los pagos que corresponden por el trabajo realizado (Chiavenato, 2010, p.137).
- Satisfacción laboral: “La actitud general que tiene el trabajador hacia su trabajo, dependiendo del tipo de experiencia que este tenga pueden ser actitudes negativas o pueden ser actitudes positivas” (Robbins y Judge, 2013, p. 45).
- Toma de decisiones: permite elaborar acciones acertadas en momentos de dificultades en la organización (Chiavenato, 2010, p.135).

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1. **Ámbito de la investigación**

El presente proyecto de estudio se desarrolló en la casa de estudios universitarios estatal de San Martín, situada en la localidad de Tarapoto, dentro de la provincia y departamento de San Martín.

3.2. **Sistema de variables**

3.2.1. **Variables independientes**

- Variable 01: Gestión administrativa
- Variable 02: Satisfacción laboral

3.2.2. **Variables dependientes**

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

Tabla 1

Descripción de variables por objetivo específico

Objetivo específico 1: Analizar la relación que existe entre planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Planeación	Toma de decisiones	Encuesta	Grado de satisfacción
	Elaboración de planes Administración estratégica		

Objetivo específico 2: Establecer la relación que existe entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Organización	Estructura	Encuesta	Grado de satisfacción
	Diseño organizacional Recursos humanos		

Objetivo específico 3: Identificar la relación que existe entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Dirección	Comportamiento	Encuesta	Grado de satisfacción
	Organizacional		
	Motivación		
	Liderazgo		

Objetivo específico 4: Determinar la relación que existe entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Variable abstracta	Variable concreta	Medio de registro	Unidad de medida
Control	Evaluación del desempeño real	Encuesta	Grado de satisfacción
	Estándares		
	Medidas de control		
	administrativo		

Fuente: Elaboración propia.

3.3. Diseño de la investigación

3.3.1. Tipo y nivel de la investigación

La categoría de estudio es básica, debido a que aportará aspectos teóricos actuales y nuevos por medio de la recopilación de fundamentos teóricos y de nivel descriptivo - correlacional, es decir, “se medirá el grado de relación o asociación entre dos variables, también describirá cada uno de los temas de investigación” (Sánchez y Reyes, 2006), con el objetivo de establecer la asociación entre ambos temas tratados en función a los profesores de la casa de estudios estatal de San Martín.

3.3.2. Población y muestra

Población

Arbaiza (2019) expresa que es el grupo de elementos que participan en una investigación y que son los medios principales de los cuales se recopila información. Estos poseen cualidades en común y que tienen información sobre los temas de investigación.

El grupo poblacional de este estudio está conformado por profesores ordinarios de la UNSM, que tiene un total de 269, distribuido por categoría según la siguiente tabla 2.

Tabla 2
Distribución de docentes ordinarios de la UNSM.

Docentes ordinarios	
Categoría	Cantidad
Principal	71
Asociado	88
Auxiliar	110
Total	269

Fuente: Unidad de Recursos Humanos de la UNSM – 2021.

Muestra

Con respecto a la determinación de la totalidad exacta de los participantes, se aplicó la fórmula estadística de características de población finita:

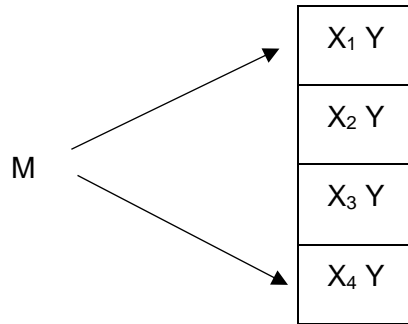
$$m = \frac{Z^2 \cdot N \cdot P \cdot Q}{E^2(N - 1) + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

m	= Tamaño de la muestra	
Z	= Margen de seguridad	1.96
N	= Número de la población	269
P	= Probabilidad pertinente del hecho que se investiga	0.5
Q	= Probabilidad no pertinente frente al hecho a investigar	0.5
E	= 5% de margen de error	0.05
m	=	158,4566
m	=	158

Muestra: Está conformada por 158 docentes ordinarios de distintas categorías de la Universidad Nacional de San Martín, quienes proporcionaron la información necesaria para llevar a cabo el estudio.

3.3.3. Diseño analítico, muestral y experimental

La naturaleza de la investigación corresponde a un diseño no experimental, es decir, no se manipulará ninguna de los factores, sino que, se observará el fenómeno en su contexto natural, es decir, se recogerán los datos y serán plasmados en el estudio sin necesidad realizar alguna modificación, asimismo, se determinará la conexión entre los temas de investigación. (Alarcón, 2016). El esquema que será empleado es el siguiente:



Dónde:

M = Docentes ordinarios de la UNSM.

X = Gestión administrativa.

X₁ = Planeación.

X₂ = Organización.

X₃ = Dirección.

X₄ = Control.

Y = Satisfacción laboral.

En este diseño del trabajo investigativo se determina la relación entre ambos factores.

3.4. Procedimientos de la investigación

3.4.1. Técnica de recolección de datos

Para el estudio realizado se utilizó el cuestionario como método principal para la recopilación de información, para datos primarios recopilándolos de manera directa para mayor veracidad, consistencia y fundamento del trabajo investigativo. Esta técnica se aplicará con un enfoque cuantitativo la cual proveerá información numérica para ser tratadas estadísticamente y así determinar el grado de conexión entre los temas de estudio (Arbaiza, 2019).

Herramienta para la recopilación de información

En el trabajo, la herramienta aplicada es la encuesta, a través del cual se recolectará los datos o respuestas a las interrogantes debidamente formuladas y estructuradas.

Formulario de Administración Operativa

La encuesta para el factor de administración operativa a aplicarse en este estudio fue propuesta por Salas Sánchez Ayly (2016) y adecuado por Maza Gamboa Luz (2018), el cual cuenta con 24 ítems y de tipo Likert con puntuaciones asignadas de la siguiente manera forma:

Tabla 3*Instrumento – Gestión administrativa*

Dimensión	Interrogantes	Total, ítems	Escala de Likert
Planeación	1-6	6 ítems	(1) Muy deficiente
Organización	7-12	6 ítems	(2) Deficiente
Dirección	13-18	6 ítems	(3) Aceptable
Control	19-24	6 ítems	(4) Bueno (5) Muy bueno

Fuente: Elaboración propia.**Tabla****4**

La valorización del instrumento se detalla a continuación:

	Rango
Bajo	24 - 55
Medio	56 - 87
Alto	88 - 120

En cuanto a la validación para los formularios, se utilizó la metodología de evaluación por expertos:

Tabla 5*Validez de contenido por juicio de expertos del instrumento gestión administrativa*

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Doctor	Clay Petter Cabrera Tuanama	Aplicable
2	Magister	Carlos Trigos García	Aplicable
3	Magister	Ronald Navarro Macedo	Aplicable

Para medir su la consistencia se estableció a través del coeficiente Alfa de Cronbach el cual dio como hallazgo el índice de 0.937 siendo este altamente fiable para su aplicación.

Cuestionario de Satisfacción laboral

El cuestionario para el factor de satisfacción en el trabajo a aplicarse en el presente estudio fue propuesto por Rivas Díaz Luisa (2015) el cual se encuentra constituido por 58 interrogantes de una escala Likert con los valores asignados de la siguiente manera:

Tabla 6*Instrumento – Satisfacción laboral.*

Dimensión	Interrogantes	Total, ítems	Escala de Likert
Factores extrínsecos o higiénicos	1-41	41 ítems	(1) Absolutamente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indeciso
Factores intrínsecos o motivacionales	42-58	17 ítems	(4) De acuerdo (5) Absolutamente de acuerdo

Tabla 7

La valorización del instrumento se detalla a continuación:

	Rango
Bajo	58 – 134
Medio	135 – 211
Alto	212 – 290

En cuanto a la validación para los formularios, se utilizó la metodología de evaluación por expertos:

Tabla 8

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

Nº	Grado académico	Nombres y Apellidos	Dictamen
1	Doctor	Clay Petter Cabrera Tuanama	Aplicable
2	Magister	Carlos Trigoso García	Aplicable
3	Magister	Ronald Navarro Macedo	Aplicable

Fuente: Desarrollo propio.

Para validar la herramienta se utilizó la técnica de evaluación por expertos, y para establecer su consistencia se utilizó el coeficiente Alfa de Cronbach, el cual dio como hallazgo 0.71 siendo este muy confiable.

3.4.2. Técnica de aplicación del cuestionario

Se evaluarán a los 158 maestros ordinarios de la casa de estudios estatal de San Martín de distintos sexos y edades, a través de un cuestionario virtual con la herramienta de Formularios de Google, donde se aplicará los dos instrumentos de recopilación de información (cuestionarios) para cada factor de análisis.

3.4.3. Técnicas de procesamiento y análisis de datos

Con la totalidad de la muestra que constituyen 158 docentes, para el análisis detallado de todos los datos que se recopilarán en este estudio estudio se empleará el método descriptivo, por medio del programa estadístico SPSS, versión 27 para Windows, donde se obtendrán tablas de frecuencias y figuras de barras porcentuales para un mejor entendimiento.

Asimismo, se empleará el método inferencial, por cuanto a través del análisis de normalidad se determinará el test paramétrico a ser empleada (Rho Spearman – Pearson) para evaluar el nivel de correlación entre los temas y dimensiones el cual nos permitirá analizar de manera confiable los datos obtenidos. Para la interpretación, se empleará la siguiente valorización:

Tabla 9
Valorización para la interpretación de los resultados

Valor de r	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
- 0.9 a - 0.99	Correlación negativa muy alta
- 0.7 a - 0.89	Correlación negativa alta
- 0.4 a - 0.69	Correlación negativa moderada
- 0.2 a - 0.39	Correlación negativa baja
- 0.01 a - 0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación negativa nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

3.5. Autorizaciones y permisos (facultativo, según legislación)

No aplica

3.6. Control ambiental y bioseguridad

Esta propuesta no genera ningún tipo de peligro ecológico ni biológico, por la temática de la investigación.

3.7. Cumplimiento de principios éticos

Como responsable del presente trabajo de investigación declaro que se ajustará a las normas éticas básicas de la investigación, particularmente el reconocimiento de los derechos de autor de otros creadores, a las teorías y conocimientos diversos, citándolos apropiadamente y precisando las fuentes bibliográficas.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y CONCLUSIONES

4.1. RESULTADOS

4.1.1. Resultados de la variable 1: Gestión Administrativa.

Tabla 10

Niveles de percepción de la variable gestión administrativa

		Fi	%
Gestión Administrativa	Bajo	18	11.4%
	Medio	126	79.7%
	Alto	14	8.9%
	Total	158	100 %

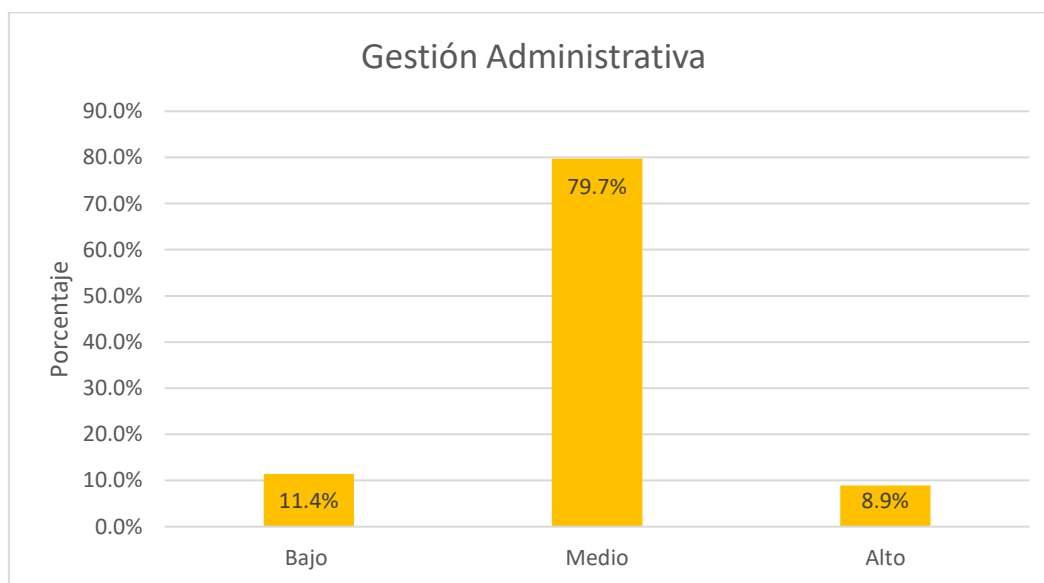


Figura 1

Niveles de percepción de la variable gestión administrativa.

Según la tabla 10 y la figura 1, tenemos como resultado que, del total de 158 docentes encuestados, el 11.4 % opina que existe un nivel bajo con relación a la eficiencia sobre la gestión administrativa, el 79.7 % para ellos la gestión está en un nivel intermedio y el 8.9 % opina que el nivel de manejo administrativo es alto.

Con un 79.7 % de los 158 docentes encuestados, podemos afirmar que la gestión administrativa dentro de la casa de estudios estatal de San Martín se encuentra en un grado medio, esto genera que los docentes se sientan insatisfechos en su lugar de trabajo,

para ellos la gestión administrativa se está dando de forma inadecuada, conllevando esto a un progreso lento para la institución, lo cual no permite alcanzar las metas trazadas. Como institución que brinda servicios educativos debe tener una gestión con un nivel alto para garantizar el desempeño de los docentes.

4.1.2. Resultados de la variable 2: Satisfacción Laboral.

Tabla 11.

Niveles de la variable satisfacción laboral

		Fi	%
Satisfacción Laboral	Bajo	9	5.7%
	Medio	113	72.0%
	Alto	35	22.3%
	Total	158	100 %

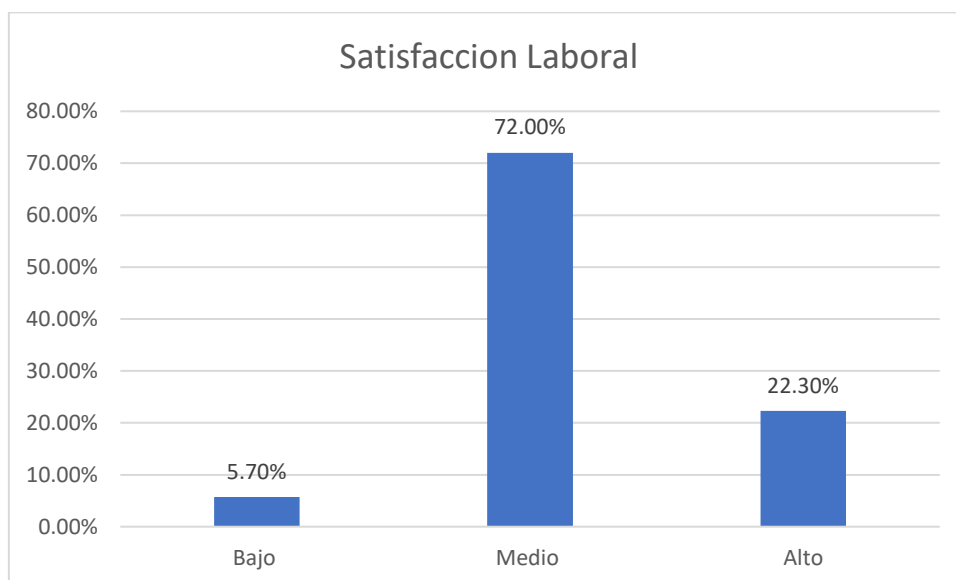


Figura 2

Niveles de la variable satisfacción laboral

Según la **tabla 11** y la **figura 2**, indican que, del grupo de 158 educadores consultados, el 5.7 % opina que existe un bajo nivel en cuanto a satisfacción laboral, con un 72 % está en grado intermedio y para el 22.3 % en un nivel elevado.

Con el 72% del total de encuestados, los docentes no se encuentran satisfechos con la gestión administrativa actual de la Universidad, para ellos está en un rango medio, eso quiere decir que los docentes no se sienten motivados para trabajar dentro de su Institución.

4.1.3. Prueba de hipótesis

Resultado de la hipótesis general

H_i : La relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa.

H_o : La relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, no es significativa.

Regla de decisión

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

- Si el p valor es > 0.05 entonces aceptamos la hipótesis nula (H_o)
- Si el p valor es < 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula (H_o), por lo tanto, se aceptamos la hipótesis de la investigación (H_i)

Tabla 12

Correlación y significancia entre gestión administrativa y satisfacción laboral

			Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1.000	.698**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	158	158
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	.698**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	158	158

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

Según la **tabla 12**, muestra los valores obtenidos para contrastar la hipótesis principal: donde se afirma que hay una conexión relevante y directa entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la UNSM, Tarapoto 2022; donde se registró el índice de relación de Rho de Spearman = 0.698, lo que indica que con un 95% de certeza, la conexión es significativa al nivel de 0.01 bilateral. Esto sugiere que la relación entre los factores es positiva moderada, con un $p=0.000$ ($p < 0.05$), la suposición nula se descarta y se acepta la hipótesis de la investigación: La relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el profesorado de la casa de estudios estatal de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa. Se debe a que hay una conexión entre ambas variables así como lo señala Alvarado (2020) quien concluyó que, ambas variables de estudio se relacionan de forma moderada, por lo que recomienda que la institución se plantee objetivos y diseñe un organigrama en función a las necesidades de sus estudiantes.

Asimismo, la gestión de una organización debe ser eficiente, de este depende que se desarrollen las actividades en los diferentes departamentos de forma adecuada, permitiendo el cumplimiento de metas y logrando una satisfacción alta.

Noriega (2019) en su estudio realizado acerca de la gestión administrativa y satisfacción de trabajo en los maestros de posgrado de la Marina de Guerra del Perú. Las conclusiones a las que llegó el autor fueron: Existe asociación directa y relevante entre los factores. Por cuanto el nivel de asociación fue de 0.735, en relación con los aspectos fue de 0.724, 0.765, 0.785 y 0.725 con una significancia bilateral de 0.000. El resultado señala que, mientras en la administración de las actividades se desarrollen con eficacia, entonces la satisfacción mostrará un comportamiento adecuado.

Resultado de la Hipótesis específicas

A. Resultado de la hipótesis específica a)

H₁: Existe relación significativa entre planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

H₀: No existe relación significativa entre planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

- Si el p valor es > 0.05 entonces aceptamos la hipótesis nula (H₀)
- Si el p valor es < 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula (H₀), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H₁)

Tabla 13

Correlación y significancia entre planeación y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Planeación
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.575**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	158	158
	Planeación	Coeficiente de correlación	.575**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	158	158

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

En la **tabla 13**, se describe el producto obtenido para contrastar la primera suposición específica: existe una conexión significativa entre planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la UNSM, Tarapoto 2022; donde se determinó un índice de asociación de Rho de Spearman = 0.575, lo que sugiere que al 95% de confianza la asociación es relevante al rango de 0.01 bilateral. Esto se interpreta como una correlación positiva

moderada entre los factores, con un $p=0.000$ ($p < 0.05$), lo que lleva a la desaprobación de la hipótesis nula.

Como resultado la planeación dentro de la institución no es la más adecuada, ya que los planes de trabajo no se difunden y en numerosos casos el trabajo no se ejecuta conforme a los objetivos establecidos.

Según la **tabla 13**, se demuestra la conexión entre la variable planeación y la satisfacción laboral, determinada mediante un Rho de Spearman $p = 0.575$, lo que señala una asociación positiva moderada entre los factores, con un $p=0.00$ ($p < 0.05$). Por consiguiente, se descarta la suposición nula y se aprueba la hipótesis alterna.

Resultado de la hipótesis específica b)

H_1 : Existe relación significativa entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia: $\alpha=0,05$

- Si el p valor es > 0.05 entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0)
- Si el p valor es < 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H_1)

Tabla 14

Correlación y significancia entre organización y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Organización
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	1.000	.567**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	158	158
	Organización	Coefficiente de correlación	.567**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	158	158

** . La correlación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

En la **tabla 14** se presentan los hallazgos para evaluar la segunda suposición específica: existe una correlación relevante entre la organización y la satisfacción laboral de los docentes en la universidad estatal de San Martín, Tarapoto 2022. Se alcanzó un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.567^{**} , lo cual indica que con un 95% de confianza, ******la relación tiene relevancia a un nivel de 0.01 en ambos sentidos. Esto indica una correlación positiva moderada entre los factores, con un $p=0.000$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se rechaza la suposición nula.

Como resultado la organización dentro de la administración organizacional no es la más eficaz, porque la designación de los cargos no se da de manera coherente con la necesidad, y el cumplimiento de sus funciones no es al 100 %, además porque no se realiza una buena elección del personal para ocupar cargos importantes.

Según la **tabla 14**, se observa la asociación entre la dimensión organización y satisfacción laboral, evaluada mediante Rho de Spearman $p = 0.567$, indica una correlación positiva moderada entre ambas variables, considerando un $p=0.00$ ($p < 0.05$). En consecuencia, se descarta la suposición nula y se adopta la suposición alterna: Hay una correlación significativa entre la estructura organizacional y el bienestar laboral de los profesores en la casa de estudios estatal de San Martín, Tarapoto 2022. Montoya et al. (2017) en un estudio acerca de la satisfacción bienestar en el trabajo y su conexión con el entorno institucional en empleados de una universidad en Chile, cuyo propósito principal fue identificar la asociación entre los temas de estudio. De tipología cuantitativa y correlacional, con una muestra integrada por 166 trabajadores. La herramienta utilizada fue un formulario. Los hallazgos obtenidos tienen que, el 95% de docentes están satisfechos laboralmente, así como el personal administrativo están satisfechos laboralmente con un 90.6%; en tanto que un el 80% de los profesores y el 72.7% del personal administrativo se observa un elevado nivel del ambiente institucional. Concluyen que el bienestar laboral y el ambiente organizacional se vinculan significativamente, asimismo, la percepción del clima organizacional está altamente asociada con un nivel alto de la satisfacción laboral, esto quiere decir que, mientras exista un elevado nivel de administración organizacional, entonces el bienestar de los empleados será alto. La satisfacción de un trabajador depende de muchos factores, entre ellos, el ambiente del trabajo, las relaciones entre compañeros y el trabajo grupal, por tanto, las organizaciones deben preocuparse en ello a fin de obtener mayor satisfacción por parte de los trabajadores.

B. Resultado de la hipótesis específica c)

H_1 : Existe relación significativa entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

- Si el p valor es > 0.05 entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0)
- Si el p valor es < 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, aceptamos la hipótesis alterna (H_1)

Tabla 15
Correlación y significancia entre dirección y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Dirección
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.616**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	158	158
	Dirección	Coeficiente de correlación	.616**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	158	158

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

En la **tabla 15**, se muestran los hallazgos para evaluar la tercera suposición específica: existe una relación relevante entre dirección y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022. Se registró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.616**, lo cual indica que con un 95% de confianza, **la relación es relevante al nivel de 0.01 bilateral. Esto indica una asociación positiva moderada entre los factores, con un $p=0.000$ ($p < 0.05$), lo que conduce a rechazar la suposición nula.

Este resultado obtenido se debe a que no se están manejando las habilidades comunicativas entre directivos y docentes, a menudo se observa una comunicación vertical en lugar de horizontal, la toma de decisiones no se lleva a cabo de forma participativa, y se percibe una carencia de liderazgo transformacional dentro de sus puestos.

Según la **tabla 15**, se demuestra la asociación entre el factor dirección y la satisfacción en el trabajo, evaluado con un Rho de Spearman $p = 0.619$, lo que sugiere una conexión positiva moderada entre las dos variables. Dado que el valor de $p = 0.00$ ($p < 0.05$), se descarta la hipótesis nula y se adopta la hipótesis alterna: Hay una correlación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los docentes de la UNSM, Tarapoto 2022.

C. Resultado de la hipótesis específica d)

H_1 : Existe relación significativa entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

H_0 : No existe relación significativa entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

Regla de decisión

Nivel de significancia: $\alpha=0.05$

- Si el p valor es > 0.05 entonces aceptamos la hipótesis nula (H_0)
- Si el p valor es < 0.05 entonces rechazamos la hipótesis nula (H_0), por lo tanto, se acepta la hipótesis alterna (H_1)

Tabla 16
Correlación y significancia entre control y satisfacción laboral

			Satisfacción laboral	Organización
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	1.000	.519**
		Sig. (bilateral)	.	.000
		N	158	158
	Control	Coeficiente de correlación	.519**	1.000
		Sig. (bilateral)	.000	.
		N	158	158

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

En la **tabla 16**, se exponen los hallazgos para evaluar la cuarta suposición específica: existe una correlación relevante entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto, 2022. Se registró un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.519**, lo que indica que con un 95% de confianza, **la relación es relevante al nivel de 0.01 bilateral. Esto se deduce como una conexión positiva moderada entre los factores, con un valor de $p = 0.000$ ($p < 0.05$), lo que lleva al rechazo de la hipótesis nula.

Como resultado podemos decir que el sistema de control en numerosas áreas es insuficiente, ya que no se anticipan los problemas futuros, hay un escaso seguimiento por parte de los encargados, y las soluciones correctivas aplicadas después de un incidente carecen de innovación.

Según la **tabla 16**, se observa la conexión existente entre la variable control y satisfacción laboral, evaluada mediante Rho de Spearman $p = 0.619$, lo que indica una conexión moderada entre ambas variables, frente al $p=0.00$ ($p < 0.05$), por lo tanto, se descarta la suposición nula y se adopta la suposición alterna: Hay una conexión relevante entre el control y el bienestar laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022. Se encuentra el estudio de Zamora Cabrera et al. (2019) en su tesis titulada "Incidencia del control interno en la gestión administrativa de las IES", efectuada en la Politécnica Salesiana de Ecuador. El propósito del trabajo de investigación fue dar a conocer los procesos del control interno en base a los propósitos de la universidad. De tipología aplicada, donde se aplicó una guía de entrevista a 23 participantes, asimismo se aplicó una lista de cotejo. Concluyendo en que, las organizaciones deben disponer de un adecuado sistema de supervisión que asegure la consecución de las metas de la organización, contar con diferentes esquemas de vigilancia interna que posibilitan la instauración de controles en todas las secciones de la entidad. En definitiva, la vigilancia interna afecta de manera directa a la administración, ya que garantiza que los procedimientos y procesos sean eficaces, eficientes y de bajo costo. La gestión de una

institución debe ser constante, depende de ello que su grupo humano demuestre interés y mejor desempeño.

CONCLUSIONES

Según los valores obtenidos en el presente proyecto podemos concluir que se encuentra una asociación relevante de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022; debido al valor de significancia obtenido es $p < 0.05$ y el índice de correlación de Rho de Spearman es 0.698, lo que sugiere una conexión positiva moderada entre las variables.

Según las evidencias estadísticas obtenidas, concluimos que se encuentra una conexión relevante entre la planeación y la satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.; dado que el rango del valor de significancia determinado es $p < 0.05$ y el índice de asociación de Rho de Spearman es 0.575, lo que indica una asociación positiva moderada entre las variables.

Se ha demostrado que se observa una asociación significativa entre la organización y el nivel de bienestar en el trabajo de los profesores en la universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022; dado que el resultado de significancia es $p < 0.05$ y el índice de correlación de Rho de Spearman exhibe un número de 0.567, lo cual se interpreta como una conexión positiva moderada entre los elementos.

Se ha demostrado también que se observa una conexión relevante entre la dirección y el bienestar en el trabajo del profesorado en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022; considerando que el rango de significancia calculado es $p < 0.05$ y el coeficiente de asociación de Rho de Spearman se sitúa en 0.619, lo cual indica una asociación positiva moderada entre las variables.

Asimismo, podemos concluir que, que se evidencia una conexión relevante entre el control y bienestar en el trabajo del profesorado en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022; dado que el rango de significancia calculado es $p < 0.05$ y el coeficiente de asociación de Rho de Spearman se sitúa en 0.519, lo cual sugiere una conexión positiva moderada entre los factores.

RECOMENDACIONES

- Se recomienda evaluar la implementación de estrategias innovadoras y desarrollar planes administrativos más eficientes, con el objetivo de promover una mejora constante en la gestión institucional. Esto permitirá fortalecer la satisfacción laboral de los docentes universitarios y contribuir al alcance de las metas organizacionales.
- Ejecutar el análisis de la gestión administrativa por áreas académicas, como herramienta de supervisión interna y evaluaciones justas y constructivas que faciliten mostrar los problemas latentes.
- Motivar a los docentes y administrativos por los frutos alcanzados y el buen desempeño laboral, ya que el reconocimiento permitirá que los trabajadores universitarios se sientan identificados y satisfechos.
- Se recomienda optimizar la organización y liderazgo en la administración gerencial, dado que estas representan dos aspectos clave importantes dentro de la institución, reforzando e innovando los conocimientos del personal con la capacitación continua adaptada a las necesidades tanto del personal docente y administrativo.
- Propiciar un clima laboral favorable y positivo para los docentes y administrativos de la UNSM con actividades de confraternidad para que se sientan motivados, apreciados y así puedan afianzar su obligación con la institución y contribuir de manera activa al desarrollo de la institución.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2016). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. (2°ed). Universidad Ricardo Palma. Lima. Perú: Editorial Universitaria.
- Alvarado, M. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una universidad del distrito de Breña, 2020*. (Tesis de posgrado). [Universidad César Vallejo]. Lima - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49199/Alvarado_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Aparcana, S. y Panduro, K. (2017). *Gestión de sistemas administrativos y el desempeño laboral en la Dirección Regional de Transportes y Comunicaciones de San Martín en la ciudad de Tarapoto, año 2017*. Universidad Nacional de San Martín. <http://tesis.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3796/ADMINISTRACI%c3%93N%20%20Solmaria%20Consuelo%20Aparcana%20Navarro%20%26%20Karen%20Melisa%20Panduro%20Rojas.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arbaiza, L. (2019). *Como elaborar una tesis de grado*. (1°ed). Colombia: Esan Ediciones
- Bao, C. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la escuela de posgrado de la Unheval*. Universidad Nacional Hermilio Valdizán. Huánuco - Perú. <http://repositorio.unheval.edu.pe/bitstream/handle/UNHEVAL/4598/PGPDS00029B22.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bertalanffy, L. (1968). *General system theory: Foundations, development, applications*. New York, NY: George Braziller.
- Bernal, V. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil , Lima , 2019*. (Tesis posgrado). Universidad César Vallejo. Lima - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41700/Bernal_FVA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Caldas, M.(2017). *Gestión administrativa (Empresa e iniciativa emprendedora)*. Editex. <https://cutt.ly/hmixlmF>
- Carro, F. y Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.
- Cruz, G. (2018). *Gestión “Administrativa y Satisfacción Laboral En Los Trabajadores De La Unidad De Gestión Educativa Local” Ilo, 2018*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31238/cruz_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Dávila, D. y Moya, C. (2019). *Gestión Administrativa Y Su Relación Con La Satisfacción*

- Laboral De Los Colaboradores De La Empresa Machu Picchu Foods S.A.C., Año 2018.* (Tesis de posgrado). [Universidad Peruana Unión]. Lima - Perú.
<http://repositorio.upeu.edu.pe/handle/UPEU/2671>
- Del Águila, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas, 2020.* (Tesis posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/58869/Del%20Aguila_TF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Durán, A. (2020). *Gestión del puesto y evaluación del desempeño.* Editorial Elearning.
<https://cutt.ly/JmiTR2B>
- Fayol, H. (1949). *General and Industrial Management.* London: Pitman.
- Ferro, J. (2020). *Inteligencia Emocional Aplicada a la esfera personal y laboral.*
<https://cutt.ly/emiTqk2>
- Gamero Burón, C. (2005). Análisis microeconómico de la satisfacción laboral. *Consejo Económico y Social Del Reino de España, January 2005,* 1–276.
https://www.researchgate.net/profile/Carlos-Gamero-Buron/publication/40944715_Analisis_microeconomico_de_la_satisfaccion_laboral/links/5f775829458515b7cf62a422/Analisis-microeconomico-de-la-satisfaccion-laboral.pdf
- Hortigüela, M. y Sánchez, M. (2020). *Gestión administrativa del proceso comercial.* Editorial Paraninfo. <https://cutt.ly/MmixZvf>
- Juárez, S. (2012). Clima organizacional y satisfacción laboral. *Revista Médica Del Instituto Mexicano Del Seguro Social,* 50(3), 307–314.
<https://www.redalyc.org/pdf/4577/457745495014.pdf>
- Lara, J. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón Manta. *ECA Sinergia,* 8(2), 144–157.
https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v8i2.780
- Maza, L. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018.* Universidad César Vallejo. Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza_GLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Macedo, J. y Alvarado Torres, M. (2018). *Gestión de remuneración y la satisfacción del cliente interno en la empresa Don Pollo San Martín S.A.C., periodo 2018.* [Universidad Nacional de San Martín]. Tarapoto - Perú.
<http://repositorio.unsm.edu.pe/bitstream/handle/11458/3825/ADMINISTRACION%20Jhuni%C3%B3r%20Paolo%20Macedo%20Tuesta%20Miguel%20Alvarado%20Torres.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). El clima organizacional y la satisfacción laboral: un análisis cuantitativo riguroso de su relación. *AD-Minister*, 26, 5–15. <https://doi.org/10.17230/ad-minister.26.1>
- Marquez, M. (1998). Satisfacción Laboral. *Boletín Electrónico AEG – Artículos de Interés*, 1–6. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/57839903/Satisfaccion_laboral.pdf?1543004547=yresponse-content-disposition=inline%3B+filename%3DSatisfaccion_Laboral.pdfyExpires=1614551168ySignature=EIPNySzzx-yRAI0gRx2vARGPBD9rHw1V-bnTH03x9nRi9v7YliXfqgjbkHZGjlyvZ98
- Marín, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Tarapoto, 2020*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Tarapoto - Perú. <https://doi.org/10.1103/PhysRevA.76.032109>
- Martínez-Garrido, C. (2017). La incidencia del liderazgo y el clima escolar en la satisfacción laboral de los docentes en América Latina. *Education Policy Analysis Archives*, 25, 80. <https://doi.org/10.14507/epaa.25.2851>
- Maslow, A. H. (1943). "A theory of human motivation". *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de Manta. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*. 3 (2), 947-964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.947-964>
- Miranda, M. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Centro de Emergencia Mujer Miraflores, Arequipa 2020*. (Tesis de posgrado). Universidad Cesar Vallejo. Lima - Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60438/Miranda_AMF-SD.pdf?sequence=1yisAllowed=y
- Millán, C., Córdoba, S., y Ávila, L. (2009). Gestión administrativa para el mejoramiento en la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz. Panamá: SLIDESHARE.
- Montoya, P., Beio, N., Bermúdez, N., Burgos, F., Fuentealba, M., y Padilla, A. (2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia y Trabajo*, 19(58), 7–13. <https://doi.org/10.4067/s0718-24492017000100007>
- Muñoz, T., Gómez, A., y Sánchez, B. (2017). Satisfacción laboral en los docentes de educación infantil, primaria y secundaria. *Gestión de La Educación*, 7(1), 161–177. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5763278>

- Noriega, A. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018*. (Tesis de posgrado). César Vallejo. Lima - Perú.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31338/Noriega_RAY.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Locke, E. A. (1969). "What is job satisfaction?". *Organizational Behavior and Human Performance*, 4(4), 309–336.
- Rivas, L. (2018). *Clima organizacional en la satisfacción laboral y desempeño docente del DAE. Facultad de Medicina. UNMSM 2015*. Universidad Mayor de San Marcos. Lima - Perú.
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/8215/Rivas_dl.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (Decimoterc). Pearson Educación.
- Pamela, E., y Sánchez, G. (2020). *La comunicación organizacional y su influencia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa Skandinav*. Universidad Tecnológica Indoamérica.
- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Universidad Técnica de Ambato. Ambato - Ecuador.
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28321/1/45%20GTH.pdf>
- Tamayo, P. (2010). Percepción y satisfacción laboral como precursores de rotación de personal. In *Computers in Cardiology*. Universidad de Granada.
- Yáñez, T. (2004). Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada. México: Mc. Graw Hill.
- Zamora, E., Narváez, C., y Erazo, J. (2019). Incidencia del control interno en la gestión administrativa de las IES. Caso: Departamento de Pastoral, Universidad Politécnica Salesiana. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(2), 321–348.
<https://doi.org/10.35381/r.k.v4i2.477>

ANEXOS

Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLE	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA VALORAT.	METODOLOGÍA
<p>Problema general: ¿Cuál es la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?</p> <p>Problemas específicos: ¿Cuál es la relación que existe entre planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San</p>	<p>Objetivo general: ¿Determinar la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?</p> <p>Objetivos específicos: Determinar la relación que existe entre dimensión planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la</p>	<p>Hipótesis general La relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa.</p> <p>Hipótesis específicas: La relación que existe entre planeación y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa.</p> <p>La relación que existe entre organización y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa.</p>	<p>Gestión administrativa</p> <p>Chiavenato (2010)</p>	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> - Toma de decisiones - Elaboración de planes - Administración estratégica 	<p>Ordinal Escala de Likert</p> <p>Muy deficiente Deficiente Aceptable Bueno Muy bueno</p>	<p>Tipo de Investigación Investigación de tipo básica de nivel correlacional.</p> <p>Diseño de Investigación Es una investigación de diseño no experimental.</p> <div style="text-align: center;"> <pre> graph LR M --> X1Y[X1 Y] M --> X2Y[X2 Y] M --> X3Y[X3 Y] M --> X4Y[X4 Y] </pre> </div> <p>Dónde: M = 158 docentes ordinarios de la UNSM. X = Gestión administrativa. X1 = Planeación. X2 = Organización. X3 = Dirección. X4 = Control. Y = Satisfacción laboral.</p> <p>Población:</p>
				Organización	<ul style="list-style-type: none"> - Estructura - Diseño organizacional - Recursos humanos 		
				Dirección	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamiento organizacional - Motivación - Liderazgo 		
				Control	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño real - Estándares - Medidas de control administrativo 		
			<p>Satisfacción laboral</p> <p>Robbins (2013)</p>	Factores extrínsecos o higiénicos	<ul style="list-style-type: none"> - Políticas institucionales - Condiciones laborales - Relaciones interpersonales - Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación - Apoyo administrativo 	<p>Ordinal Escala de Likert</p> <p>Absolutamente en desacuerdo Desacuerdo Indeciso De acuerdo Abosolutament e de acuerdo</p>	

<p>Martín, Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022?</p>	<p>Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.</p> <p>Determinar la relación que existe entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022.</p>	<p>La relación que existe entre dirección y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa.</p> <p>La relación que existe entre control y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022, es significativa.</p>		<p>Factores intrínsecos o motivacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Reconocimiento del trabajo docente por autoridades - Reconocimientos por colegas - Estímulo para mejorar en el trabajo - Delegación de responsabilidades - Libertad y autonomía para decidir en el trabajo - Promociones o ascensos planificados - Bienestar personal del trabajador - Condiciones óptimas para expresar opiniones en el trabajo - Parte del equipo de trabajo - Capacitación permanente - Oportunidades de desarrollo profesional - Horarios de trabajo flexibles - Política de beneficios laborales - Participación en las decisiones del trabajo 		<p>269 docentes ordinarios de la Universidad Nacional de San Martín.</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario para cada variable.</p>
---	---	---	--	--	--	--	--

Fuente: Elaboración propia.

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente, a continuación, se le presentan una serie de proposiciones relacionadas con la gestión administrativa en la UNSM, por favor escoja la alternativa que más se adecue a lo que percibe cotidianamente, marcando solo una casilla para cada fila, si marca más de una no podremos contar con sus respuestas.

Datos sociodemográficos

Edad:

Sexo: Hombre () Mujer ()

Años de servicio:

Lugar de procedencia:

Categoría docente ordinario: Principal () Asociado () Auxiliar ()

Clase: Tiempo Parcial () Tiempo Completo () Dedicación Exclusiva ()

La encuesta cuenta con 5 niveles de respuesta, marca con una "X" su respuesta:

(1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Aceptable (4) Bueno (5) Muy bueno

Ítem	Dimensiones	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Planeación					
1	¿Cómo consideras la toma de decisiones en la Institución?					
2	¿Cómo consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas?					
3	¿Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Institución?					
4	¿Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la Institución?					
5	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Institución?					
6	¿Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la Institución?					
	Dimensión: Organización	1	2	3	4	5
7	¿Cómo consideras la organización de las áreas en la Institución?					
8	¿Cómo consideras que es tu desempeño en la Institución?					
9	¿Cómo consideras la designación de los cargos en la Institución?					
10	¿Cómo consideras a las políticas generales vigentes en la Institución?					
11	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la Institución?					
12	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en la Institución?					
	Dimensión: Dirección	1	2	3	4	5
13	¿Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo?					

14	¿Cómo son tus relaciones interpersonales con los trabajadores de la Institución?					
15	¿Cómo consideras a la motivación que se te brinda en la Institución?					
16	¿Cómo consideras tu satisfacción personal en la Institución?					
17	¿Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Institución?					
18	¿Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes?					
	Dimensión: Control	1	2	3	4	5
19	¿Cómo consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas?					
20	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?					
21	¿Cómo consideras a tus patrones de desarrollo de tus actividades laborales?					
22	¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?					
23	¿Cómo consideras a tus mecanismos de control al momento de presentarse algún problema?					
24	¿Cómo consideras tus aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema?					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente, a continuación, se le presentan una serie de proposiciones relacionadas con la satisfacción laboral en la UNSM, por favor escoja la alternativa que más se adecue a lo que percibe cotidianamente, marcando solo una casilla para cada fila, si marca más de una no podremos contar con sus respuestas.

Datos sociodemográficos

Edad:

Sexo: Hombre () Mujer ()

Años de servicio:

Lugar de procedencia:

Categoría docente ordinario: Principal () Asociado () Auxiliar ()

Clase: Tiempo Parcial () Tiempo Completo () Dedicación Exclusiva ()

La encuesta cuenta con 5 niveles de respuesta, marca con una "X" su respuesta:

- (1) Absolutamente en desacuerdo (2) Desacuerdo (3) Indeciso (4) De acuerdo
(5) Absolutamente de acuerdo

Ítem	Dimensiones	Escala				
		1	2	3	4	5
	Dimensión: Factores extrínsecos o higiénicos					
1	Las funciones y responsabilidades docentes están bien definidas					
2	Se orienta al docente sobre sus funciones y responsabilidades					
3	Recibo información oportuna sobre mi desempeño laboral					
4	Se difunde la historia y trayectoria de la institución					
5	Las normas laborales son claras y conocidas					
6	Las cargas académicas se distribuyen equitativamente					
7	Las cargas académicas se distribuyen de acuerdo a las normas vigentes					
8	La institución se preocupa por mantener vigentes los convenios con las instituciones para la práctica con los estudiantes					
9	Las normas institucionales de carga académica están claras					
10	Las condiciones físicas en las que desarrolla su trabajo son seguras					
11	El ambiente de trabajo es agradable					
12	La institución brinda estabilidad laboral					
13	El ambiente laboral permanece limpio y libre de obstáculos					
14	Se puede realizar el trabajo docente en forma segura					
15	La organización laboral facilita una relación horizontal en el trabajo					
16	El trabajo en la institución está bien organizado					
17	Existen medidas de prevención de riesgos laborales					
18	Los riesgos y las medidas de prevención son dados a conocer oportunamente					

19	Las condiciones salariales responden a las normas vigentes					
20	Me llena de orgullo ser docente de esta institución					
21	Siento alegría de pertenecer a esta institución					
22	Me gusta el trabajo que desarrollo como docente					
23	Le gratifica el nombre de la institución y su posición en la sociedad					
24	Existe buena comunicación con mis superiores inmediatos					
25	Mantengo buenas relaciones interpersonales con mis colegas docentes					
26	Existe espíritu de colaboración y ayuda entre docentes					
27	La comunicación es clara y sincera entre docentes					
28	Resulta fácil expresar opiniones sin lastimar u ofender a los docentes					
29	Existe buena comunicación entre los docentes					
30	Existe comunicación horizontal entre colegas					
31	La comunicación interna dentro de su área de trabajo es buena					
32	Mantengo coordinación efectiva con otras unidades de trabajo en la universidad					
33	Se realizan evaluaciones objetivas a los docentes					
34	La supervisión docente es motivadora y permite superar deficiencias					
35	El monitoreo de las actividades docente lectivas y no lectivas carece de fundamento					
36	La supervisión docente es punitiva					
37	Los jefes o directivos evalúan objetivamente al personal					
38	El control de asistencia del docente es rígido					
39	La frecuencia de la supervisión es agobiante					
40	El objetivo de la supervisión solo busca encontrar errores					
41	El personal administrativo apoya la labor docente					
	Dimensión: Factores intrínsecos o motivacionales	1	2	3	4	5
42	Las autoridades reconocen el trabajo del docente					
43	Las colegas estimulan a mejorar en el trabajo					
44	Existe un sistema de estímulos permanente para el docente					
45	La responsabilidad se delega en base a criterios técnicos					
46	Existe libertad y autonomía para decidir cómo se hace el trabajo					
47	Las promociones o ascensos están debidamente planificados					
48	La institución propicia el desarrollo del personal y profesional del docente					
49	Existen condiciones favorables para expresar opiniones en grupos de trabajo					
50	Me siento parte importante del equipo de trabajo					
51	La institución promueve la capacitación permanente					
52	La institución se preocupa por el bienestar del personal docente					
53	Los horarios de trabajo son flexibles para el docente					
54	Existe posibilidades de desarrollo de la carrera en la institución					
55	La carga académica es agotadora					
56	Existe una política de beneficios laborales					
57	Se estimula la participación en las decisiones del área de trabajo					
58	Se siente identificada con la institución					

Matriz de operacionalización de la variable gestión administrativa.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Planeación	Toma de decisiones	1,2	Ordinal Escala de Likert (1) Muy deficiente (2) Deficiente (3) Aceptable (4) Bueno (5) Muy bueno
	Elaboración de planes	3,4	
	Administración estratégica	5,6	
Organización	Estructura	7,8	
	Diseño organizacional	9,10	
	Recursos humanos	11,12	
Dirección	Comportamiento organizacional	13,14	
	Motivación	15,16	
	Liderazgo	17,18	
	Control	Evaluación del desempeño real	
	Estándares	21,22	
	Medidas de control administrativo	23,24	
Variable: Gestión administrativa		1-24	

Matriz de operacionalización de la variable satisfacción laboral.

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala
Factores extrínsecos o higiénicos	Políticas institucionales	1-9	
	Condiciones laborales	10-23	
	Relaciones interpersonales	24-32	
	Procesos de supervisión, control, monitoreo y evaluación	33-40	
	Apoyo administrativo	41	
Factores intrínsecos o motivacionales	Reconocimiento del trabajo docente por autoridades	42	Ordinal
	Reconocimientos por colegas	43	Escala de Likert
	Estímulo para mejorar en el trabajo	44	
	Delegación de responsabilidades	45	(1) Absolutamente en
	Libertad y autonomía para decidir en el trabajo	46	desacuerdo
	Promociones o ascensos planificados	47	(2) Desacuerdo
	Bienestar personal del trabajador	52	(3) Indeciso
	Condiciones óptimas para expresar opiniones en el trabajo	49	(4) De acuerdo
	Parte del equipo de trabajo	50, 58	(5) Absolutamente de
	Capacitación permanente	51	acuerdo
	Oportunidades de desarrollo profesional	48, 54	
	Horarios de trabajo flexibles	53, 55	
	Política de beneficios laborales	56	
Participación en las decisiones del trabajo	49, 58		
Variable: Satisfacción laboral		1-58	

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022

por Manuel Angel Rojas Torres

Fecha de entrega: 24-ene-2025 10:16p.m. (UTC-0500)

Identificador de la entrega: 2570677183

Nombre del archivo: TESIS_-_MANUEL_ROJAS.docx (479.22K)

Total de palabras: 18066

Total de caracteres: 103545

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes en la Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto 2022

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	5%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	4%
3	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	3%
4	Submitted to Boston College High School Trabajo del estudiante	1%
5	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
6	Submitted to uncedu Trabajo del estudiante	1%
7	Submitted to UIN Syarif Hidayatullah Jakarta Trabajo del estudiante	1%
8	repositorio.usmp.edu.pe Fuente de Internet	1%