



Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Universidad del Perú. Decana de América

Facultad de Psicología

Escuela Profesional de Psicología

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en
trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana**

TESIS

Para optar el Título Profesional de Psicóloga

AUTOR

Diego Armando ROJAS MAURICIO

ASESOR

Dr. Alex Teofilo GRAJEDA MONTALVO

Lima, Perú

2023



Reconocimiento - No Comercial - Compartir Igual - Sin restricciones adicionales

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

Usted puede distribuir, remezclar, retocar, y crear a partir del documento original de modo no comercial, siempre y cuando se dé crédito al autor del documento y se licencien las nuevas creaciones bajo las mismas condiciones. No se permite aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros a hacer cualquier cosa que permita esta licencia.

Referencia bibliográfica

Rojas, D. (2023). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana*. [Tesis de pregrado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Facultad de Psicología, Escuela Profesional de Psicología]. Repositorio institucional Cybertesis UNMSM.

Metadatos complementarios

Datos de autor	
Nombres y apellidos	DIEGO ARMNADO ROJAS MAURICIO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	41391953
URL de ORCID	Opcional
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	ALEX TEOFILO GRAJEDA MONTALVO
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	08636611
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0001-5972-2639
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres y apellidos	JUAN JOSE DANIELLI ROCCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	25564896
Miembro del jurado 1	
Nombres y apellidos	FERNANDO PAUL CERON VALENCIA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	10049154
Miembro del jurado 2	
Nombres y apellidos	VLADIMIR ILLICH NAVARRO VARGAS
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	07872657
Miembro del jurado 3	
Nombres y apellidos	
Tipo de documento	DNI

Número de documento de identidad	
Datos de investigación	
Línea de investigación	B.5.4.1. Salud Psicológica Organizacional
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	Universidad Nacional Mayor de San Marcos País: Perú Departamento: Lima Provincia: Lima Distrito: Cercado de Lima Calle: German Amezaga N° 375 Latitud: -12.0561578 Longitud: -77.0888972
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2021 - 2023
URL de disciplinas OCDE	Psicología https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.01.02



UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
(Universidad del Perú, DECANA DE AMÉRICA)



FACULTAD DE PSICOLOGÍA

Escuela Profesional de Psicología

Calle Germán Amézaga N° 375, Lima (Ciudad Universitaria)
Central Telefónica 6197000, anexo 3213, fax 3209

ACTA

Siendo las 8:30 horas del día 1 de febrero del 2023, se dieron cita al acto académico de sustentación no presencial (virtual) de la Facultad de Psicología, bajo la presidencia del Dr. Juan José Danielli Roca, los catedráticos Miembros del Jurado que suscriben la presente Acta y el postulante al Título Profesional de Psicólogo, Bachiller **Diego Armando Rojas Mauricio**. A invitación del Presidente, el postulante expuso y sustentó su trabajo de tesis titulado: «GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES DE UNA UGEL DE LIMA METROPOLITANA», y al concluir la sustentación, absolvió las preguntas pertinentes.

Concluido el acto de sustentación el Presidente del Jurado dispuso que se suspenda el acceso a la videoconferencia a las personas que no forman parte del jurado para dar inicio a la deliberación y calificación, habiendo obtenido el postulante al Título Profesional de Psicóloga el promedio de:

18 (Dieciocho) Aprobado con mención honrosa.

Seguidamente, el Presidente del Jurado dispuso se permita al público volver a la videoconferencia, tanto al postulante como a los asistentes, a fin de comunicarle el resultado obtenido en el presente proceso.

El Jurado dispuso que se extendiera la presente acta como constancia del Examen de Titulación por la modalidad de Sustentación de Tesis.

Dr. JUAN JOSE DANIELLI ROCA
PRESIDENTE

Dr. ALEX TEOFILO GRAJEDA MONTALVO
ASESOR



Firmado digitalmente por CERON
VALENCIA Fernando Paul FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 01.02.2023 10:16:01 -05:00

Mg. FERNADO PAUL CERON VALENCIA
MIEMBRO



Firmado digitalmente por NAVARRO
VARGAS Vladimir Illich FAU
20148092282 soft
Motivo: Soy el autor del documento
Fecha: 02.02.2023 23:17:48 -05:00

Mg. VLADIMIR ILLICH NAVARRO VARGAS
MIEMBRO

UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS
Facultad de Psicología
Escuela Profesional de Psicología

INFORME DE EVALUACIÓN DE ORIGINALIDAD 13-EPPsic/2022

1. Facultad: PSICOLOGÍA

2. Escuela: Escuela Profesional de Psicología

3. Autoridad Académica que emite el informe de originalidad:

Directora de la Escuela Profesional de Psicología

4. Apellidos y Nombres de la autoridad académica: Dra. Noemí Adelaida Sotelo López

5. Operador del programa informático de similitudes: Mg. Sánchez Lévano, María Julia

6. Documento evaluado: Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

7. Autor del documento: Diego Rojas Mauricio

8. Fecha de recepción del documento: 7/12/2022

9. Fecha de aplicación del programa informático de similitudes: 15/12/2022

10. Software utilizado: TURNITIN

11. Configuración del programa detector de similitudes

- Excluye textos entrecomillados
- Excluye bibliografía
- Excluye cadenas menores a 40 palabras
- Otro criterio (especificar)

12. Porcentaje de similitudes según programa detector de similitudes:

Diez por ciento (10 %)

13. Fuentes originales de las similitudes encontradas:

3% match (Internet desde 12-oct.-2022)

<https://repositorio.upla.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12848/3683/TESIS%20FINANCIAL.pdf?isAllowed=y&sequence=1>

2% match (Internet desde 12-mar.-2022)

<http://repositorio.unh.edu.pe>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 29-abr.-2016)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2016-04-29](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 12-ago.-2017)
[Submitted to Universidad Cesar Vallejo on 2017-08-12](#)

1% match (trabajos de los estudiantes desde 11-jul.-2018)
[Submitted to Colegio Champagnat on 2018-07-11](#)

1% match (Internet desde 03-jul.-2022)
<https://repositorio.upn.edu.pe/bitstream/handle/11537/30759/Atiaja%20Sandoval%20Nicolle%20Noemi%20-%20Rojas%20Perea%20Sandra%20Monica.pdf?sequence=1>

1% match (trabajos de los estudiantes desde 01-jul.-2021)
[Submitted to Universidad Wiener on 2021-07-01](#)

1% match (Internet desde 16-ago.-2022)
<http://repositorio.unsa.edu.pe>

14. Observaciones: Se excluyeron de la revisión, términos asociados:

- Nombres de las variables y sus dimensiones
- Nombres de los instrumentos y sus autores
- Encabezados de tablas relacionadas a datos estadísticos
- Nombre de la universidad en la carátula y términos estadísticos

15. Calificación de originalidad:

DOCUMENTO CUMPLE CON CRITERIOS DE ORIGINALIDAD.

16. Fecha del informe: 15/12/2022



Evaluadora
Ps. María Julia Sánchez Lévano

ÍNDICE

Resumen	4
1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	6
1.1 Situación problemática	6
1.2 Formulación del problema	7
1.2.1 Problema general	7
1.2.2 Problemas específicos	7
1.3 Objetivos de la investigación	8
1.3.1 Objetivo general	8
1.3.2 Objetivo específico	8
1.4 Justificación de la investigación	8
1.4.1 Justificación teórica	8
1.4.2 Justificación práctica	8
1.4.3 Justificación social	8
1.5 Limitaciones	9
2. MARCO TEÓRICO	10
2.1 Antecedentes del problema	10
2.1.1 Internacionales	10
2.1.2 Nacionales	11
2.2 Bases teóricas	12
2.2.1 Gestión Administrativa	12
2.2.2 Satisfacción Laboral	13
2.3 Marco conceptual	15
2.4 Hipótesis	16
2.4.1 Hipótesis general	16
2.4.2 Hipótesis específica	16
3. METODOLOGÍA	17
3.1 Tipo y diseño de investigación	17
3.2 Población, muestra y muestreo	17
3.3 Variables	18
3.4 Métodos e instrumentos de investigación	18
3.5 Procedimiento de análisis estadístico de datos	20
3.6 Aspectos éticos	21

4. RESULTADOS	22
4.1 Resultados descriptivos	22
4.2 Resultados inferenciales	24
5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS	27
6. CONCLUSIONES	29
7. RECOMENDACIONES	30
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
ANEXOS	36
Anexo N° 1. Cuestionario de GA	36
Anexo N° 2. Cuestionario de SL	37
Anexo N° 3. Carta de Autorización para el uso de cuestionario	38
Anexo N° 4. Carta de Autorización de la institución investigada	39
Anexo N° 5. Matriz de consistencia	40

Resumen

El propósito de la investigación fue conocer la relación que existe entre la GA y la SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. La investigación es cuantitativa, de tipo descriptiva y de diseño correlacional transversal. La muestra fue elegida por diseño no probabilístico, de conveniencia, comprendida por 135 trabajadores. Los instrumentos empleados son dos: el Cuestionario de Gestión Administrativa de Chiavenato (2007) adaptado por Alba (2021) y el Cuestionario de Satisfacción Laboral de Palma (2005) validado por Boada (2019). La presente investigación dio como resultados que las variables GA y SL, se correlacionan significativamente con un $\rho = .55$. Generando el hallazgo que hay relación directa entre las variables analizadas, si una variable aumenta la otra también aumentará.

Palabras clave: Gestión administrativa, Satisfacción laboral y trabajadores de una UGEL.

Abstract

The purpose of the investigation was to know the relationship that exists between the GA and the SL in workers of a UGEL of Metropolitan Lima. The research is quantitative, descriptive and cross-sectional correlational design. The sample was chosen by a non-probabilistic convenience design, comprised of 135 workers. The instruments used are two: the Chiavenato Administrative Management Questionnaire (2007) adapted by Alba (2021) and the Palma Job Satisfaction Questionnaire (2005) validated by Boada (2019). The present investigation gave as results that the GA and SL variables are significantly correlated with a $\rho = .55$. Generating the finding that there is a direct relationship between the variables analyzed, if one variable increases the other will also increase.

Keywords: Administrative Management, Job Satisfaction and workers of a UGEL

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Situación problemática

La sociedad actual vive día tras día diferentes cambios que influyen en las distintas organizaciones educativas, de ahí que resulte importante la adecuada dirección y práctica de la gestión administrativa (GA) durante la existencia de toda organización relacionada al ámbito educativo (Quispe et al., 2020). Respecto a ello, el Banco Mundial (BM, 2018) menciona que muchos países tienen dificultad de utilizar de manera eficiente los recursos disponibles, ya que no hay una buena capacidad administrativa lo cual repercute en un aumento del gasto en educación, dificultad en el aprendizaje y carencia de un óptimo capital humano.

De esta manera, considerando que las organizaciones educativas han experimentado cambios a través del tiempo relacionados a la gestión y la administración (Alvarado, 2020), la relevancia de una adecuada GA está relacionada a la capacidad de tomar decisiones las cuales permitan identificar las actividades o prácticas que puedan beneficiar a la organización, así como diseñar estrategias frente a los cambios en el entorno de la organización (Lago, 2013).

En ese sentido, la GA es descrita como el proceso de planear, organizar, dirigir y manejar los recursos organizacionales con la intención de lograr objetivos de manera eficaz y eficiente (Chiavenato, 2001).

Asimismo, es una realidad que frente a circunstancias negativas y de zozobra en el ámbito laboral se pueden desarrollar condiciones de carencia de satisfacción laboral (SL) en los empleados de una institución u organización (Ramos y Peiró, 2014) propiciando la inestabilidad en los puestos de trabajo (Cainicela y Pazos, 2016). Considerando dicho aspecto se ha reportado que en el mundo cerca del 80% de empleados presentan la actitud

latente de dejar su trabajo actual por otro con diferentes condiciones laborales debido principalmente a la poca satisfacción en el trabajo (Jordán, 2020). Cabe considerar que dentro del contexto nacional hay estudios que han reportado considerando la percepción de los trabajadores que entre el 50 y 60% presentaron niveles bajos de SL (Pacheco, 2018, Vilcamiche, 2018).

De esta manera, es importante el estudio de la variable SL ya que dentro del ámbito laboral se relaciona de manera puntual con el estado de confort a nivel salarial, psicosocial y de estatus (Hezberg, 1954), considerando que tiene una vinculación con el desarrollo de una actitud proactiva (Pérez, y Azzollini, 2012). También, el estudio de la SL como variable de investigación es relevante puesto que en circunstancias de crisis global es una condición laboral la cual puede variar de manera negativa generando condiciones laborales desventajosas y repercutiendo en la reducción del salario (Sánchez-Sellero y Sánchez-Sellero, 2016).

De acuerdo con lo previamente señalado a nivel teórico y empírico sobre las variables GA y SL la presente investigación sugiere determinar la relación que existe entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

1.2 Formulación del problema

1.2.1 Problema general

- ¿Cuál es la relación entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es el nivel de GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?
- ¿Cuál es el nivel de SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?

- ¿Cuáles son las relaciones entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?
- ¿Cuáles son las relaciones entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?

1.3 Objetivos de la investigación

1.3.1 Objetivo general

- Determinar la relación entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

1.3.2 Objetivo específico

- Describir el nivel de GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana
- Describir el nivel de SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana
- Determinar las relaciones entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana
- Determinar las relaciones entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

1.4 Justificación de la investigación

1.4.1 Justificación teórica

La presente investigación se justifica, ya que, a nivel teórico permitirá tener un mayor conocimiento y entendimiento de los constructos GA y SL.

1.4.2 Justificación práctica

El presente estudio favorecerá a nivel práctico a que en base a los resultados que se obtengan del estudio se propongan o sugieran estrategias y programas referidos a favorecer la GA, así como, fortalecer la SL.

1.4.3 Justificación social

La presente investigación, a nivel social permitirá generar un espacio de sensibilización y apertura respecto al entendimiento de cuán importante es la GA en el ámbito laboral de las unidades de gestión educativa locales, además de la SL.

1.5 Limitaciones

Se toma en cuenta que en este estudio se utiliza un muestreo no probabilístico el cual impide la generalización de los resultados, además los cuestionarios serán distribuidos de manera virtual lo cual impide el control de variables extrañas.

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes del problema

2.1.1 Internacionales

Montoya (2019) realizó una investigación titulada *La GA respecto al liderazgo directivo en una entidad educativa del distrito 09D02 de Guayaquil provincia del Guayas 2019*, cuyo objetivo fue analizar la relación entre SL y liderazgo directivo en una muestra de 75 trabajadores, por medio de diseño no experimental y nivel relacional, utilizando un cuestionario de SL y un cuestionario de liderazgo directivo; encontrando como resultados ausencia de correlación entre ambas variables ($p > .05$).

López y Villacís (2018) realizaron una investigación titulada *SL y su incidencia en el desempeño del personal de la unidad educativa particular bilingüe “Santiago Mayor” de la ciudad de Guayaquil*, cuyo objetivo fue analizar la relación entre SL y desempeño laboral en una muestra de 77 trabajadores, por medio de diseño no experimental y nivel relacional, utilizando un cuestionario de GA y un cuestionario de SL; encontrando como resultados un ambiente laboral positivo – medio, un 50% se encuentran satisfechos; concluyéndose que a mayor SL, habrá mayor desempeño laboral.

Cerdas et al. (2017) realizaron una investigación titulada *Análisis de la GA de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección*, cuyo objetivo fue analizar la percepción del colectivo docente y administrativo sobre la GA en una muestra de 192 trabajadores, mediante enfoque mixto, diseño no experimental y fenomenológico, utilizando un cuestionario de GA y un cuestionario de SL; encontrando como resultados desconocimiento de las funciones de la GA.

Calderón (2016) realizó una investigación en Ecuador titulada *Evaluación de la SL del personal docente y administrativo en la unidad educativa fiscal 13 de Octubre del*

Cantón Bolívar cuyo objetivo fue analizar la relación entre GA y SL en una muestra de 74 trabajadores, mediante diseño no experimental y alcance descriptivo, utilizando un cuestionario de SL; encontrando como resultados un nivel leve de SL.

2.1.2 Nacionales

Alba (2021) realizó una investigación titulada *GA y SL de los trabajadores de la Red 07, UGEL 02, Rímac 2020* cuyo objetivo fue analizar la relación entre GA y SL en una muestra de 252 trabajadores, por medio de diseño no experimental y nivel relacional, utilizando un cuestionario de GA y un cuestionario de SL; encontrando como resultados correlación positiva moderada ($\rho = .501$, $p = .00$) entre ambas variables de estudio.

Huamaní y Ascuña (2019) realizaron una investigación titulada *GA y SL de los trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa Sur 2018* cuyo objetivo fue analizar la relación entre GA y SL en una muestra de 108 trabajadores, por medio de diseño no experimental y nivel relacional, utilizando un cuestionario de GA y un cuestionario de SL; encontrando como resultados nivel regular de GA (66.7%) y nivel regular de SL (82.4%); además correlación positiva alta entre las variables ($r = .831$, $p = .001$).

Bendezú-Pacífico (2019) realizó una investigación titulada *Gestión del talento humano y la SL de los trabajadores de una institución educativa privada*, cuyo objetivo fue analizar la relación entre gestión de talento humano y SL en una muestra de 24 trabajadores, por medio de diseño no experimental y nivel relacional, utilizando un cuestionario de SL y un cuestionario de talento humano; encontrando como resultados correlación positiva alta ($r = .892$) entre ambas variables.

Ticllacuri y Mayon (2018) realizaron una investigación titulada *GA y SL de los trabajadores administrativos de la UGEL de la localidad Huancavelica 2017* cuyo objetivo fue analizar la relación entre GA y SL en una muestra de 87 trabajadores, por medio de

diseño no experimental y nivel relacional, utilizando un cuestionario de GA y un cuestionario de SL; encontrando como resultados correlación positiva alta entre las variables ($r = .881$, $p = .001$).

Palomares (2017) realizó una investigación titulada *GA y SL de los trabajadores de la UGEL 10, de Huaral 2016* cuyo objetivo fue analizar la relación entre GA y SL en una muestra de 73 trabajadores, por medio de diseño no experimental y nivel relacional, utilizando un cuestionario de GA y un cuestionario de SL; encontrando como resultados correlación positiva alta ($\rho = .843$, $p = .00$) entre ambas variables de estudio.

2.2 Bases teóricas

2.2.1 Gestión Administrativa

La GA ha sido entendida desde diferentes puntos de vista, de ahí que, Placencia (2017) la entiende como un conglomerado de actos realizados con planificación y previa coordinación la cual se mantiene en el tiempo gestionando los recursos humanos, económicos, logísticos y de horarios con la intención de salvaguardar la obtención de las metas organizacionales. Por su parte, Barrionuevo (2015), conceptualiza la GA como una secuencia de acciones y tareas las cuales están destinadas a generar una dirección del manejo administrativo con la intención de reforzar el manejo pedagógico. Mientras que Chiavenato (2010) la conceptualiza como una secuencia de fases tales como la planeación, la dirección, la organización y el control en cuanto a la administración de los recursos disponibles en una organización a fin de plasmar las metas trazadas previamente. Además, se orienta a comprender el planteamiento de los objetivos y plasmarlos en actividades las cuales tienen el fin de dirigir, organizar y manejar las acciones pertinentes para el logro de objetivos.

Teorías de la GA

Teoría científica

Taylor (1969), como parte de su intención de generar un desarrollo de las teorías organizacionales se focalizó en la gestión científica del trabajo buscando una orientación racional de la actividad laboral de los trabajadores, además de desarrollar las bases para una condición sistemática de la producción. En ese sentido, planteó 4 principios de la administración científica las cuales son: a) planeación, b) preparación, c) manejo y d) ejecución.

Teoría clásica

Este planteamiento teórico fue desarrollado por Fayol (1961) bajo una perspectiva que va de lo general hasta lo particular, focalizando su orientación a la estructura a partir de la cual se desarrolla toda organización.

Teoría de las relaciones humanas

Esta perspectiva desarrollada por Mayo (1946) tiene como base el punto de vista de las relaciones humanas, cuya tendencia es estudiar a la organización bajo una mirada de la relación entre las personas donde se da importancia a la jerarquía, la independencia del empleado, la confianza recíproca entre empleados y directivos. Cabe precisar que esta teoría también se le denomina como escuela humanista de la administración.

2.2.2 Satisfacción Laboral

Históricamente, se ha relacionado a la SL con la productividad y la prevención de huelgas (Landy y Conte, 2005). Además, se identificó que hay una relación entre la SL con el ausentismo y el desempeño de los trabajadores, por lo cual se dio mayor énfasis a la mejora del ambiente laboral (Peiro y Prieto, 1996).

En ese sentido, la SL es entendida como estado placentero a partir de la valoración y las experiencias en el trabajo (Locke, 1969). Por su parte, Chiavenato (2007) la relaciona con las consecuencias de las recompensas y castigos ligados al desempeño pasado. Para Palma (1999) es la actitud del trabajador hacia su trabajo tomando como referencia las oportunidades de desarrollo personal, beneficios laborales y económicos, así como condiciones físicas y materiales que propicien un adecuado desempeño.

Teorías de la SL

Teoría de higiene motivacional

Esta teoría plantea que existen dos tipos de necesidades; una de ellas está relacionada a las necesidades de higiene las cuales están direccionadas hacia las condiciones físicas del ámbito laboral; mientras que la segunda está relacionada a las necesidades de motivación direccionada a la naturaleza y las consecuencias del trabajo o contenido del trabajo o autorrealización (Herzberg et al., 1954).

Teoría del ajuste en el trabajo

Esta teoría plantea que hay una relación entre las capacidades del trabajador tales como el acceso a la información, predisposición, vivencias y conductas con la satisfacción del empleador. Asimismo, hay una relación entre las recompensas y los valores que interesan a una persona dentro de una organización con la satisfacción, de ahí que, el nivel de satisfacción o insatisfacción pueden predecir la permanencia en el puesto de trabajo y obtener los reconocimientos esperados (Dawes, 2009).

Teoría de la discrepancia

Esta teoría plantea que la SL es un estado emocional agradable el cual se genera a partir de concebir el trabajo como un medio para obtener la interacción con los valores

laborales. Mientras que la inSL se refiere al estado desagradable en el cual se bloquean los valores laborales o se atenúan en cierta medida (Locke, 1969).

De esta manera, la satisfacción e inSL está en relación con el análisis que hace el trabajador acerca de la presencia de los valores laborales que espera proyecte la organización, por lo cual, se genera una discrepancia entre los valores que considera el trabajador y los que promueve la organización.

Teoría de los eventos situacionales

Esta teoría plantea que la SL está condicionada a características situacionales y eventos situacionales, es decir, las características situacionales se refieren a elementos laborales que la persona toma en cuenta antes de elegir una opción de trabajo (sueldo, condiciones de trabajo, etc.) mientras que los eventos situacionales son situaciones que se presentan en el transcurso de la actividad laboral los cuales pueden ser positivos como el tener tiempo libre para culminar una tarea o negativos como el tener un desperfecto de algún tipo de maquinaria (Quarstein et al., 1992).

2.3 Marco conceptual

- a) GA. – Es la realización de acciones a fin de obtener resultados de manera eficaz y económica (Chiavenato, 2007).
- b) Planeación. – es la competencia administrativa dirigida al logro de objetivos mediante planes específicos plasmados en actividades y tareas (Chiavenato, 2007).
- c) Organización. – es la fase donde se estructura y divide el trabajo, así como la distribución de los recursos a fin de ser utilizados (Chiavenato, 2007).
- d) Dirección. – es la dinamización de la organización donde las personas son instruidas, entrenadas y guidas a la obtención de resultados (Chiavenato, 2007).

- e) Control. – es la fase donde se maneja y monitorea el rendimiento de los empleados a fin de proponer acciones correctivas y mejorar de productividad (Chiavenato, 2007).
- f) SL. - Es la actitud que generan los trabajadores producto de la actividad laboral a partir de las propias creencias y estados afectivos que se desarrollan en la misma (Palma, 2005).
- g) Satisfacción de la tarea. – es la disposición hacia el trabajo en relación con el sentido de esfuerzo, equidad y/o aporte material (Palma, 2005).
- h) Condiciones de trabajo. – son los recursos o disponibilidad de elementos que regulan la actividad laboral (Palma, 2005)
- i) Reconocimiento personal y social. – es la presencia de reconocimiento propio o externo en relación con los resultados alcanzados por los trabajadores (Palma, 2005)
- j) Beneficios económicos. – es la disposición laboral en función a los aspectos remunerativos e incentivos económicos producto del esfuerzo realizado (Palma, 2005)

2.4 Hipótesis

2.4.1 Hipótesis general

- Existe relación directa y significativa entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

2.4.2 Hipótesis específica

- Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana
- Existe relación directa y significativa entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

3. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

La presente investigación corresponde a un enfoque cuantitativo ya que se hace uso de análisis estadístico de los datos, tiene diseño no experimental debido a que no se manipulan las variables, siendo de corte transversal pues el estudio se realiza en un momento determinado de tiempo y tiene alcance correlacional ya que se busca identificar la relación entre las variables (Alarcón, 2008).

3.2 Población, muestra y muestreo

La población está compuesta por 250 trabajadores administrativos de una UGEL de Lima Metropolitana.

La muestra está comprendida por 135 trabajadores administrativos de una UGEL de Lima Metropolitana, obtenida mediante fórmula para poblaciones finitas.

La selección de la muestra fue no probabilística, utilizándose el muestreo por conveniencia, ya que este se caracteriza por la facilidad de acceso (Alarcón, 2008).

3.3 Variables

Variable	Definición conceptual	Dimensiones	Ítems	Escala de medición
GA	Es la realización de acciones a fin de obtener resultados de manera eficaz y económica (Chiavenato, 2007)	Planeación Organización Dirección Control	1 al 4 5 al 12 13 al 18 19 al 22	Ordinal
SL	Es la actitud que generan los trabajadores producto de la actividad laboral a partir de las propias creencias y estados afectivos que se desarrollan en la misma (Palma, 2005)	Satisfacción de la tarea Condiciones de trabajo Reconocimiento personal y social Beneficios económicos	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26 1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27 6, 11, 13, 19 y 24 2, 5, 9, 10 y 16	Ordinal

3.4 Métodos e instrumentos de investigación

La técnica utilizada fue mediante el uso de las encuestas o cuestionarios, la cual consiste en obtener la información referente a la investigación a través de preguntas estructuradas (Alarcón, 2008).

Para evaluar la variable GA y recopilar los datos necesarios, se empleará el Cuestionario de GA de Chiavenato (2007) adaptado por Alba (2021), además para la evaluación de la variable SL se empleará el Cuestionario de SL de Palma (2005) validado por Boada (2019).

INSTRUMENTO 1: Cuestionario de GA

FICHA TÉCNICA

Nombre original:	Cuestionario de GA
Autores:	Chiavenato
Año de publicación:	2007
Adaptación:	Alba (2021)
Objetivo:	Evaluar nivel de GA
Población:	Jóvenes y adultos
Administración:	Individual y colectivo
Duración:	15 min. aprox.
Número de ítems:	22
Escala de medición:	Escala Likert y siete opciones que van del 1 (totalmente en desacuerdo) al 7 (totalmente de acuerdo)
Dimensiones:	Integrada por 4 dimensiones:
Validez:	Se realizó validez de contenido por medio de 5 jueces expertos, considerando aplicable el cuestionario
Confiabilidad:	Alba (2021) obtuvo un alfa de Cronbach igual a .74

INSTRUMENTO 2: Cuestionario de SL

FICHA TÉCNICA

Nombre original:	Cuestionario de SL
Autor:	Sonia Palma.
Año de publicación:	2005
Validación:	Boada (2019)
Objetivo:	Evaluar grado de SL
Población:	Jóvenes y adultos

Administración:	Individual y colectivo
Duración:	15 min. aprox.
Número de ítems:	27
Escala de medición:	Escala Likert; ítems positivos (1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26, 27) e ítems negativos (2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19, 24)
Dimensiones:	Significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y social, beneficios económicos.
Validez:	En el Perú, Boada (2019) analizaron la validez mediante validez de contenido realizado por 4 jueces expertos considerando aplicable la escala, además mediante coeficiente de Spearman Brown: significación de la tarea (.75), condiciones de trabajo (.79), reconocimiento personal y social (.53) y beneficios económicos (.54).
Confiabilidad:	Además, Boada (2019) obtuvo alfa de Cronbach igual a .84.

3.5 Procedimiento de análisis estadístico de datos

Para el análisis e interpretación de la información; en primer lugar, se procedió a trasladar los puntajes obtenidos mediante los instrumentos utilizados al Programa Excel a fin de ser ordenados y clasificados; en segundo lugar, se procedió a trasladar dichos datos al programa de SPSS versión 25 a fin de iniciar identificando la distribución de puntajes de la muestra mediante el estadístico Kolmogórov-Smirnov; en tercer lugar, al ser identificadas las distribuciones de los puntajes para las variables y sus dimensiones se procedió a realizar el análisis de relación mediante los estadísticos de Pearson o Spearman según corresponda.

3.6 Aspectos éticos

Esta tesis de investigación se rige bajo condiciones las cuales permiten la aplicación de la ética a nivel profesional, personal y académica; considerando que se toman en cuenta criterios morales que protegen y plasman la valoración de la condición humana; por lo cual, el estudio presente resalta la protección de la propiedad intelectual, el anonimato de los participantes, la originalidad de la investigación y la recolección de la información pertinente. También, se tomará en cuenta el mencionar y alcanzar un consentimiento informado como fin de la confidencialidad del estudio.

4. RESULTADOS

4.1 Resultados descriptivos

Tabla 1

Nivel de GA

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	13	24,1
Medio	25	46,3
Bajo	16	29,6
Total	54	100,0

En la tabla 1, se aprecia que el nivel medio de GA predomina en la muestra de estudio con 46.3%.

Tabla 2*Nivel de SL*

	Frecuencia	Porcentaje
Alto	15	27,8
Medio	22	40,7
Bajo	17	31,5
Total	54	100,0

En la tabla 2, se aprecia que el nivel medio de SL predomina en la muestra de estudio con 40.7%.

4.2 Resultados inferenciales

Hipótesis específica 1

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

Tabla 3

Correlación entre las dimensiones de GA y SL

		Planeación	Organización	Dirección	Control
	<i>rho</i>	.08	.49**	.68**	.00
SL	<i>p</i>	.54	.00	.00	.98
	<i>r</i> ²	.01	.24	.46	.00
	<i>n</i>	54	54	54	54

La Tabla 3 muestra que entre la dimensión planeación y SL no existe relación significativa ya que el valor $p = .54 > .05$; en cambio entre la dimensión organización y SL existe relación directa significativa, considerando que $p = .00$, $\rho = .49$ y $r^2 = .24$, el tamaño del efecto es mediano (Cohen, 1988). En cuanto a la dimensión dirección y SL hay una relación directa significativa donde $p = .00$, $\rho = .68$ y $r^2 = .46$, por lo cual el efecto es grande (Cohen, 1988). Finalmente, se aprecia que entre la dimensión control y SL no existe relación significativa ya que el valor $p = .98 > .05$. Por lo cual, se concluye que existe relación significativa entre las dimensiones organización y dirección de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

Hipótesis específica 2

H₀: No existe relación significativa entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

H₁: Existe relación significativa entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

Tabla 4

Correlación entre las dimensiones de SL y GA

		Satisfacción en la tarea	Condiciones de trabajo	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos
GA	<i>rho</i>	.32*	.54**	.43**	.56**
	<i>p</i>	.02	.00	.00	.00
	<i>r</i> ²	.10	.29	.18	.31
	<i>n</i>	54	54	54	54

La Tabla 4 muestra la relación entre GA y las dimensiones de SL, donde se aprecia que existe relación directa significativa entre GA con satisfacción en la tarea obteniendo tamaño del efecto mediano ($r^2 = .10$) condiciones de trabajo obteniendo tamaño del efecto grande ($r^2 = .29$), reconocimiento personal y social obteniendo tamaño del efecto mediano ($r^2 = .18$) y beneficios económicos obteniendo tamaño del efecto grande ($r^2 = .31$) de acuerdo con Cohen (1988). Por lo cual se concluye que hay relación significativa entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.

Hipótesis general

H₀: No existe relación directa significativa entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

H₁: Existe relación directa significativa entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

Tabla 5

Correlación entre GA y SL

		GA
SL	<i>rho</i>	.55**
	<i>p</i>	.00
	<i>r</i> ²	.31
	<i>n</i>	54

La Tabla 5 muestra un valor de *p* de .00 expresando que está por debajo de $\alpha = .05$, además $\rho = .55$ y $r^2 = .31$, identificando que, con un margen de error del 0% se acepta la hipótesis de investigación la cual indica la existencia de una relación significativa entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. Asimismo, en base a la prueba de Spearman se desprende que la intensidad de correlación es de de .55 entendiendo que corresponde a una relación directa con un tamaño del efecto grande (Cohen, 1988).

5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS

Como primer objetivo específico se planteó describir el nivel de GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. En ese sentido los resultados sugieren predominio del nivel medio de GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. Este resultado es semejante a lo reportado por Huamaní y Ascuña (2019) quienes encontraron nivel medio predominante de GA. Esto quiere decir que la realización de acciones a fin de obtener resultados de manera eficaz y económica (Chiavenato, 2007) está aun en un momento de mejora pero que no es ausente.

Además, se planteó como segundo objetivo específico describir el nivel de SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. En ese sentido los resultados sugieren que predomina el nivel medio de SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. Este resultado es semejante a lo reportado por Palomares (2017) quien también identificó un nivel medio predominante de SL. Esto indica que la actitud que generan los trabajadores producto de la actividad laboral a partir de las propias creencias y estados afectivos que se desarrollan en la misma (Palma, 2005).

También, se planteó como tercer objetivo específico el determinar las relaciones entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. En ese sentido los resultados sugieren que existe relación directa significativa entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. Este resultado es similar a lo encontrado por Huamaní y Ascuña (2019) quien analizó una muestra de 108 trabajadores, encontrando como resultados nivel regular de GA y nivel regular de SL, además correlación positiva alta entre las variables. Esto quiere decir que la realización de acciones a fin de obtener resultados de manera eficaz y económica (Chiavenato, 2007) tiene relación con la actitud que generan los trabajadores producto de la actividad laboral a

partir de las propias creencias y estados afectivos que se desarrollan en la misma (Palma, 2005).

Como cuarto objetivo específico se planteó determinar las relaciones entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. En ese sentido los resultados sugieren que existe relación directa significativa entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. Este resultado es similar a lo encontrado por Ticllacuri y Mayon (2018) quienes analizaron la relación entre GA y SL en una muestra de 87 trabajadores, mediante encontrando como resultados correlación positiva alta entre las variables. Esto sugiere que la realización de acciones a fin de obtener resultados de manera eficaz y económica (Chiavenato, 2007) tiene relación con la actitud que generan los trabajadores producto de la actividad laboral a partir de las propias creencias y estados afectivos que se desarrollan en la misma (Palma, 2005).

Finalmente, la presente investigación tuvo como objetivo principal determinar la relación entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. En ese sentido los resultados sugieren que existe relación directa significativa entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana. Este resultado es similar a lo encontrado por Alba (2021) quien analizó la relación entre GA y SL en una muestra de 252 trabajadores, encontrando como resultados correlación positiva moderada entre ambas variables de estudio. En ese sentido el hallazgo encontrado sugiere que la realización de acciones a fin de obtener resultados de manera eficaz y económica (Chiavenato, 2007) tiene relación con la actitud que generan los trabajadores producto de la actividad laboral a partir de las propias creencias y estados afectivos que se desarrollan en la misma (Palma, 2005).

6. CONCLUSIONES

- Se concluye que existe relación directa significativa entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.
- Se concluye que predomina el nivel medio de GA en en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.
- Se concluye que predomina el nivel medio de SL en en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.
- Se concluye que existe relación significativa entre las dimensiones de GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana
- Se concluye que existe relación significativa entre las dimensiones de SL y GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana

7. RECOMENDACIONES

- Se recomienda que se desarrollen espacios de capacitación y adiestramiento respecto a la práctica de una adecuada GA de parte de los trabajadores de la UGEL.
- Se recomienda que se desarrollen eventos o actividades informativas a las autoridades de la UGEL a fin que se desarrollen estrategias a fin de generar una mayor satisfacción dentro del ambiente laboral.
- Se recomienda que se realicen futuros estudios analizando las variables con un mayor tamaño de muestra a fin de obtener mayor generalización de resultados.
- Se recomienda realizar estudios comparativos en función al sexo, edad, nivel de instrucción respecto a las variables GA y SL.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alarcón, R. (2008). *Métodos y Diseños de Investigación del Comportamiento*. Editorial Universidad Ricardo Palma
- Alba, I. (2021). *GA y SL de los trabajadores de la Red 07, Ugel 02, Rímac, 2020* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/62712/Alba_ZIE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Bendezú-Pacífico, K. (2019). Gestión del talento humano y la SL de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7409391>
- BN (2018). *Gestión en la educación*.
<https://www.bancomundial.org/es/topic/education/brief/education-management>
- Boada, N. (2019). SL y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics Finance and International Business*, 3(1), 75-103.
- Cainicela, F. y Pazos, P. (2016). *La relación entre SL, compromiso organizacional e intención de rotación en profesionales de una empresa minera en el Perú* (Tesis de licenciatura, Universidad del Pacífico).
<https://repositorio.up.edu.pe/handle/11354/1655?show=full>
- Calderón, F. (2016). *Evaluación de la SL del personal docente y administrativo en la Unidad Educativa Fiscal 13 de Octubre del Cantón Bolívar* (Tesis de Licenciatura, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López).
<http://190.15.136.145/bitstream/42000/314/1/TAP58.pdf>

- Cerdas, V. et al. (2017). Análisis de la GA de centros educativos costarricenses: Percepción del colectivo docente y la dirección. *Revista Ensayos Pedagógicos*, 12(2), 95-122.
<https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/ensayospedagogicos/article/view/10101>
- Chiavenato, I. (2001). *Administración. Proceso administrativo: teoría, proceso y práctica*. McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *Administración de recursos humanos*. McGraw Hill.
<https://cucjonline.com/biblioteca/files/original/aec4d0f8da9f45c14d9687966f292cd2.pdf>
- Chiavenato, I. (2010). *Administración sin fronteras*. Publicaciones Icesi.
- Dawes, J. (2009). The effect of service price increases on customer retention: The moderating role of customer tenure and relationship breadth. *Journal of service research*, 11(3), 232-245.
- Fayol, H. (1961). *Administración industrial y general*. Ateneo.
- Herzberg, F. et al. (1959). *The motivation to work*. New York, United States. Wiley Ed.
- Herzberg, F. (1954). *Work of the nature of man. The world of publishing Company*.
 Cleveland, pp. 71-91.
http://materiales.untrefvirtual.edu.ar/documentos_extras/1075_Fundamentos_de_es trategia_organizacional/10_Teoria_de_la_organizacion.pdf
- Huamani, H. y Ascuña, H. (2019). *GA y SL en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa Sur 2018* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa).
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10678/ADhuanhe%26ascaw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Jordán, B. (2020). *InSL: 8 de cada 10 trabajadores desearían cambiar de trabajo en 2020*.
<https://www.modelocurriculum.net/blog/insatisfaccion-laboral-8-de-cada-10-trabajadores-desearian-cambiar-de-trabajo>
- Lago, A. (2013). Capacitación en Planificación Estratégica. Impulso del Desarrollo Local con Microempresas. *Observatorio Laboral Revista Venezolana*, 6(11), 97-109.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=219030140002>
- Landy, F. y Conte, J. (2005). *Psicología Industrial: Introducción a la Psicología industrial y organizacional*. McGraw-Hill.
- Locke, E. (1969). *¿What is job satisfaction?* *Organization behavior and human performance*, 4, 309-336
- López, S. y Villacís, G. (2018). *SL y su incidencia en el desempeño del personal de la Unidad Educativa Particular Bilingüe "Santiago Mayor" de la ciudad de Guayaquil* (Tesis de Licenciatura, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil).
<http://201.159.223.180/handle/3317/10410>
- Mayo, E. (1946). *Problemas humanos de una civilización industrial*. Ediciones Nueva Visión.
- Montoya, B. (2019). *La GA respecto al liderazgo directivo en una unidad educativa del distrito 09D02 de Guayaquil provincia del Guayas 2019* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/42525>
- Pacheco, D. (2018). *Nivel de SL en colaboradores de la empresa Payless Shoesource Perú*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Inca Garcilaso de la Vega.
<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/2249/TRAB.SUF.PR>

OF._Deyssi%20Clara%20Pacheco%20Mar%C3%ADn.pdf?sequence=2&isAllowed=y

Palma, S. (1999). Elaboración y validación de escala CL-SPC en trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 3(1). Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Palma, S. (2005). *Escala de SL (SL-SPC)*. Manual. Lima: Editora y comercialización Cartolan EIRL.

Palomares, V. (2017). *GA y SL en los trabajadores en la UGEL N 10 de Huaral-2016* (Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8892>

Peiró, J. y Prieto, F. (1996). *Tratado de Psicología del Trabajo. Volumen 1: La Actividad Laboral en su Contexto*. Editorial Síntesis Psicología

Pérez, P. y Azzollini, S. (2012). Aspectos disposicionales, personalidad y afectos, su relación con SL. *Revista Argentina de Ciencias del Comportamiento*, 4(3). 65.
<https://revistas.psi.unc.edu.ar/index.php/racc/article/view/5167/5332>

Plasencia, MM. (2017). *GA y calidad de enseñanza universitaria, en la facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016* (Tesis de maestría, Universidad César Vallejo).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8428>

Quarstein, V. et al. (1992). The Situational Occurrences Theory of Job Satisfaction. *SAGE Journals*, 45(8), 859-873. <https://doi.org/10.1177/001872679204500806>

- Ramos, J., & Peiró, J. M. (2014). La psicología del trabajo y las organizaciones en tiempos de crisis económica. *Papeles del psicólogo*, 35(1), 1-4.
<https://www.redalyc.org/pdf/778/77830184001.pdf>
- Sánchez-Sellero, M. y Sánchez-Sellero, P. (2016). Factores determinantes de la SL en España antes y durante la crisis de 2008. *Intangible Capital*, 12(5), 1192-1220.
- Quispe, A. et al. (2020). GA y planeamiento estratégico en la gestión de recursos financieros UGEL-04-2020. *CIID Journal*, 1(1), 271-282.
- Taylor, F. (1969). *Principios de administración científica*. El Ateneo.
- Ticllacuri, V. y Mayon, R. (2018). *GA y SL de los trabajadores de la unidad de gestión educativa local (UGEL) de la localidad de Huancavelica-2017* (Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Huancavelica).
<http://repositorio.unh.edu.pe/bitstream/handle/UNH/2401/TESIS-2018-ADMINISTRACION-ADMINISTRACION-TICLLACURI%20CONDORI%20Y%20MAYON%20RONCEROS.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Vilcamiche, L. (2018). *Motivación de logro y SL en trabajadores de una empresa industrial en Lima*. (Tesis de Licenciatura). Universidad Autónoma del Perú.
<http://repositorio.autonoma.edu.pe/bitstream/AUTONOMA/695/1/VILCAMICHE%20SALAZAR%20LOURDES%20ELENA.pdf>

ANEXOS

Anexo N° 1. Cuestionario de GA

A continuación, tiene 22 preguntas sobre la GA, para lo cual debes marcar con un número respecto a las siguientes opciones:

1 = nunca, 2 = casi nunca, 3 = a veces, 4 = casi siempre y 5 = siempre

Ítems	1	2	3	4	5
Planeación					
1. Garantiza la UGEL el conocimiento de su misión y visión	1	2	3	4	5
2. Garantiza la detección oportuna de amenazas y debilidades de las instituciones educativas para clasificarlas como prioridad	1	2	3	4	5
3. Los planes elaborados por la UGEL reducen las consecuencias ante los cambios adversos	1	2	3	4	5
4. Propicia una actitud positiva ante los cambios	1	2	3	4	5
Organización					
5. Garantiza la UGEL una articulación eficiente con la institución educativa	1	2	3	4	5
6. Garantiza la UGEL la detección oportuna de las áreas y del personal responsable, cuando se consulta una consulta o trámite	1	2	3	4	5
7. Ofrece la UGEL una eficiente gestión documentaria	1	2	3	4	5
8. La UGEL garantiza de que todos sus trabajadores sepan exactamente como desempeñar sus funciones	1	2	3	4	5
9. Gestiona la asignación oportuna de los recursos humanos que requieren las instituciones educativas y programas	1	2	3	4	5
10. Garantiza la UGEL una baja tasa de rotación de personal	1	2	3	4	5
11. Gestiona la UGEL la provisión y asignación de materia de limpieza y de oficina oportunamente	1	2	3	4	5
12. Resuelve las necesidades de infraestructura y equipamiento (construcción y mantenimiento) en la institución educativa	1	2	3	4	5
Dirección					
13. Garantiza la UGEL una remuneración justa en relación al trabajo y esfuerzo realizado	1	2	3	4	5
14. Cumple con las expectativas las capacitaciones realizadas por la UGEL	1	2	3	4	5
15. Garantiza la UGEL una comunicación clara, precisa y oportuna	1	2	3	4	5
16. La UGEL asegura que las sugerencias de los trabajadores de la red sean aceptadas	1	2	3	4	5
17. El líder asegura un ambiente de trabajo propio	1	2	3	4	5
18. El líder comparte información	1	2	3	4	5
Control					
19. Presenta dificultades para realizar su trabajo por falta de conocimiento	1	2	3	4	5
20. Los cursos de capacitación recibidos ayudan a realizar mejor el trabajo	1	2	3	4	5
21. Toma demasiado tiempo en realizar las tareas asignadas	1	2	3	4	5
22. Mantiene un ritmo de trabajo sostenido	1	2	3	4	5

Anexo N° 2. Cuestionario de SL

A continuación, tiene 27 preguntas sobre la SL, para lo cual debes marcar con un número respecto a las siguientes opciones:

Total desacuerdo = 1, en desacuerdo = 2, indeciso = 3, de acuerdo = 4 y total acuerdo = 5

Ítems	1	2	3	4	5
1. La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores.	1	2	3	4	5
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.	1	2	3	4	5
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	1	2	3	4	5
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	1	2	3	4	5
5. Me siento mal con lo que gano.	1	2	3	4	5
6. Siento que recibo de parte de la empresa "mal trato".					
7. Me siento útil con la labor que realizo.	1	2	3	4	5
8. El ambiente donde trabajo es confortable.	1	2	3	4	5
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.	1	2	3	4	5
10. La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.	1	2	3	4	5
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.	1	2	3	4	5
12. Me disgusta mi horario.	1	2	3	4	5
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	1	2	3	4	5
14. Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.	1	2	3	4	5
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	1	2	3	4	5
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.	1	2	3	4	5
18. Me complacen los resultados de mi trabajo.	1	2	3	4	5
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.	1	2	3	4	5
20. En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo.	1	2	3	4	5
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.	1	2	3	4	5
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores	1	2	3	4	5
24. Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas	1	2	3	4	5
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	1	2	3	4	5
26. Me gusta la actividad que realizo	1	2	3	4	5
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	1	2	3	4	5

Anexo N° 3. Carta de Autorización para el uso de cuestionario

SONIA PALMA CARRILLO

C.Ps.P. 106

spalma50@hotmail.com

CONSENTIMIENTO USO INSTRUMENTO DE EVALUACION

Autorización exclusiva a: Diego Armando Rojas Mauricio -DNI 41391953

Institución: Universidad Nacional Mayor de San Marcos.

Motivo: Tesis: "Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana".

Asesor: Dr. Alex Teófilo Grajeda Montalvo.

Instrumento que se autoriza: Escala Satisfacción Laboral SL-SPC (2006)

Muestra de investigación: 135 trabajadores administrativos de a UGEL 03 de Lima Metropolitana.

La presente autorización es para uso del solicitante como autor único de la tesis y muestra especificada. El solicitante ha cumplido con los requisitos solicitados para usar la Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC (2006). La calificación del instrumento, análisis e interpretación de resultados es de exclusiva responsabilidad del solicitante.

Junio 28, 2022



Sonia Palma Carrillo. PhD

La trasgresión de los términos del uso del instrumento incluyendo facilitación a personas no autorizadas o excederse del límite del número de aplicaciones indicadas en la muestra, es sujeto a acciones legales pertinentes.

Esta autorización es **exclusiva para la prueba que se menciona** en esta autorización y no se extiende a otras pruebas de la autora.

Anexo N° 4. Carta de Autorización de la institución investigada



"Decenio de la Igualdad de Oportunidades para Mujeres y Hombres"
"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"
"Año del Bicentenario del Congreso de la República del Perú"

Lima, 21 de Julio de 2022

OFICIO N° 1469 -2022-MINEDU/VMGI-DRELM/UGEL 03/DIR

Señor:
DIEGO ARMANDO ROJAS MAURICIO
Carretera Yanaccara Km 0. Distrito de Pomacocha
Acobamba - Huancavelica
drojasmauricio@gmail.com

Presente.

Asunto : Aceptación de Proyecto de Investigación 2021-2022.
Referencia : Carta S/N, de fecha 05 de julio del 2022
Exp. **MPT2022 EXT-0054257**

De mi consideración:

Mediante la presente es grato dirigirme a Usted a fin de saludarle muy cordialmente a nombre de Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 y a la vez informar la aceptación respectiva para realizar el desarrollo del proyecto: "Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana", al Sr. **DIEGO ARMANDO ROJAS MAURICIO**, con DNI N° 41391953, Bachiller de la Escuela Profesional de Psicología de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, en la cual depositamos nuestra confianza para desarrollar dicho proyecto. Además deseamos hacerle saber que el proyecto comenzó a realizarse a partir de 03 de diciembre de 2021, estando pendiente la entrega del informe ejecutivo que detalla los principales hallazgos de la investigación efectuada.

Agradeciendo su atención a la presente, es propicia la oportunidad para expresarle las muestras de mi consideración y estima.

Atentamente,

Documento firmado digitalmente



Firmado digitalmente por:
MARINO TENIO Vladimir
Ulugardo FAU 20331304736 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 21/07/2022 17:46:05-0500

ROBERT NILTON ROJAS SANTOS
Director del Sistema Administrativo II
Área de recursos Humanos
Unidad de Gestión Educativa Local N° 03



Firmado digitalmente por:
ROJAS SANTOS Robert
Nilton FAU 20331304736 hard
Motivo: En señal de conformidad
Fecha: 21/07/2022 17:47:58-0500

RNRS/DSAIL ARH
VUMT/EBTH

www.ugel03.gob.pe
La Victoria, Lima 13, Perú
T: (01) 4273210 / (01) 4262627
(01) 5619184 / (01) 4261562
(01) 2066666

Anexo N° 5. Matriz de consistencia

Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Metodología
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?</p> <p>Problemas específicos</p> <p>¿Cuál es la relación entre planeación y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Cuál es la relación entre organización y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Cuál es la relación entre dirección y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Cuál es la relación entre control y SL en trabajadores</p>	<p>Objetivo general Determinar la relación entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.</p> <p>Objetivos específicos</p> <p>Determinar la relación entre planeación y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana</p> <p>Determinar la relación entre organización y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana</p> <p>Determinar la relación entre dirección y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana</p> <p>Determinar la relación entre control y SL en trabajadores</p>	<p>Hipótesis general Existe relación significativa y positiva entre GA y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.</p> <p>Hipótesis específicas</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre planeación y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre organización y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre dirección y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.</p> <p>Existe relación significativa y positiva entre control y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.</p>	<p>Variable 1: GA</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Planeación - Organización - Dirección - Control <p>Variable 1: SL</p> <p><i>Dimensiones:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Significación de la tarea - Condiciones de trabajo - Reconocimiento personal y social - Beneficios económicos 	<p>Método: Enfoque cuantitativo, diseño no experimental corte transversal y alcance correlacional</p> <p>Población: 250 trabajadores administrativos de una UGEL de Lima Metropolitana</p> <p>Muestra: La muestra está comprendida por 135 trabajadores administrativos de una UGEL de Lima Metropolitana.</p>

<p>de una UGEL de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Cuál es el nivel de GA en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?</p> <p>¿Cuál es el nivel de SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana?</p>	<p>de una UGEL de Lima Metropolitana</p>	<p>Existe relación significativa y positiva entre control y SL en trabajadores de una UGEL de Lima Metropolitana.</p>		
---	--	---	--	--