

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión administrativa y la Satisfacción laboral en los
trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes,
2024**

TESIS

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor: Bach. Bruno Ricardo Jiménez More

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión administrativa y la Satisfacción laboral en los
trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes,
2024**

Tesis aprobada en forma y estilo por:

Dr. Antonio Alberto Ruiz Montealegre
ORCID: 0000-0001-5367-4963

PRESIDENTE

Dr. Carlos Martín Barrientos Araujo
ORCID:0000-0001-5746-5843

SECRETARIO

Dr. Mejía Benavides Anibal
ORCID: 0000 – 0003 – 2190 - 2647

VOCAL y ASESOR

Tumbes, 2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA



**Gestión administrativa y la Satisfacción laboral en los
trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes,
2024**

**Los suscritos declaramos que el proyecto de tesis es original en
su contenido y forma:**

Bach. Jiménez More Bruno Ricardo (Autor)

ORCID: 0009 – 0007 – 8362 - 4829

Dr. Mejía Benavides Anibal (Asesor)

ORCID: 0000 – 0003 – 2190 - 2647

Tumbes, 2025

ACTA DE SUSTENTACIÓN



UNIVERSIDAD NACIONAL DE TUMBES
Licenciada
Resolución del Consejo Directivo N° 155-2019-SUNEDU/CD.
ESCUELA DE POSGRADO
Tumbes – Perú

"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"

ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

En Tumbes, a los cinco días de agosto del dos mil veinticinco, siendo las diez horas y cero minutos, se reunieron mediante la modalidad presencial, en las instalaciones de la Escuela de Post Grado de la Universidad Nacional de Tumbes; los miembros del jurado calificador constituido con la **RESOLUCIÓN N° 97-2024/UNTUMBES-EPG-D**; presidido por el Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre, e integrado por el Dr. Carlos Martín Barrientos Araujo (secretario), el Dr. Aníbal Mejía Benavides (vocal y asesor). Instalado el jurado, se procedió a la evaluación, deliberación y calificación del acto de la sustentación de la tesis titulada: "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, 2024"; presentada por el egresado Bruno Ricardo Jiménez More; para optar el grado académico de **MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA**. Concluida la sustentación y absueltas las preguntas, por parte del sustentante y después de la correspondiente deliberación el jurado, conforme a lo normado en el artículo N° 111 del Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes, declara al sustentante **APROBADO**, con el calificativo de **BUENA**.

Por lo anterior, el sustentante está expedito para iniciar los trámites correspondientes y conducentes a la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, en conformidad con lo normado en la Ley Universitaria N° 30220, el Texto Único Ordenado del Estatuto, El Reglamento General, el Reglamento General de Grados Títulos y el Reglamento de Tesis de la Universidad Nacional de Tumbes.

Siendo las once horas y quince minutos, del mismo día, se dio por concluido la ceremonia académica, procediendo a firmar el acta en presencia de público asistente.

Tumbes, 05 de agosto del 2025

Mg. Antonio Alberto Ruiz Montealegre
Presidente
DNI: 08687528
Código ORCID: 0000-0001-5367-4963

Dr. Carlos Martín Barrientos Araujo
Secretario
DNI: 00374359
Código ORCID: 0000-0001-5746-5843

Dr. Aníbal Mejía Benavides
Vocal y asesor
DNI: 16442222
Código ORCID: 0000-0003-2190-2647

C.e.
Jurado de Tesis (03),
Asesor
Interesado
Unidad de Investigación,
Archivo (Director EPG).

INFORME TURNITING



Página 1 of 62 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:481775579

Bruno Ricardo Jiménez More

turnitin = Gestión_administrativa_y_la_Satisfacción_laboral

Gestión administrativa y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::3117:481775579

Fecha de entrega
11 ago 2025, 22:33 GMT-5

Fecha de descarga
11 ago 2025, 22:36 GMT-5

Nombre de archivo
turnitin = Gestión_administrativa_y_la_Satisfacción_laboral.docx

Tamaño de archivo
282.6 KB

58 Páginas

16.955 Palabras

97.934 Caracteres



Página 1 of 62 - Portada

Identificador de la entrega trn:oid::3117:481775579




7% Similitud general

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

Filtrado desde el informe

- ▶ Bibliografía
- ▶ Texto citado
- ▶ Coincidencias menores (menos de 15 palabras)

Fuentes principales

- 6%  Fuentes de Internet
- 2%  Publicaciones
- 5%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)



Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

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


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

Fuentes principales

- 6% Fuentes de Internet
- 2% Publicaciones
- 5% Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Internet	hdl.handle.net	3%
2	Internet	repositorio.untumbes.edu.pe	1%
3	Internet	repositorio.ucv.edu.pe	<1%
4	Trabajos del estudiante	Universidad Andina Nestor Caceres Velasquez on 2024-11-22	<1%
5	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco on 2017-09-05	<1%
6	Publicación	Fernando Meza Jiménez, Omar Arodi Flores Laguna. "La gestión administrativa y ...	<1%
7	Trabajos del estudiante	Universidad Andina del Cusco on 2018-06-05	<1%
8	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2016-11-26	<1%
 Docente: Dr. Anibal Mejia Benavides CÓDIGO ORCID N°: 0000-0003-2190-2847			
9	Internet	alicia.concytec.gob.pe	<1%
10	Trabajos del estudiante	unhuancavelica on 2023-12-06	<1%
11	Trabajos del estudiante	Universidad Cesar Vallejo on 2018-02-02	<1%

12	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo on 2022-07-25	<1%
13	Trabajos del estudiante Universidad Cesar Vallejo on 2023-08-03	<1%
14	Trabajos del estudiante uncedu on 2025-02-03	<1%
15	Trabajos del estudiante Universidad Nacional de Cañete on 2023-11-08	<1%
16	Trabajos del estudiante Universidad San Ignacio de Loyola on 2025-06-18	<1%



Docente: Dr. Anibal Mejia Benavides
CÓDIGO ORCID N°: 0000-0003-2190-2847

DEDICATORIA

Dedico en primer lugar este trabajo a Dios, quien es la razón de todo lo que tengo y soy. Gracias a Él, puedo disfrutar de bienestar, sabiduría, comprensión y conocimiento, y cada día me brinda nuevas oportunidades. Es por su gracia, tengo el privilegio de presentar esta investigación tan significativa en mi vida.

A mi esposa Gabriela Rodríguez Cruz, mis padres Katherine More Ríos y Carlos Jiménez Zárate y hermano Andriuws Araujo More, por su apoyo constante, su amor incondicional y por enseñarme que los sueños se alcanzan con esfuerzo, perseverancia y dedicación ya que, sin su guía y motivación, este logro no hubiera sido posible.

Bruno Ricardo Jiménez More.

AGRADECIMIENTO

Deseo expresar mi más sincero agradecimiento al Dr. Anibal Mejía Benavides, por su constante asesoría en el desarrollo de este proyecto de investigación, por demostrar ser un excelente profesional y gran amigo.

A mi esposa Gabriela Rodríguez Cruz, por acompañarme en esta travesía en mi desarrollo profesional, desde un simple estudiante, y ahora Magister.

A mis padres, Katherine More Ríos y Carlos Jiménez Zárate por su amor incondicional, apoyo constante y sacrificios. Gracias por siempre confiar en mí y darme las fuerzas cuando más la necesitaba y por enseñarme a persistir ante cualquier dificultad.

A nuestra casa superior de estudios la Universidad Nacional de Tumbes, a nuestros jurados, por su invaluable guía, paciencia y conocimiento. Les agradecemos por compartir su experiencia y por impulsarnos a superar cada desafío durante este proceso.

INDICE

RESUMEN	xiv
ABSTRACT	xv
I. INTRODUCCIÓN	15
II. REVISIÓN DE LITERATURA.....	25
III. MATERIALES Y METODOS.....	47
3.1. Hipótesis	47
3.2. Definición y operacionalización de las variables	47
3.3. Tipo y diseño de investigación	50
3.4. Población y muestra	51
3.5. Técnica e instrumento de recolección.....	52
3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de la información.....	53
3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos	53
IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN	55
4.1. Resultados	55
4.2. DISCUSIONES	64
V. CONCLUSIONES	69
VI. RECOMENDACIONES.....	70
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	71
ANEXOS	88

ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 : Operacionalización de las variables de estudio.	48
Tabla 2 : Nivel de relación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.....	55
Tabla 3 : Nivel de correlación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.....	56
Tabla 4 : Nivel de relación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. ...	56
Tabla 5 : Nivel de correlación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.....	58
Tabla 6 : Nivel de relación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.....	58
Tabla 7 : Nivel de correlación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.....	60
Tabla 8 : Nivel de relación de la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes	60
Tabla 9 : Nivel de correlación de la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes ...	61
Tabla 10 : Nivel de relación de la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes	62
Tabla 11 : Nivel de correlación de la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes ...	63

ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1 : Matriz de consistencia.....	53
Anexo 2 : Instrumento de recolección de datos.....	55
Anexo 3 : Validación de instrumentos por expertos.....	58
Anexo 4 : Nivel de confianza de las variables alfa de cronbach.....	61
Anexo 5 : Prueba de normalidad	62
Anexo 6 : Prueba de hipótesis para las variables de estudio	63
Anexo 7 : Matriz de datos de las variables	64
Anexo 8 : Solicitud para aplicación de instrumento en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.	65
Anexo 9 : Oficio de aceptación.....	67
Anexo 10 : Estructura orgánica	68
Anexo 11 : Certificación	69

RESUMEN

El estudio formulo como principal objetivo “Determinar el nivel de relación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024. Se destaca que una de las principales debilidades observadas en las entidades públicas es la gestión administrativa, cuya falta de eficacia podría estar vinculada a deficiencias en la satisfacción laboral. La metodología empleada, por su finalidad es Básica, con un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional, con un diseño no experimental, transversal; se aplicó un cuestionario a una muestra de 150 trabajadores (Condición laboral DL N°1057 y DL N° 276). El resultado del estudio reveló una correlación positiva baja 0.370, el cual es significativo al nivel de 0.01 (bilateral – 0.000); asimismo, el nivel de relación entre las variables se percibe como “Buena” (43%), “Regular (40%). Respecto al nivel de aceptación de la variable gestión administrativa, el 71% calificó como “Regular”, el 25% “Deficiente”; la variable satisfacción laboral es percibida como “Deficiente”, 61%, y “Regular” el 27%. Existe relación entre las variables y las dimensiones. Los resultados valida la importancia de su intervención para mejorar la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024.

Palabras claves: gestión administrativa, satisfacción laboral, planificación, estructura organizativa, dirección, y control

ABSTRACT

The study formulated as its main objective: "To determine the level of relationship between the variables administrative management and job satisfaction among the workers of the Regional Directorate of Agriculture Tumbes, 2024." It is highlighted that one of the main weaknesses observed in public entities is administrative management, whose lack of effectiveness could be linked to deficiencies in job satisfaction. The methodology used is basic, with a quantitative approach, correlational scope, and a non-experimental, cross-sectional design; a questionnaire was applied to a sample of 150 workers (Labor condition DL No. 1057 and DL No. 276). The results of the study revealed a low positive correlation of 0.370, which is significant at the 0.01 level (bilateral – 0.000); furthermore, the level of relationship between the variables is perceived as "Good" (43%), "Regular" (40%). Regarding the acceptance level of the administrative management variable, 71% rated it as "Regular", 25% as "Poor"; the job satisfaction variable is perceived as "Poor" by 61%, and "Regular" by 27%. There is a relationship between the variables and the dimensions. The results validate the importance of their intervention to improve administrative management and job satisfaction of the workers of the Regional Directorate of Agriculture Tumbes, 2024.

Keywords: administrative management, job satisfaction, planning, organizational structure, leadership, and control

I. INTRODUCCIÓN

Este estudio aborda la problemática actual relacionada con la “gestión administrativa y la satisfacción laboral”. El trabajo investigativo estableció como principal objetivo “determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024”. Así, se busca mejorar el ambiente laboral y optimizar los procesos administrativos dentro de la institución. Para Barreto (2022), es importante que las organizaciones prioricen una buena gestión administrativa, ya que su éxito depende de ello, permitiendo establecer las bases para un funcionamiento eficiente y eficaz de todos los procesos internos. Al coordinar y optimizar los recursos disponibles, también, crea un entorno propicio para el desarrollo y satisfacción de los empleados. Según Bicocca (2014) y Casimiro (2024), es fundamental que los funcionarios públicos expresen una satisfacción laboral la cual se encuentre por encima del promedio, es decir que su satisfacción sea óptima al momento de realizar sus acciones laborales, lo que a su vez contribuye a un desempeño eficiente y al logro de los objetivos organizacionales.

A nivel internacional, Casimiro (2024), señala que, la gestión administrativa es ampliamente reconocida como un pilar fundamental para el desarrollo sostenible y la competitividad de las organizaciones en un entorno globalizado. Bustamante (2024), destaca que una gestión administrativa eficiente es importante para garantizar la transparencia, la rendición de cuentas, optimización de recursos, innovación, impulsa el crecimiento económico y asegura la sostenibilidad a largo plazo de las organizaciones en un contexto cada vez más dinámico y exigente.

Para Chiang y San Martín (2015), Pecino-Medina; et al. (2015) y Alvites (2019) el desempeño laboral depende del estado de satisfacción que presenta el trabajador, manifestándose a través de la realización de las responsabilidades profesionales; se ha evidenciado que en muchas organizaciones se han visto impactadas por factores negativos presentes en el entorno laboral, como es el caso del estrés,

cansancio físico, como mental, incumplimiento de recompensas e incentivos, afectando la calidad de los servicios o productos. Estos aspectos pueden intensificarse debido a largas jornadas laborales, muchas veces no son retribuidas en sus haberes.

Asimismo, Morrillo (2006) y Cantón y Téllez (2017) sostienen que la percepción de la satisfacción laboral se encuentra relacionada con el impacto emocional que experimenta un trabajador al desarrollar sus actividades, el cual está condicionado cuando logra suplir sus necesidades esenciales y el percibir una retribución justa, sin comprometer su bienestar personal ni familiar.

En el ámbito latinoamericano, Martínez (2017) y Rodríguez et al. (2020) menciona que la gestión administrativa se encuentra regida por el conjunto de actividades destinadas a coordinar, administrar y supervisar el uso de los capitales y acciones de una institución que le permite cumplir con las metas trazadas en el plan anual cumpliendo con los plazos establecidos. Este enfoque abarca la adecuada gestión del talento humano, financieros y materia prima, mediante la adopción de prácticas orientadas a una gestión blanca lo que permite rendir cuentas. Por su parte, Meza y Laguna (2024) destacan en su indagación la relevancia de una gestión administrativa eficaz relacionada con la satisfacción laboral del personal. Para ello, analizaron el vínculo entre ambos factores, encontrando una correlación positiva y estadísticamente significativa ($p = 0.01$), por lo tanto, se determina que la influencia es directa cuando se logra una buena administración en el bienestar laboral.

Hervis (2018) y Díaz (2023) señalaron que, la realidad de la gestión administrativa en América Latina es un reflejo de un panorama mixto, alrededor del 30% de los países enfrentan serios problemas de corrupción y falta de transparencia, lo que afecta gravemente la eficiencia administrativa y la confianza en las instituciones. Además, aproximadamente un 40% de las organizaciones lidian con ineficiencias y procesos obsoletos que limitan su capacidad de respuesta y adaptación. No obstante, la región muestra un camino hacia la mejora, con un 25% de los países adoptando reformas y tecnologías que pueden transformar la gestión administrativa. La clave para superar estos desafíos y aprovechar las oportunidades radica en la implementación continua de reformas, el fortalecimiento institucional y el compromiso con prácticas de transparencia. La colaboración

regional e internacional y el aprendizaje de las mejores prácticas son fundamentales para avanzar hacia una gestión administrativa efectiva y equitativa.

Los resultados del estudio de Guerrero y Pérez (2018) indican que el p valor calculado 0.037 GAD Municipal de Patate y p valor 0.054 para el GAD de la Municipalidad de Cevallos, lo que evidencia una relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en los municipios analizados

Bedoya et al. (2017) expone que, los principales indicadores de insatisfacción laboral están asociadas con la infraestructura de la institución, remuneración mensual y clima laboral. Rodríguez y Lechuga (2019) identificaron que, los factores básicos para el buen desempeño laboral es la comunicación interna en la organización. La precaria comunicación organizacional se percibe en la disminución de retroalimentación y una sensación de insatisfacción entre los trabajadores. El 30% de los servidores señala que la comunicación interna es baja, el 9% consideraba que no existe buena comunicación y la diferencia manifiesta como regular.

Dolores et al (2024) indicaron que, el sector público latinoamericano, la satisfacción laboral está influenciada por una combinación de factores interrelacionados, donde las condiciones laborales y los beneficios representan el 30% del influencia, entre ellos resalta el salario y la estabilidad laboral. También, el ambiente de trabajo, influye un 25%, incluye relaciones interpersonales y cultura organizacional. El desarrollo profesional y el reconocimiento, que juntos suman un 30%, también juegan un papel importante. La colaboración en la toma de disposiciones y la autonomía, con un 10%, así como las condiciones físicas y psicológicas y las políticas organizacionales, con un 10% en conjunto, completan el panorama. Cada uno de estos elementos favorece de manera significativa a la clarividencia ordinaria de los trabajadores, siendo esencial un enfoque integral para mejorar la satisfacción y efectividad en el sector público.

Saavedra y Delgado (2020) Desarrollaron una investigación con el propósito principal fue estudiar la variable satisfacción laboral bajo el contexto de la gestión administrativa. El estudio, de enfoque básico, diseño no experimental y alcance descriptivo, se sustentó en una revisión metodológica, seleccionando los 11 artículos más relevantes sobre la temática. Los autores concluyeron que la variable de

estudio satisfacción laboral está estrechamente vinculada a la percepción que tienen los trabajadores sobre su entorno organizacional. En este ámbito, se identificó un alto nivel de insatisfacción: el 30% se atribuye a la baja remuneración, el 25% a condiciones laborales inadecuadas y el 20% a un liderazgo poco efectivo.

La gestión administrativa exige la aplicación de estrategias eficaces que encaucen correctamente a la institución orientado al cumplimiento de los objetivos. Por lo tanto, es fundamental implementar adecuadamente funciones clave como la planificación, organización, dirección y control. Por otro lado, la satisfacción laboral —gestionada cuyo valor porcentual fue 25% por el área de recursos humanos— reconoce a los trabajadores como el pilar fundamental de la entidad, promoviendo su reconocimiento y estimulando un mayor compromiso y productividad.

Acuña (2021) y Zambrano et al (2024) señalaron que, la influencia del factor edad en la variable de estudio satisfacción laboral los servidores públicos en muestra variaciones significativas que reflejan diferentes etapas de la carrera profesional. Generalmente, los profesionales jóvenes, entre 20 y 30 años, suelen reportar una satisfacción laboral más baja, alrededor del 35%, debido a la percepción de falta de estabilidad y oportunidades de avance. Los trabajadores de mediana edad, entre 31 y 50 años, tienden a experimentar un nivel alto de satisfacción, aproximadamente un 50%, ya que valoran la permanencia (estabilidad) laboral y los diferentes escenarios que permiten el desarrollo profesional mejorando así la capacidad de los trabajadores. Sin embargo, los empleados mayores de 50 años a menudo enfrentan un declive en la satisfacción laboral, con un 15% de insatisfacción, debido a factores como la falta de adaptación a nuevas tecnologías y posibles limitaciones en el desarrollo profesional. Estos datos sugieren que la edad afecta la percepción de la satisfacción laboral en empleo de las perspectivas y experiencias acumuladas a lo largo de la carrera, indicando la necesidad de estrategias adaptadas a cada grupo etario para mejorar la satisfacción y el rendimiento en el sector público.

En ámbito nacional, Rodríguez et ál. (2020) y Culqui y Osorio (2022) señalaron que, la satisfacción laboral el 55% de los funcionarios públicos reportan niveles de satisfacción moderados, mientras que un 25% indica estar insatisfecho con sus condiciones laborales. Este descontento se atribuye a factores como la falta de oportunidades de desarrollo profesional, el bajo salario y la percepción de

ineficiencia en la gestión administrativa. Sin embargo, un 20% de los trabajadores públicos afirma estar satisfecho con su trabajo, destacando la estabilidad laboral y los beneficios sociales como aspectos positivos. Estos datos reflejan una realidad compleja, donde aunque algunos empleados encuentran aspectos valorables en sus funciones asignadas, existen áreas significativas que necesitan atención para mejorar el bienestar general en el sector.

Cossio (2021) en su estudio indicaron que, según el valor obtenido ($p = 0.425$), se evidencia una correlación positiva de nivel moderado entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo (D.R.T.P.E) del departamento de Moquegua.

Gálvez (2020) en su investigación, indicó que, la gestión administrativa enfrenta desafíos significativos que afectan la satisfacción y eficiencia de los trabajadores. Empero de los intentos por mejorar la administración pública, persisten problemas como la burocracia excesiva y la falta de recursos adecuados. Según la Contraloría General de la República, el 62% de los servidores públicos considera que la gestión administrativa en sus instituciones es ineficiente, reflejándose en quejas sobre la lentitud en los procesos y la falta de claridad en las normativas internas. Además, el 45% de los trabajadores reporta insatisfacción con el buen manejo administrativo, destacando problemas en las relaciones interpersonales (comunicación) y en la toma de decisiones institucionales, lo que puede afectar negativamente el estado psicológico motivacional afectando la productividad, contribuyendo a una mayor rotación de personal y disminuyendo la efectividad de los servicios públicos. Estos datos subrayan la necesidad urgente de reformas en la gestión administrativa para alcanzar niveles óptimos en el desempeño y la satisfacción de los empleados en el ámbito público del Perú

En el Perú y en la región Tumbes se han realizado trabajos abordando la administración organizacional y el bienestar en el trabajo en establecimientos públicas. Osorno (2021) indicó que el 65% de los trabajadores percibe deficiencias en la administración, mientras que el 55% reporta que las decisiones administrativas impactan negativamente en su desempeño y bienestar. La falta de transparencia y la lentitud en la toma de decisiones son aspectos críticos, el 70% de los funcionarios públicos señalaron que las políticas gubernamentales y procedimientos estatales no se comunican claramente, generando incertidumbre y

desconfianza. Mejorar la eficiencia administrativa y la comunicación podría aumentar la satisfacción laboral.

Calero (2020) expuso que, el 30% de los empleados en esta región reportan niveles altos de satisfacción en sus trabajos. Esta cifra es preocupante considerando que un 45% de los trabajadores se sienten insatisfechos con sus condiciones laborales, lo que puede estar vinculado a factores como la falta de oportunidades de desarrollo profesional y la deficiencia en la remuneración. Además, un 25% de los encuestados mencionaron la falta de reconocimiento y la baja moral como factores clave que impactan negativamente su percepción del trabajo. Estos datos sugieren una necesidad urgente de implementar estrategias de mejora en la gestión administrativa y las políticas gubernamentales relacionadas a las condiciones laborales para elevar el bienestar y la satisfacción de los empleados en el sector público.

El estudio sobre la administración organizacional y el bienestar laboral en los servidores públicos reviste gran importancia, ya que permite identificar los factores que inciden directamente en el logro de los objetivos institucionales. Comprender esta relación contribuye a mejorar el desempeño organizacional, disminuir la rotación de personal y hacer un uso más eficiente de los recursos del Estado. Una administración efectiva puede elevar los niveles de motivación y compromiso del personal, generando un clima laboral favorable y fomentando la colaboración. Además, este tipo de estudios facilita el diseño de estrategias que aseguren el cumplimiento de las normativas vigentes y promuevan condiciones laborales que respondan adecuadamente a las necesidades del capital humano, fortaleciendo así la eficiencia y calidad del servicio público.

El propósito del estudio consistió en determinar el nivel de relación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral, donde resultados se harán llegar a los funcionarios de turno de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, con el objetivo de proporcionar una visión clara de cómo la gestión actual impacta en la satisfacción y motivación de los trabajadores, permitiendo identificar de manera oportuna las áreas en las cuales se deberá mejorar y ajustar estrategias para optimizar el ambiente laboral. También, estos resultados pueden ayudar a reducir la rotación de personal al abordar las causas de insatisfacción, lo que a su vez disminuye los costos asociados con la contratación y formación de nuevos

empleados. Además, al mejorar la satisfacción laboral, se puede aumentar la eficiencia y efectividad en la implementación de programas y políticas agrícolas, beneficiando tanto a los trabajadores como a los agricultores y la comunidad en general. Finalmente, la investigación suministra una base para la mejora de políticas y prácticas que fomenten un entorno de trabajo más saludable y productivo, alineado con los objetivos institucionales de la Dirección.

En este párrafo se describen el planteamiento de problema relacionados que influyen con la administración organizacional y el grado de satisfacción en el trabajo en la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes son cada vez más evidentes y preocupantes. La creciente insatisfacción laboral entre los empleados está generando un impacto negativo en el desempeño organizacional y en la eficacia de la implementación de políticas agrícolas clave. Esta situación puede derivar en una reducción en la productividad, una menor calidad en la ejecución de proyectos y una desaceleración en el avance de iniciativas agrícolas cruciales para la región.

Aunque la gestión administrativa eficiente es clave para asegurar un entorno de trabajo adecuado saludable para mejorar la productividad, se enfrenta una carencia significativa de datos específicos sobre cómo las prácticas actuales afectan la satisfacción de los asalariados públicos. Esta falta de información limita la capacidad de la institución para identificar problemas específicos y realizar los ajustes necesarios que podrían mejorar el ambiente laboral y, por ende, la eficiencia operativa.

Además, la falta de mecanismos eficaces para brindar retroalimentación a los trabajadores genera un clima de desmotivación y escaso reconocimiento, agravando la insatisfacción laboral. La inexistencia de canales adecuados para expresar inquietudes o proponer mejoras puede llevar a que los empleados perciban indiferencia por parte de la dirección, así como una desconexión entre los objetivos institucionales y sus propias necesidades.

Otro factor crítico es la precaria infraestructura de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, que afecta directamente en las condiciones laborales. Las instalaciones inadecuadas y la falta de recursos adecuados para realizar el trabajo de manera eficiente contribuyen al descontento generalizado entre los empleados. La infraestructura deficiente no solo impacta en la comodidad y seguridad de los

trabajadores, sino que también limita la capacidad de la institución para llevar a cabo sus funciones de manera óptima.

Este escenario resalta la imperiosa necesidad de analizar cómo la administración organizacional impacta en el grado de satisfacción en el trabajo, buscando como propósito de identificar áreas críticas que demandan intervención. Un conocimiento más profundo de estos aspectos permitirá a la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes implementar estrategias eficaces que aborden las problemáticas detectadas, fortalezcan el bienestar del personal y promuevan un uso más eficiente de los recursos institucionales. Como resultado, se potenciará la eficacia en la ejecución de programas agrícolas y se contribuirá al desarrollo sostenible del sector en la región.

Del análisis de las variables escogidas para esta investigación tomando en cuenta los distintos contextos: Internacional, nacional y regional, se formuló la pregunta general y específicas: ¿Cuál es el nivel de relación de las variables gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024?. En el marco de las preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de la relación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes?; ¿Cuál es el nivel de la relación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes?; ¿Cuál es el nivel de la relación de la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes?; ¿Cuál es el nivel de la relación de la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes?.

La justificación en un proyecto de investigación es importante porque explica la relevancia del estudio, desde su contexto teórico, práctico, metodológico y social. Además, fundamenta su impacto en la sociedad, la academia o una organización, respaldando su viabilidad y pertinencia científica.

La investigación se justifica teóricamente porque se sustenta en el marco normativo y la literatura de las variables satisfacción laboral, Monroy et ál. (2023) definen como el nivel de felicidad que perciben los servidores públicos sobre diversos aspectos, como el ambiente laboral, oportunidades de desarrollo profesional,

remuneración mensual, balance entre las responsabilidades laborales y la vida privada, reconocimiento y comunicación por parte de la organización; la variable Gestión Administrativa, Cuevas (2022) lo describe como el desarrollo de la planificación, organización, dirección y administración de los recursos estatales, incluyendo las actividades de una entidad destinada a cumplir con las metas en los plazos establecidos, logrando reflejar una gestión administrativa eficaz y segura.

Los resultados se contrastarán con el marco teórico para establecer el nivel de relación entre las variables, y así identificar e interpretar el comportamiento de esta relación, generando una nueva concepción y aporte a la literatura científica en las variables de estudio.

De la misma forma, la justificación práctica consiste en el cumplimiento de los objetivos trazados en la investigación, la razón es obtener resultados que permitan identificar y analizar el grado de la gestión administrativa y cómo se vincula con la satisfacción en el trabajo, lo que implica que a través de los resultados generará alertas a las autoridades competentes para reorientar su política institucional brindando condiciones adecuadas en el ejercicio del manejo, con el objetivo de mejorar la satisfacción en el trabajo.

En esta misma línea, la justificación del estudio es de carácter metodológico, ya que contempla el diseño de un cuestionario como instrumento para recopilar información relevante. Este permitirá evaluar las categorías de la variable gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores. Asimismo, el instrumento desarrollado podrá servir como referencia útil para futuros investigadores que trabajen con variables similares a las de esta investigación.

La justificación social de estudiar la relación de la variable gestión administrativa y la satisfacción laboral es importante porque permitiría mejorar el ambiente laboral, aumentar la eficiencia y productividad, reducir la rotación de personal y desarrollar políticas administrativas efectivas. Una gestión administrativa optimizada puede elevar la satisfacción de los trabajadores, lo que se traduce en un ambiente organizacional óptimo, mayor compromiso y estabilidad laboral, y en última instancia, una mejor calidad en los servicios ofrecidos a la comunidad. Además, este análisis contribuye al cumplimiento de normativas y el progreso de la gestión

pública, impactando positivamente en el desarrollo del sector agrícola y en la región en general.

La presente investigación se centra en analizar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, en el año 2024. Para tal fin, se planteó un objetivo general: Determinar el nivel de relación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024.

En el contexto de los objetivos de la indagación, estas orientan el estudio, delimitando las metas a alcanzar. Son importantes para guiar el proceso, estructurar el enfoque metodológico y garantizar que los resultados respondan a las preguntas planteadas, fortaleciendo la relevancia del trabajo realizado. Para el presente estudio posterior al análisis teórico se analizó y planteó como objetivo general: Determinar el nivel de relación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024. Asimismo, se formuló los objetivos específicos: Establecer el Nivel de relación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes; Establecer Nivel de relación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes; Establecer Nivel de relación la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, Determinar el Nivel de relación la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes; y establecer el Nivel de correlación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de los mismos, según prueba de hipótesis.

II. REVISIÓN DE LITERATURA

La revisión bibliográfica se lleva a cabo con el objetivo de cumplir con la necesidad de disponer de un marco teórico que facilite la evaluación de la intensidad de la vinculación entre las variables de estudio "Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral".

Gestión Administrativa. Gestión: Villegas y Valderrama (2021) y Castro (2022) considera la gestión en el contexto de instituciones públicas, como el conjunto completo de actividades que incluye planificar, organizar, liderar y supervisar los recursos y acciones para alcanzar las metas institucionales oportunamente y efectiva. Esto implica definir metas, estructurar la institución, coordinar esfuerzos, liderar al personal, monitorear el progreso y realizar ajustes necesarios. Además, la gestión en el sector público enfatiza la rendición de cuentas, la transparencia y el enfoque en la satisfacción de las insuficiencias de los funcionarios, operando dentro de los marcos legales y éticos establecidos.

Gestión Administrativa. Según Castro (2022), este término abarca todo lo relacionado con la gestión y organización de recursos, procesos y actividades dentro de una entidad, ya sea una empresa o institución. Comprende la planificación, coordinación, dirección y control necesarios para alcanzar objetivos específicos. Asimismo, incluye aspectos como la estructura organizacional, la adopción de decisiones y la ejecución de normas y directrices

Gestión Administrativa. Esperanza et al. (2023) La administración se entiende como el conjunto de acciones mediante las cuales se elaboran, disponen y supervisan y supervisan los capitales y actividades de una entidad para lograr sus fines de manera eficiente y efectiva. Este conjunto de acciones incluye el diseño de estrategias y objetivos, la organización y articulación la gestión del talento humano y materia prima, el impulso y orientación del personal, así como el seguimiento del rendimiento y la valoración de los resultados, con el propósito de asegurar el

cumplimiento de los objetivos propuestos y fomentar la mejora constante de los procesos administrativos

Dimensiones de la Gestión Administrativa. Para Espinoza (2021); Castillo y Sabando (2018); Montenegro (2003); Nina (2022); Davis y Newstrom (2002) y Vásquez (2020) indica las siguientes dimensiones:

- a. **Planificación.** Chiavenato (2002); Zabalza (2003); Días et ál. (2020) y Díaz & Villafuerte (2022) mencionaron que, se refiere al proceso de definir objetivos claros, desarrollar estrategias y asignar recursos necesarios para alcanzar metas organizacionales. Implica establecer metas a corto, mediano y largo plazo, diseñar estrategias y políticas para lograr estos objetivos, y planificar la asignación de recursos financieros, humanos y materiales. Esta dimensión también incluye la definición de tareas y responsabilidades, el desarrollo de cronogramas y presupuestos, y la evaluación continua del progreso, permitiendo ajustes y adaptaciones según sea necesario.

La Planificación Estratégica es esencial en la Gestión Administrativa porque suministra una orientación eficiente y un contexto centrado para la toma de disposiciones, alineando las acciones y capitales de la institución relacionados al cumplimiento de las metas sea a largo plazo. Permite anticipar y acoplarse a variaciones en el contexto, optimizar la asignación de recursos, mejorar el desempeño mediante metas medibles, fomentar la coordinación interna y gestionar riesgos de manera proactiva. Los indicadores para evaluar la dimensión son:

Objetivos. Cuba (2023) menciona que, permite medir el porcentaje de metas y objetivos estratégicos alcanzados en relación con los establecidos en el plan. Un alto porcentaje indica una planificación efectiva y una ejecución exitosa.

Medio. Cohen (2022) se refiere, a la disponibilidad y adecuación de los recursos necesarios para implementar los planes y estrategias definidos. Este indicador evalúa si los **recursos** financieros, humanos, materiales y tecnológicos están correctamente asignados y son suficientes para cumplir con los objetivos establecidos en la planificación. Un buen desempeño en este indicador asegura

que la organización cuenta con los medios adecuados para ejecutar sus planes de manera eficiente y eficaz.

Planes de acción Biggs (2007) exponen que, la cantidad y calidad de los planes específicos diseñados para alcanzar los objetivos establecidos en la planificación estratégica. Mide cómo se detallan y estructuran las actividades, recursos y cronogramas necesarios para la implementación de estrategias. Un buen indicador de Planes de Acción evalúa la claridad, viabilidad y exhaustividad de los planes, asegurando que cada acción esté bien definida, con responsables asignados y fechas límite claras, y que contribuyan efectivamente al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

- b. **Organización.** Ramos y Aguilar (2021), Álvarez et al. (2018), Flores (2010), Carriazo et al. (2020) y Díaz & Villafuerte (2022) coinciden en definir la estructura organizacional como la configuración ordenada de capital humano, económico y materiales directos dentro de la institución, orientada a lograr el cumplimiento de los objetivos. Este concepto abarca la planificación y coordinación de actividades, la asignación clara de roles y responsabilidades, así como el establecimiento de procesos y procedimientos que potencien la eficiencia operativa y garanticen una comunicación efectiva. Una organización con una estructura sólida facilita la toma de decisiones, optimiza el flujo de trabajo y contribuye a una gestión administrativa más eficaz. Los indicadores para evaluar esta dimensión son:

División del trabajo. Jara e Imbarack (2014) definen este concepto como la reparto de responsabilidades y responsabilidades entre las personas que forman parte de una institución, con el fin de garantizar una estructura eficiente y ordenada. Este indicador analiza cómo se asignan funciones específicas a individuos o equipos, favoreciendo tanto la especialización como la coordinación dentro del marco organizativo. Una adecuada asignación del trabajo permite optimizar los recursos disponibles, incrementar la eficiencia operativa y facilitar el logro de los objetivos organizacionales, asegurando que cada actividad sea realizada por el personal más capacitado.

Personal. Gómez y Garza (2013) y Izarra y Douglas (2017) se describe a la evaluación y gestión efectiva del capital humano que obra adentro de una organización. Este indicador mide aspectos como la adecuada asignación de roles y responsabilidades, la adecuación de la estructura organizacional a las necesidades y objetivos estratégicos, y la capacidad de la organización para atraer, desarrollar y retener talento. Incluye aspectos como la claridad en los roles y funciones del personal, la efectividad en la comunicación y coordinación entre los diferentes niveles jerárquicos, y la alineación de las habilidades del personal con las metas organizacionales. Una adecuada gestión del personal garantiza que los recursos humanos contribuyan de manera óptima al logro de los objetivos de la organización.

Recursos. García y Bustos (2021) se refiere a la evaluación y el control de la disponibilidad, asignación y uso de los recursos necesarios para alcanzar los objetivos organizacionales. Este indicador mide la capacidad de la organización para gestionar eficientemente los recursos financieros, humanos, materiales y tecnológicos, asegurando que se utilicen de manera óptima y se alineen con las estrategias y metas establecidas. Una gestión efectiva de los recursos garantiza que las actividades se realicen de manera efectiva, se minimicen los desperdicios y se maximice el rendimiento organizacional.

Actividades. Hurtado (2023) se refiere a la eficacia con la que se planifican, asignan y supervisan las tareas y procesos dentro de una organización. Este indicador evalúa cómo se organizan y distribuyen las actividades para asegurar que se cumplan los objetivos establecidos, que las tareas se realicen de manera eficiente y que los recursos se utilicen adecuadamente. Mide la claridad de los roles y responsabilidades, la coordinación entre diferentes funciones y la implementación efectiva de los planes de acción. Un buen desempeño en este indicador indica una organización bien estructurada y capaz de ejecutar sus actividades de manera ordenada y eficiente.

- c. **Dirección.** Marleni (2020) y León et al. (2021) abordan la competencia para decidir y dirigir una organización. Esta capacidad incluye la formulación de

estrategias, la planificación de actividades y la supervisión de procesos para asegurar el logro de los objetivos institucionales. La dimensión evalúa cómo los directivos orientan, motivan y coordinan a sus equipos para cumplir las metas propuestas, así como su habilidad para gestionar recursos eficientemente y ajustar las estrategias ante cambios o retos del entorno. Los indicadores utilizados para su evaluación son:

Propósito. Martín del Pozo et ál. (2011) se refiere a la claridad y precisión con la que la organización define y comunica su misión, visión y objetivos estratégicos. Este indicador evalúa de que maneras estos elementos fundamentales orientan las resoluciones y medidas en la organización, asegurando que todos los miembros comprendan y trabajen hacia metas comunes. Un propósito bien definido asegura una dirección coherente y alineada en todos los niveles, contribuyendo a una gestión administrativa efectiva y a la consecución de los objetivos organizacionales.

Comunicación. Robles (2019) se refiere a la efectividad y fluidez con la que la información es transmitida y compartida entre los niveles jerárquicos y departamentos de la organización. Este indicador evalúa cómo se comunican las directrices, objetivos, y decisiones estratégicas desde la alta dirección hacia los empleados y cómo se facilita el intercambio de información relevante entre todos los miembros del equipo. Una comunicación efectiva asegura que los mensajes sean claros, entendidos y que se fomente una colaboración adecuada, lo que resulta en una coordinación más eficiente y en la alineación de esfuerzos hacia los objetivos organizacionales.

Motivación. Fraga (2014) y Zapata (2018) se refiere al grado en que los líderes y directivos son capaces de inspirar y mantener el entusiasmo, el compromiso y el nivel de energía de los empleados para alcanzar los objetivos organizacionales. Este indicador mide cómo la dirección influye en la satisfacción y el desempeño de los empleados a través de su capacidad para establecer una visión clara, reconocer y recompensar logros, proporcionar apoyo y fomentar un ambiente de trabajo positivo. Cuando los empleados presentan una gran motivación, significa que están

alineados con la misión y los objetivos de la organización y se sienten valorados y estimulados para contribuir efectivamente.

- d. **Control.** Pilligua y Arteaga (2019); Flores. E (2010); Adell (2004); Zabalza (2003); Amar (2002); Sahili (2010) y Vargas (2016) concuerdan que, son los mecanismos y procedimientos que una organización emplea para supervisar, verificar y ajustar las actividades y recursos en función de los objetivos determinados. Incluye la implementación de normas, políticas y herramientas que aseguran el cumplimiento de las metas la revisión del rendimiento y la elaboración de decisiones correctivas para mantener la efectividad y productividad en la administración organizacional. Esta dimensión es esencial para detectar desviaciones, minimizar errores y optimizar el rendimiento organizacional mediante la retroalimentación constante y la adaptación. Los indicadores para evaluar la dimensión son:

Desempeño. Vallesa et ál. (2018) se refiere a la evaluación de la eficacia y eficiencia con la que se llevan a cabo las actividades y procesos dentro de una organización. Este indicador indica que a manera general , los resultados obtenidos satisfacen los objetivos propuestos y estándares establecidos. Incluye la comparación entre los resultados reales y los previstos, identificando desviaciones y áreas de mejora. Un alto desempeño indica que los procesos están bien gestionados y los objetivos se están logrando de manera efectiva, mientras que un bajo desempeño sugiere la necesidad de ajustes y mejoras en los controles y procedimientos administrativos.

Acciones Correctivas. Pérez (2018) se refiere al número y la eficacia de las medidas implementadas para corregir desviaciones o problemas identificados durante el proceso de control. Este indicador evalúa la capacidad de la organización para identificar deficiencias, aplicar soluciones adecuadas y asegurar que las correcciones resuelvan efectivamente los problemas, contribuyendo a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos establecidos.

Satisfacción Laboral. Hacia una mejor comprensión de la variable se definen los siguientes términos.

Satisfacción. Para Padovan (2022) desde la perspectiva de psicología organizacional define la satisfacción como el resultado de comparar las recompensas recibidas con las expectativas individuales. Si las recompensas cumplen o superan las expectativas, se experimenta satisfacción. Según Gómez (2019) señala que la teoría de Fredrick Herzberg, menciona que los factores de motivación e higiene define la satisfacción como la satisfacción está relacionada con elementos que impulsan, como el valor otorgado y la asunción de responsabilidades.

Laboral. Pérez (2023) Se refiere a las actividades relacionadas con el cargo en el ámbito del trabajo; Incluye los vínculos laborales entre trabajador y empresa, las condiciones de empleo, los derechos y deberes de los trabajadores, o cualquier otro aspecto relacionado con la actividad laboral y profesional.

Satisfacción laboral. Según diversos autores como Alas (2007), Wright y Bonnett (2007), Lee y Chang (2008), Andresen et al. (2007), Galup et al. (2008) y Pujol & Dabos (2018), se define como un cambio psicológico óptimo y satisfactorio que surge de la apreciación que el individuo ejecuta sobre su desempeño y práctica en su trabajo, tomando en cuenta sus responsabilidades, la relación con su supervisor y el entorno organizacional.

Factores que influyen en la satisfacción laboral. Los factores que influyen según Peiro y Rodríguez (2008) y Judge et ál. (2017) los clasifica en tres categorías:

Puesto de trabajo. Chiavenato (2006); Peiro y Rodríguez (2008) señalan como la posición específica que ocupa un individuo dentro de una organización o empresa para llevar a cabo funciones y responsabilidades designadas. Este concepto implica no solo la tarea específica que realiza la persona, sino también su posición en la jerarquía organizativa, las habilidades requeridas, y cualquier otra característica relevante asociada con la posición laboral en cuestión; Así mismo indican las siguientes características:

- a. **Autonomía.** Define como la capacidad que tiene un empleado para tomar decisiones y llevar a cabo tareas de manera independiente, sin una supervisión constante. Implica tener cierto grado de libertad y autoridad para planificar, organizar y ejecutar el trabajo de acuerdo con sus propios juicios y

conocimientos. La autonomía laboral permite a los trabajadores asumir la responsabilidad de sus funciones y contribuir al logro de objetivos sin una dirección constante.

- b. **Promoción.** Indica como el avance o ascenso de un empleado dentro de una organización, generalmente a una posición de mayor responsabilidad, autoridad o nivel jerárquico. Este reconocimiento suele estar vinculado al desempeño excepcional, la adquisición de nuevas habilidades o la demostración de aptitudes que hacen que el empleado sea apto para asumir mayores responsabilidades en comparación con su posición anterior. La promoción puede implicar un cambio en el título del puesto, un aumento salarial y un conjunto de tareas y expectativas laborales diferentes.
- c. **Retribución o remuneración mensual.** En el contexto laboral es la compensación o remuneración que un empleado recibe a cambio de su trabajo. Esta compensación puede incluir salarios, sueldos, beneficios, bonificaciones y cualquier otra forma de compensación económica o no económica que se otorgue al trabajador como reconocimiento por su contribución a la organización. La retribución es importante para motivar a los empleados y garantizar una relación justa y equitativa entre el esfuerzo laboral y la compensación recibida.
- d. **El trabajador.** Grant et ál. (2009); Tsaousis et ál. (2007); Schat et ál. (2005); hacen referencia a la percepción del trabajador en su ambiente, implicando que es un elemento crucial para el bienestar general de una persona. Se destaca que este fenómeno no solo tiene repercusiones en la salud física del individuo, sino también en su salud mental. En otras palabras, se enfoca en la dimensión moral de este aspecto, sugiriendo que su impacto va más allá de lo puramente físico y se extiende al bienestar emocional y psicológico de la persona. Clasifican en:
 - e. **Responsabilidad.** Para Benzanilla y Miranda (2013); Socialetic (2018) y Alavarado Vásquez & Fajardo Gonzáles (2020) mencionan que la responsabilidad es un alto valor en diario vivir de las personas y en el ámbito laboral. También señalan que es la obligación de cumplir con ciertas tareas o deberes
 - f. **Interés.** Gutiérrez et ál. (2015) y Gil (2020) describen como la atención o preocupación que se tiene por el trabajo.

- g. **Situación Familiar.** Ruíz et ál . (2021) afirma como el conjunto de circunstancias y relaciones que caracterizan la vida y dinámica de una familia en un momento dado. Incluye factores como la composición familiar, el estado civil de los miembros, la convivencia, las responsabilidades parentales, y cualquier otro elemento que describa la estructura y las interacciones dentro de la unidad familiar.
- h. **Carácter.** Judge; Klinger; Simon y Yang (2008); One; Dilchert; Viswesvaran y Judge (2007); Barrick (2005), proponen que, es esencial considerar los rasgos de personalidad de los empleados. Estos rasgos de personalidad se caracterizan por ser estables a lo largo del tiempo, lo que implica que la naturaleza fundamental de la personalidad de un individuo permanece constante. En otras palabras, la disposición o tendencias de personalidad de una persona influirán en su comportamiento de manera consistente en diversas situaciones laborales.

Interacción en la empresa. Tsaousis et ál. (2007); Harrinson et ál. (2006); Kammeyer et ál (2005) Humphery et ál. (2007); Cooper y Withey (2009); Dierdorff y Morgeson (2013) y Chiavenato (2002) mencionan que, desde el punto de vista laboral se refiere a las comunicaciones efectivas que tienen lugar entre los miembros de una organización mientras desempeñan sus funciones laborales. Esto incluye la colaboración entre colegas, la comunicación con los supervisores y superiores: Así como cualquier forma de conexión interpersonal en el entorno laboral. Peiro y Rodríguez (2008) y Judge et ál. (2017). Clasifican de la siguiente manera:

Estructura. Quiroa y López (2020) sepañan a la luz de ámbito laboral como la forma en que se organiza el trabajo dentro de una empresa cuyo objetivo es determinar los distintos departamentos y áreas de funcionamiento que integran la organización, así como crear el sistema jerárquico entre los diferentes puestos de trabajo y áreas de responsabilidad.

Clima laboral. Chagray et ál. (2020) expone que se refiere al ambiente psicológico que se vive en una organización, y que influye en la motivación, satisfacción y productividad de los trabajadores

Estilo de mando. Martín (2020) señala como la forma en que los líderes dirigen y motivan a sus subordinados. Para dicho fin se debe delegar funciones dentro del marco legal que protege los intereses de los empleados.

Dimensiones de la satisfacción laboral. Nina (2022); Davis y Newstrom (2002) y Locke (1979) las dimensiones que precisan para la satisfacción laboral están relacionadas con el trabajo y las características individuales de los empleados. Su enfoque considera la interacción entre las cualidades del trabajo y las particularidades de los trabajadores, reconociendo que la satisfacción laboral deriva de una combinación compleja de factores, proporcionando un marco valioso para analizar la satisfacción laboral como un fenómeno multidimensional, lo encasilla de la siguiente condición:

Perspectiva laboral. La satisfacción laboral engloba la atracción innata hacia el trabajo. Incluye factores como las oportunidades de éxito, el reconocimiento, la posibilidad de ascenso, el aprendizaje, entre otros. Los indicadores para evaluar la dimensión perspectiva laboral son:

Reconocimiento. Según Gómez (2019) refiere al acto de apreciar y valorar el esfuerzo, logros o contribuciones de los empleados en el ámbito laboral. Este reconocimiento puede manifestarse de diversas formas, como el elogio, premios, oportunidades de desarrollo, promociones o simplemente mediante expresiones de gratitud.

Carga Horaria. Castilla et ál. (2020) refiere a la cantidad de tiempo que dedican los trabajadores a desarrollar sus actividades. También menciona que un exceso de horas lectivas influye en la calidad de vida, generando falta de tiempo para la vida personal, riesgos psicosociales relacionados con el estrés y afectaciones físicas.

Estabilidad Laboral. Castilla et ál. (2020) afirman que se refiere a la seguridad que tienen los trabajadores de mantener su trabajo en el tiempo; La estabilidad laboral es un factor importante para la calidad de vida de los trabajadores. De igual manera mencionan que, es un derecho fundamental y que su ausencia puede generar estrés, ansiedad y otros problemas de

salud mental. Los autores encontraron que la estabilidad laboral es un factor **importante para la satisfacción laboral.**

Beneficios económicos. Castilla et ál. (2020) señalan que es esencial evaluar la manera en que se distribuye el dinero, centrándose en el principio de equidad. Así mismo, sostienen que las remuneraciones se encuentran vinculadas a la diferencia entre la valoración atribuida al trabajo y el salario percibido. En contraste, la proposición de la imparcialidad indica que los individuos contrastan sus salarios y beneficios obtenidos con las otras universidades, tomando medidas para corregir cualquier desigualdad percibida. Los indicadores para evaluar la dimensión beneficios económicos son:

Salario Base. López (2017) se refiere a la cantidad fija de dinero que un empleado recibe como compensación por su trabajo, excluyendo beneficios adicionales, bonificaciones o incentivos variables. El salario base proporciona estabilidad financiera al empleado, ya que representa la porción consistente y predecible de su ingreso. Además, sirve como punto de partida para negociaciones salariales y puede variar según la posición, la experiencia y otros factores relevantes. Es un componente esencial en la estructura salarial de muchos empleados.

Beneficios adicionales. Cuello et ál (2020) señalan que son las ventajas y privilegios complementarios que una empresa proporciona a sus empleados además de su salario base. Estos beneficios pueden incluir una amplia gama de aspectos, como planes de seguro médico, vacaciones pagadas, horas extras pagadas, planes de jubilación, subsidios para educación, bonificaciones, opciones de acciones, entre otros.

Estos beneficios tienen el propósito de mejorar la calidad de vida de los empleados, promover la satisfacción laboral, y atraer y retener talento en la organización. La oferta de beneficios adicionales es una parte importante de la estrategia de compensación y beneficios de una empresa y puede variar según la industria, el tamaño de la empresa y la ubicación geográfica.

Comparación con el mercado. Cuello et ál (2020) indican se refiere a la evaluación y análisis de las prácticas salariales y de compensación de una organización en relación con otras empresas del mismo sector o industria. Este proceso implica medir y comparar los niveles salariales, beneficios y otros aspectos de la remuneración ofrecidos por la empresa con los estándares y tendencias del mercado laboral.

La comparación con el mercado es fundamental para asegurar que una empresa sea competitiva en la atracción y retención de talento. Permite ajustar las políticas de compensación para garantizar que estén alineadas con las expectativas y normas del mercado laboral, evitando así la pérdida de empleados calificados debido a discrepancias salariales.

Desarrollo profesional. López (2020) menciona que es el proceso continuo de adquirir habilidades, conocimientos y experiencias que contribuyen al crecimiento y avance de la carrera profesional de un individuo. Incluye actividades como, la educación continua, la adquisición de nuevas competencias y la búsqueda de oportunidades de aprendizaje dentro y fuera del entorno de trabajo.

El desarrollo profesional busca potenciar las competencias individuales, optimizar el desempeño en el entorno laboral y favorecer el avance en la carrera. Este proceso abarca tanto el perfeccionamiento de habilidades técnicas como el fortalecimiento de capacidades interpersonales, tales como el liderazgo, la transmisión adecuada de mensajes y la superación de conflictos. En este sentido, constituye un pilar fundamental para el desarrollo propio y el éxito sostenido en el contexto profesional. Según Chiavenato (2006), se pueden considerar los siguientes indicadores:

Oportunidad de ascenso. Es la opción que tiene un trabajador para progresar en su trayectoria profesional dentro de una empresa. Implica la perspectiva de ser ascendido a un cargo con más responsabilidad, jerarquía o nivel dentro de la estructura organizativa. Estas posibilidades suelen depender del desempeño, habilidades, experiencia y contribuciones del empleado, y podrían conllevar un aumento salarial y un cambio en las responsabilidades laborales.

Satisfacción en la trayectoria profesional. Se define como el grado de satisfacción, realización y bienestar que experimenta el trabajador, en relación con su carrera laboral a lo largo del tiempo. Esta satisfacción no solo se centra en el empleo actual, sino que abarca la evaluación de las experiencias laborales pasadas y la dirección percibida de la carrera futura, incluye elementos como la compatibilidad entre las metas personales y profesionales, el logro de hitos y objetivos profesionales, el reconocimiento y la recompensa por el desempeño, así como la sensación de desarrollo y crecimiento profesional.

Capacitación. Beltrán y Ortiz (2021) señalan como un proceso que tiene como objetivo generar conocimiento nuevo y relevante para la solución de problemas en diferentes campos y aplicación de principios científicos. Su objetivo es resolver problemas, mejorar e innovar los procesos de las prácticas laborales, contribuyendo en el desarrollo del profesional y de la organización. Este indicador, en el contexto laboral implica la formulación de preguntas, la recopilación de datos, el análisis y la interpretación de resultados para tomar decisiones asertivas y mejorar la eficiencia, productividad y calidad en el entorno laboral.

Condiciones físicas laborales. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (2022) las condiciones físicas laborales son aquellas características donde el trabajador desarrolla sus funciones, esta realidad física puede ejercer un impacto importante en la creación de peligros para la seguridad y el bienestar del trabajador. Estas situaciones pueden incluir, por ejemplo, las condiciones físicas de los establecimientos, fundamentos, dispositivos multimedia, bienes y otros útiles existentes en el centro laboral, el hábitat externo como los factores físicos, químicos y biológicos que se encuentran en el entorno laboral. Las condiciones físicas laborales podrían influir positivamente en el impacto de la aptitud del servicio y un clima organizacional saludable. Los indicadores para evaluar la dimensión condiciones físicas laborales son:

Infraestructura tecnológica. Peña y Calderón (2020) es un conjunto de recursos, hardware, software y servicios necesarios para garantizar el funcionamiento eficiente de los sistemas informáticos y las comunicaciones

en una organización o empresa, la infraestructura tecnológica debe ser utilizada para mejorar la eficiencia y eficacia de los procesos productivos, desarrollar nuevos productos y servicios, y mejorar la calidad de vida de los trabajadores.

Seguridad laboral. Hernández (2012) se refiere a la protección y preservación de la integridad física y psicológica de los trabajadores en el entorno de trabajo. Esto implica la implementación de medidas y prácticas que minimizan los riesgos de accidentes, lesiones o enfermedades relacionadas con el trabajo.

La seguridad laboral abarca aspectos como la formación en prácticas seguras, el mantenimiento adecuado de equipos, la provisión de condiciones de trabajo saludables y seguras, así como la preparación para emergencias. Garantizar la seguridad laboral no solo cumple con las normativas legales y regulaciones, sino que también contribuye al bienestar de los empleados y al rendimiento general de la organización.

Condiciones de espacio. Rodríguez (2014) señala que incluye factores como la disposición de las áreas de trabajo, la cantidad de espacio disponible para cada empleado, y la eficiencia en la distribución de recursos y equipos. Un entorno laboral bien organizado y con suficiente espacio contribuye a la comodidad, la productividad y, en última instancia, a la satisfacción laboral de los empleados. Esto puede incluir desde la disposición de escritorios y estaciones de trabajo hasta la optimización de áreas comunes y de circulación en la oficina.

La inclusión de antecedentes en una investigación tiene como finalidad mostrar estudios previos relacionados, considerando estas variables de análisis: gestión administrativa y satisfacción laboral. Es fundamental dar prioridad a aquellas investigaciones que hayan tenido objetivos o métodos similares.

En el En el ámbito internacional, Vera (2020) realizó una investigación cuyo título es "Percepción del personal de atención sobre la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en

Babahoyo, Ecuador, 2020” [tesis de maestría], cuyo objetivo fue analizar la relación existente entre la calidad de la gestión administrativa y el grado de satisfacción laboral del personal estudiado. Enfoque mixto, tipo descriptiva, diseño no experimental, de corte transversal. Se aplicó un cuestionario a 52 trabajadores. El autor concluyó que, de acuerdo al valor calculado $p=0.00$, por lo tanto Si hay una conexión directa entre la variable de gestión administrativa y la satisfacción laboral, también se observa que, entre las dimensiones analizadas, la dimensión de condiciones físicas y/o materiales está vinculada con dicha relación. Planeó el valor calculado $P=0.554$, con una correlación moderada alta. Además, se recomienda fortalecer las prácticas de gestión administrativa, enfocándose especialmente en mejorar las condiciones físicas y materiales de trabajo, así como en la planeación estratégica. Estas acciones podrían contribuir significativamente a aumentar la satisfacción laboral, optimizando el ambiente de trabajo y, por ende, el desempeño de los empleados. Para reducir el nivel de estrés, se recomienda implementar estrategias como brindar apoyo psicológico, programas de bienestar laboral y flexibilidad en la carga académica. Fomentar un ambiente colaborativo y de apoyo puede contribuir a contrarrestar los efectos negativos del estrés en la comunidad educativa.

Chaves (2022), en su estudio titulado “Administración y bienestar laboral del personal de salud en el área de urgencias de un hospital de Guayaquil, 2022”, tuvo como propósito examinar la relación entre la administración organizacional y el grado de Satisfacción laboral. Este estudio se realizó mediante un enfoque mixto, empleando un diseño no experimental, descriptivo y transversal. Se aplicó un cuestionario a 50 trabajadores del área. Los resultados indicaron que no hay una relación estadísticamente significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción en el trabajo ($p > 0.5$). En cuanto a la percepción de la gestión administrativa, predominaron niveles considerados eficientes y regulares; en cuanto a la satisfacción en el trabajo, el 84 % de los participantes señaló un nivel intermedio y un 12 % expresó cierto grado de insatisfacción. Se concluye que, en este caso, no hay una conexión directa entre la gestión administrativa y la satisfacción del personal sanitario. No obstante, se sugiere al hospital revisar y optimizar sus procesos administrativos, especialmente aquellos que puedan tener un impacto indirecto en el bienestar del personal. La puesta en marcha de

programas de capacitación profesional y la mejora de las condiciones laborales podrían favorecer un aumento en la satisfacción, a pesar de que la investigación no evidenció una relación directa. Finalmente, se recomienda desarrollar estudios posteriores con un enfoque más detallado para identificar otros elementos que influyen en la satisfacción laboral del personal de salud.

Solórzano (2019), en su tesis de maestría titulada “Gestión por procesos y gestión administrativa en el Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador – 2019” tuvo como objetivo primordial el investigar la relación que existe entre la gestión por procesos y la gestión administrativa. El estudio se desarrolló bajo un enfoque mixto, con un diseño descriptivo, no experimental y de corte transversal. Para la recolección de datos, se aplicó un cuestionario a 90 empleados. El autor llegó a la conclusión de que existe una correlación muy fuerte y positiva entre la gestión por procesos y la gestión administrativa. Las dimensiones evaluadas en ambos instrumentos demostraron que los procesos estratégicos, de apoyo y operativos están estrechamente vinculados con las funciones de planificación, organización, dirección y control que caracterizan a la gestión administrativa. Por ende, una administración eficaz depende en gran medida de una correcta gestión y mejora continua de los procesos internos.

Por último, la administración del Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo debe reconocer y establecer como prioritarios los procesos estratégicos dentro de la entidad. Es fundamental que estos procedimientos se ejecuten adecuadamente, respaldados por proyecciones definidas para la obtención y administración de los recursos. Esta estrategia no solo favorecerá una mejor gestión por procesos, sino que también fortalecerá la gestión administrativa en general, facilitando así el cumplimiento de las metas institucionales y aportando al progreso y fortalecimiento de la institución.

Jiménez y Laguna (2023), en el estudio titulado “La gestión administrativa y su influencia sobre la satisfacción laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro” (artículo científico), utilizaron un enfoque mixto con un diseño descriptivo, no experimental y de tipo transversal. Los investigadores determinaron que la gestión administrativa es un factor determinante en el nivel de satisfacción en el trabajo, evidenciando una conexión favorable y con significancia estadística entre las dos variables.

Finalmente, invertir recursos, como capacitación continua de los líderes administrativos, implementación de políticas que promuevan un ambiente de trabajo positivo y la adopción de estrategias que permitan una mayor participación y comunicación efectiva entre los empleados y la administración. Al optimizar la gestión administrativa, es posible que aumente la satisfacción laboral, lo que podría reflejarse en una mayor eficiencia y productividad dentro de la organización.

En el ámbito nacional, Tarrillo (2022) llevó a cabo un estudio titulado “Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén”, que es un artículo científico con un enfoque mixto, de tipo descriptivo y con un diseño no experimental de corte transversal. Para su investigación, aplicó un cuestionario a 82 empleados. Los resultados indicaron una correlación moderada y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, evidenciada por un coeficiente de Spearman Rho de 0.547 y un nivel de significancia bilateral de $p=0.000$. Por lo tanto, se concluye que existe una relación importante entre estas dos variables..

Para finalizar, es fundamental que la Universidad Nacional de Jaén mejore sus prácticas en la administración para incrementar el nivel de satisfacción laboral entre su personal administrativo. Aunque la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral es moderada, resulta significativa, por lo que implementar políticas y procedimientos que garanticen una gestión más eficiente y transparente podría favorecer la motivación y el bienestar de los empleados. Se recomienda realizar capacitaciones continuas, fortalecer la comunicación interna y establecer mecanismos de retroalimentación que permitan a los trabajadores involucrarse en la toma de decisiones. Estas acciones pueden contribuir a una mayor satisfacción en el trabajo y, como consecuencia, a un mejor desempeño organizacional.

En su tesis de maestría titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo Moquegua, 2021”, Álvaro (2021) empleó un enfoque cuantitativo, con un diseño no experimental, correlacional y transversal. El propósito del estudio fue identificar la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en ese grupo de trabajadores. Para ello, se aplicó un cuestionario a 53 empleados. Los hallazgos mostraron que, con un nivel de significancia del 5%, Se encontró una

relación positiva de intensidad moderada entre ambas variables, de acuerdo con el coeficiente Tau-b de Kendall, que registró un valor de de 0,425, lo cual indica una influencia significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Finalmente, implementar medidas concretas para fortalecer las prácticas de gestión administrativa. Esto podría incluir la mejora en los procesos de comunicación, la participación activa de los empleados en la toma de decisiones y el desarrollo de programas de capacitación enfocados en la gestión. Fortalecer estas áreas podría potenciar aún más la satisfacción laboral, contribuyendo a un ambiente de trabajo más productivo y armonioso.

En su trabajo de maestría titulado “Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022”, Peceros (2022) llevó a cabo un estudio con un enfoque cuantitativo, utilizando un diseño no experimental, de tipo correlacional y con corte transversal. El objetivo principal fue analizar la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los empleados. Para ello, se aplicó un cuestionario a 397 trabajadores. Los resultados obtenidos mediante el coeficiente de correlación de Spearman mostraron un valor de $P=0.757$, indicando una fuerte correlación positiva entre ambas variables. En conclusión, se determinó que una gestión administrativa eficiente y bien ejecutada tiene un impacto favorable en el nivel de satisfacción laboral dentro de la organización.

Para concluir, es fundamental fortalecer las prácticas de gestión administrativa dentro de la entidad. Esto se puede lograr mediante la implementación de programas de capacitación dirigidos a los responsables de esta área, la adopción de procesos más ágiles y transparentes, así como la promoción de una comunicación interna efectiva y constante. Garantizar un manejo eficiente y exitoso de la gestión favorecerá la satisfacción laboral del personal, lo cual contribuirá a aumentar tanto la productividad como el compromiso con la organización.

En su tesis de maestría titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022”, Arana (2022) llevó a cabo una investigación con Se utilizó un enfoque cuantitativo, de carácter correlacional, con un diseño no experimental y de tipo transversal. El propósito del estudio fue identificar la relación que existe entre

la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Para ello, se aplicó un cuestionario a 61 trabajadores administrativos del hospital. Los resultados indicaron que el 68.9% de los participantes consideró que la gestión administrativa es regular, mientras que el 24.6% la evaluó como buena, y solo un 6.6% la consideró deficiente. Respecto a la satisfacción laboral, el 86.9% de los participantes indicó estar medianamente satisfecho con sus tareas, mientras que un 6.6% manifestó estar plenamente satisfecho, el mismo porcentaje que reportó insatisfacción.

En conclusión, el análisis estadístico mostró un coeficiente de correlación de 0.417 junto con un valor p de 0.001, lo que indica que hay una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en esta población. Por último, es importante llevar a cabo un diagnóstico detallado de los procesos administrativos y diseñar un plan de mejora continua que incluya la participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, además de promover un ambiente laboral favorable. Esto podría conducir a una gestión más eficaz y a un incremento en la satisfacción laboral dentro de la organización.

En su tesis de maestría titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020”, Hidalgo (2020) adoptó un enfoque cuantitativo con un tipo de estudio correlacional, utilizando un diseño no experimental y de corte transversal. El propósito de la investigación fue analizar cómo se relacionan la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Para ello, se encuestó a una muestra de 227 trabajadores. Los hallazgos mostraron que la percepción de los empleados sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral fue alta, con valores p de 0.966 y 0.974, respectivamente, y porcentajes de percepción del 53.8% y 50.5%. Mediante la prueba de correlación de Spearman, se evidenció una relación directa, significativa y de intensidad moderada ($r = 0.731$, $p = 0.000$) entre ambas variables. Asimismo, se identificaron correlaciones positivas y significativas entre la gestión administrativa y diversas dimensiones de la satisfacción laboral, como el desafío en el trabajo ($r = 0.723$), condiciones laborales favorables ($r = 0.538$), un sistema justo de recompensas ($r = 0.702$) y el respaldo y trabajo en equipo ($r = 0.676$), todas con asociaciones moderadas.

Finalmente, reforzar las prácticas administrativas es importante para mantener y mejorar el desafío en el trabajo, las condiciones laborales, el sistema de recompensas, apoyo y colaboración entre empleados. Estas áreas se clasifican el

nivel de correlación como moderada y significativamente positiva con la percepción de la satisfacción laboral, y al optimizar estos aspectos, la organización no solo conservará, sino que potencialmente elevará el nivel de satisfacción y desempeño de su personal.

A nivel local, Calle (2023) llevó a cabo una investigación denominada “Gestión de la infraestructura y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Tumbes, 2023” [Tesis presentada para obtener el grado de maestro en la Universidad Nacional de Tumbes]. El estudio adoptó un enfoque cuantitativo, empleando un diseño no experimental de tipo correlacional y de corte transversal. Para recolectar los datos necesarios, se aplicó un cuestionario dirigido a 30 empleados del área administrativa, incluyendo servidores públicos. Los resultados revelan una correlación elevada (0.962) entre la administración física del entorno laboral y su influencia con la satisfacción laboral. Observando en primer lugar que, el 73 % de los encuestados la calificó como “media” y el 17 % como “baja”. Respecto a la satisfacción laboral, el 77 % la consideró “media” y el 13 % la valoró como “alta” o “buena”. El autor concluye que mejorar la infraestructura contribuiría a elevar los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores. Asimismo, destaca que la infraestructura impacta de manera significativa en el bienestar de los actores educativos, abarcando desde los recursos tecnológicos hasta los espacios físicos. Una gestión eficiente no solo optimiza la productividad, sino que también favorece un ambiente laboral más funcional y libre de obstáculos, lo que repercute positivamente en la satisfacción del personal.

Carrasco (2023), en su averiguación cuyo título fue “Calidad de servicio y satisfacción del usuario en la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Tumbes, Perú, 2021” [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Tumbes], utilizó un enfoque cuantitativo con un diseño correlacional, no experimental y de corte transversal. La muestra se conformó por 286 servidores públicos, quienes respondieron una encuesta aplicada por el autor. Los resultados revelan una correlación positiva moderada ($r = 0.530$) entre las variables estudiadas. En particular, las dimensiones evaluadas mostraron asociaciones moderadas con la satisfacción del usuario: empatía (0.413), elementos tangibles (0.531), fiabilidad (0.590), capacidad de respuesta (0.480) y seguridad (0.551). No

obstante, la calidad del servicio no alcanza niveles óptimos, debido principalmente a la falta de incentivos, capacitación, comunicación asertiva, atención personalizada y empatía. Por ello, se recomienda ofrecer una atención sin dificultades, enfocada en superar las expectativas, generando en los usuarios una sensación de confianza y satisfacción plena.

Jiménez (2022), en su tesis de maestría titulada “Coaching y rendimiento laboral de los trabajadores del Banco de la Nación Agencia Tumbes, 2022” presentada en la casa de estudios superior - Universidad Nacional de Tumbes, desarrolló un estudio descriptivo-correlacional con diseño no experimental y corte transversal. Para ello, aplicó un cuestionario a 29 trabajadores.

Los efectos indican que el 62% de los participantes percibe una alta influencia del coaching, mientras que el 28% la considera media y el 10% baja. En cuanto al impacto del coaching en el desempeño laboral, el 69% opina que es alto, el 24% medio y el 7% bajo, registrándose una correlación moderada entre ambas variables ($r = 0.573$). Respecto a la variable diagnóstico, el 55% de los encuestados considera que su influencia es alta, el 38% media y el 7% baja. Su correlación con el rendimiento de los trabajadores, también refleja una influencia moderada, con un valor de 0.497; en esta dimensión, el 69% percibe una alta influencia en el desempeño, el 24% media y el 7% baja. Por otro lado, en el aspecto de diseño, el 72% considera que su impacto es alto, el 21% medio y el 7% bajo, con una correlación moderada ($r = 0.450$) respecto al desempeño laboral, donde el 69% atribuye una influencia alta, el 24% media y el 7% baja. La variable puesta en marcha, el 70% valora su influencia como alta, el 26% como media y el 4% como baja. La relación con el desempeño laboral presenta una correlación directa significativa ($r = 0.643$), siendo el 69% quienes perciben una influencia alta, el 24% media y el 7% baja.

Finalmente, se observó una correlación de 0.492 entre el monitoreo y la estimación en el rendimiento de los trabajadores, influenciando directa y positivamente significativa. En cuanto a la percepción de esta relación, el 76% de los encuestados considera que el seguimiento y la evaluación tienen un impacto “alto”, mientras que el 17% lo califica como “medio” y solo el 7% como “bajo”. Respecto al efecto en el desempeño laboral, el 69% lo percibe como “alto”, un 24% como “medio” y un 7%

como “bajo”. Por lo tanto, el coaching demuestra un rol importante en el progreso del desempeño laboral. En consecuencia, se recomienda que la alta dirección implemente programas de capacitación en coaching con el objetivo de potenciar las habilidades de los colaboradores, facilitar la resolución de problemas, optimizar su desempeño, alcanzar metas establecidas y brindar una atención más eficiente a los clientes. El coaching se posiciona así como un líder y guía estratégico que fomenta el crecimiento, la eficiencia y la satisfacción tanto a nivel individual como organizacional.

Preciado (2022), en su tesis de maestría titulada “Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022” presentada en la Universidad Nacional de Tumbes, realizó un estudio descriptivo-correlacional con diseño no experimental y corte transversal. Para ello, aplicó un cuestionario a 23 trabajadores. El autor concluye que existe una correlación positiva y alta ($r = 0.709$) entre el clima organizacional y el desempeño laboral. El investigador escogió las dimensiones de realización personal, involucramiento laboral, supervisión y comunicación muestran correlaciones positivas con el desempeño, con valores de 0.650, 0.733, 0.671 y 0.668, respectivamente. No obstante, se identifican diferencias mínimas entre las variables debido a limitaciones presupuestarias que afectan la optimización de los procesos y servicios de la entidad. Finalmente, se destaca que un clima organizacional favorable no solo fomenta el trabajo en equipo, sino que también facilita una comunicación efectiva y una adecuada capacidad de escucha, factores que influyen en el estado de ánimo y por ende en el nivel de responsabilidad de los trabajadores con la institución.

III. MATERIALES Y METODOS

3.1. Hipótesis

3.1.1. Hipótesis general

Hi: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral y de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024.

Ho: No Existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral y de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024.

3.1.2. Hipótesis específicas:

Existe relación directa entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Existe relación directa la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Existe relación directa entre la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Existe relación directa entre la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

3.2. Definición y operacionalización de las variables

Definición conceptual

Satisfacción laboral. La satisfacción laboral se refiere al grado de bienestar, entusiasmo y cumplimiento personal que un individuo siente respecto a su trabajo. Este concepto abarca múltiples dimensiones, como la percepción del ambiente laboral, las condiciones bajo las cuales se desempeña, la remuneración recibida, las oportunidades de crecimiento profesional y el reconocimiento obtenido.

Es un factor clave para el bienestar de los colaboradores y puede afectar directamente su desempeño, compromiso y permanencia dentro de la organización (Nina, 2022; Davis y Newstrom, 2002; Locke, 1979).

Gestión Administrativa. Koopmans et ál. (2016); Quispe (2020) y Quezada et ál. (2020), mencionaron que, es el conjunto completo de acciones que incluyen la planificación, coordinación, liderazgo y supervisión de los recursos y tareas dentro de una organización, con el propósito de lograr sus metas de forma eficaz y eficaz. Involucra sistematizar personas, procesos y recursos, asegurando una estructura organizada, una guía adecuada para los empleados y un monitoreo constante del desempeño para realizar ajustes cuando sea necesario, con el fin de optimizar los resultados y cumplir con las metas establecidas.

Tabla 1 : Operacionalización de las variables de estudio.

	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de evaluación
Variable 1 Gestión Administrativa	Vásquez(2020) manifiesta que dentro del amplio abanico de dimensiones propuestas por diversos autores indica lo siguiente: Planeación, Organización, Dirección y Control	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Objetivos ▪ Medios ▪ Planes de acción 	Escala de Likert Ordinal
		Organización	<ul style="list-style-type: none"> ▪ División del trabajo ▪ Personal ▪ Recursos ▪ Actividades 	
		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Propósito ▪ Comunicación ▪ Motivación 	
		Control	<ul style="list-style-type: none"> • Desempeño • Acciones Correctivas 	

	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de evaluación
Variable 2 Satisfacción laboral	Locke (1979) afirma que las dimensiones para satisfacción laboral en el contexto universitarios son: Perspectiva laboral, beneficios económicos, desarrollo profesional y condiciones físicas laborales.	Perspectiva laboral	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reconocimiento ▪ Carga horaria ▪ Estabilidad laboral 	Escala de Likert Ordinal
		Beneficios económicos	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Salario base ▪ Beneficios adicionales ▪ Comparación del mercado 	
		Desarrollo profesional	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Oportunidad de ascenso ▪ Satisfacción con la trayectoria profesional ▪ Capacitación 	
		Condiciones físicas laborales	<ul style="list-style-type: none"> • Infraestructura tecnológica • Seguridad laboral • Condiciones de espacio 	

Métodos. Concepción-Toledo et ál. (2019) y Quesada y Medina (2020) definen a los métodos como las estrategias y técnicas que serán aplicadas con la finalidad de recopilar y posteriormente analizar datos en un estudio. Por lo tanto, es importante en la metodología de investigación, ya que establecen el procedimiento sistemático en la investigación. Existen múltiples métodos disponibles, ejemplo:

Método científico. García-González y Sánchez-Sánchez (2020) señalan al el método científico es una herramienta que facilita la obtención de conocimientos que pueden ser reconocidos como válidos por la comunidad científica. Este proceso comienza con la observación. de fenómenos naturales, un objeto de estudio, seguida por la formulación de una hipótesis que pueda ser probada mediante experimentos controlados. La recopilación de datos durante estos experimentos conduce a conclusiones respaldadas por evidencia empírica, y la validación de estas conclusiones contribuye al avance del conocimiento científico.

Método comparativo. Molina (2015) indica que el método comparativo busca analizar el comportamiento del sujeto de estudio en diferentes contextos; con la finalidad de observar y extraer conclusiones sobre la

relación de las variables Satisfacción laboral y Gestión Pedagógica con la finalidad de evaluar el comportamiento de las variables y su nivel de relación.

Método inductivo. Palmett (2020) señala que el método inductivo parte de observaciones específicas para llegar a conclusiones generales. Menciona que, el método inductivo se basa en compilar datos y encontrar modelos para desarrollar teorías o principios más amplios. Este enfoque es la base para procesar, analizar e interpretar los resultados obtenidos del cuestionario, permitiendo comprender el comportamiento de las variables a partir de sus indicadores y dimensiones respectivas.

Método deductivo. Palmero y Herrera (2021) indican que el método deductivo parte de premisas generales, y a través de la aplicación de estas premisas en casos particulares, se obtienen conclusiones específicas. Asimismo, permite el análisis de los constructos de la base teórica, antecedentes y realidad problemática.

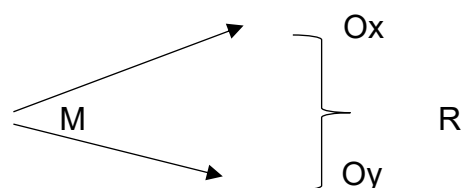
3.3. Tipo y diseño de investigación

Tipo de investigación. Según Osada (2021), la investigación se enmarca en un enfoque cuantitativo, de carácter básico y con un diseño correlacional. El enfoque cuantitativo se caracteriza por el uso de procedimientos que emplean herramientas estadísticas y matemáticas, con el propósito de medir y representar numéricamente el problema de estudio. Asimismo, es básica o teórica, ya que se fundamenta en un marco conceptual que no se somete a aplicación práctica ni a contraste con la realidad. Finalmente, su naturaleza descriptivo-correlacional busca identificar y analizar la relación entre variables, sin establecer una relación de causalidad entre ellas.

Diseño de estudio. Investigación de diseño No experimental, de corte transversal y prospectivo. En ese sentido García y Sánchez (2020) señala que el diseño no experimental se basa en la observación del fenómeno en su contexto natural sin manipular ni controlar las variables. Por otro lado, Vega et ál. (2021) y Cataldo (2019) indican que los estudios transversales, compilan información en un determinado momento y no siguen estudiando el comportamiento a lo largo del

tiempo como el estudio longitudinal. Así mismo Manterola et ál. (2018) precisan que los estudios prospectivos recolectan información después del inicio del estudio.

Esquema:



Donde:

- M : Muestra se conforma por los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.
- O_x : Observación de Gestión administrativa de los trabajadores.
- O_y : Observación de Satisfacción laboral de los trabajadores.
- R : Relación entre las variables O_x y O_y

3.4. Población y muestra

Población. López (2019), Hernández (2021) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) definen la población como es el grupo completo de personas o elementos que tienen características similares y que son el foco principal de una investigación. Este grupo puede cambiar según el estudio. en tamaño y naturaleza, abarcando desde personas y animales hasta objetos tangibles o incluso conceptos abstractos. Asimismo, se distinguen dos tipos principales: poblaciones finitas e infinitas.

Para fines de este estudio la población está conformada por ciento cincuenta (150) trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Muestra censal. Bernal (2016); Otzem y Manterola (2017) y Quispe et ál. (2020) señalan la muestra censal, es un método de investigación que recopila información de la totalidad de los elementos que conforman la población de estudio, de modo que el tamaño de la muestra coincide con el total de dicha población, lo que permite obtener datos completos y precisos sin recurrir a estimaciones estadísticas; suele aplicarse cuando el número de unidades es reducido o cuando se dispone de los recursos y el tiempo necesarios para abarcar a todos los casos, aunque implica mayores costos y un proceso más prolongado que otros tipos de muestreo.

La presente investigación consideró los ciento cincuenta (150) trabajadores entre ley 276 y trabajadores ley 1076 CAS y CAS permanente que se representará como población muestral.

Intencional. Hernández (2021) y García y Sanchez (2020) señala que el muestreo intencional, es una técnica de muestreo no probabilístico, aplicado generalmente en investigación cualitativa; también, este tipo de muestreo implica el juicio del investigador y el conocimiento de la población de interés para el estudio.

3.5. Técnica e instrumento de recolección

Técnica. Se aplicó la técnica de encuesta. Bustos (2021) y Cisneros et ál. (2022) mencionan que la técnica es un procedimiento característico, orientado a obtener y transformar información útil para la investigación.

Instrumento. Según Hernández y Duana (2020); Bernal (2016) y Useche et ál. (2019) los instrumentos son técnicas. Se aplicará un cuestionario, según Vega et ál. (2023); Calvo (2020) y Bastidas (2021) señalan que el cuestionario es un instrumento que contiene una serie de preguntas redactadas de manera coherente, organizada, secuenciada y estructurada según una planificación específica para recopilar información, con el propósito de proporcionar toda la información necesaria a través de sus respuestas.

El cuestionario a utilizar para la variable Gestión Adimnistrativa fue el aplicado por Peceros (2022).

Procedimiento de recolección de datos. El procedimiento de recopilación de datos fue estructurado conforme a las dimensiones e indicadores del estudio, alineándose con los objetivos de la investigación. Antes de su implementación, se gestionará la permisión de las autoridades de la entidad y se llevará a cabo una sensibilización de los participantes. Este proceso tiene como finalidad asegurar que las respuestas proporcionadas sean objetivas y precisas en relación con la realidad y el objeto de estudio. Además, se informarán los objetivos de la investigación, la escala de valoración (1=Totalmente en desacuerdo, 2=Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, 3=De acuerdo, 4=Totalmente de acuerdo), y se estipulará un tiempo estimado de 25 minutos para su aplicación. Subsiguientemente, se distribuyó el cuestionario a los trabajadores, aplicándolo de forma individual y garantizando el carácter anónimo del instrumento. Concluida esta fase, se procedió a la

recopilación de los resultados con el fin de tabular la información en una matriz de datos mediante el uso del Programa Microsoft Office Excel 2019, facilitando la obtención de información relevante acerca de los objetivos de la investigación.

3.6. Validez y confiabilidad de los instrumentos de recolección de la información.

Validez. García (2020) señala la validez hace referencia al grado en que un instrumento de medición, como una prueba o cuestionario, realmente mide de forma precisa y correcta aquello para lo que fue diseñado.. En esencia, este concepto se enfoca en la capacidad del instrumento para reflejar fielmente la variable en estudio. Para garantizar su validez, se empleó la técnica del juicio de expertos, que consiste en la evaluación por parte de tres especialistas: un experto en la materia, un metodólogo o estadístico, y un lingüista. Estos profesionales revisan y aprueban el instrumento antes de su aplicación, tomando en cuenta los objetivos de la investigación y los fundamentos teóricos de cada variable.

Confiabilidad. García (2020) se refiere a la estabilidad de las respuestas proporcionadas por un instrumento de medición cuando se aplica a un grupo de individuos, independientemente de quién lo aplique o cuándo se realice. Por otro lado, la validez se relaciona con la medida precisa de lo que realmente se desea evaluar. Se llevará a cabo una prueba piloto con un grupo de 30 personas con las mismas características de la muestra de estudio; para garantizar la fiabilidad del instrumento, tanto en la claridad y coherencia de las preguntas se aplicó la inferencia estadística escala de CronBach, donde se espera que el nivel de significatividad se encuentre en el rango de 0.8 a 1.0. Por lo tanto, los datos recopilados en la prueba piloto deben superar el valor de 0.8 para considerar que el instrumento es confiable y preciso.

3.7. Plan de procesamiento y análisis de datos. Se realiza en dos etapas:

Análisis descriptivo. Tras recopilar la información mediante encuestas, se procedió a procesar los datos empleando dos herramientas: SPSS, un software estadístico, y Microsoft Excel. Se aplicará el análisis de estadística descriptiva para crear tablas, frecuencias, valores porcentuales y representaciones gráficas, facilitando así una interpretación más exhaustiva de los resultados. Estos hallazgos

se verán reflejados en las conclusiones y recomendaciones, buscando abordar de manera efectiva el problema central planteado en la investigación.

El análisis inferencial. Se realizó la inferencia estadística del Alfa de CronBach, cuyo valor fue para la variable de gestión administrativa (0.975), y la satisfacción laboral (0.969); por lo tanto, se acepta el instrumento confiable. Asimismo, para la prueba de hipótesis se trabajó con la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov, obteniéndose el valor para la gestión administrativa (0.234), y la satisfacción laboral (0.121); cuyos valores están por encima del valor de 0.05; por lo tanto, se eligió una prueba paramétrica, cuya hipótesis sería “R” Pearson.

IV. RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1. Resultados

Tabla 2

Nivel de relación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024.

Variables	V2 = Satisfacción Laboral				Total	
		Deficiente	Regular	Bueno		
V1 = Gestión Administrativa	Deficiente	f	31	6	0	37
		%	21%	4%	0%	25%
	Regular	f	60	31	15	106
		%	40%	21%	10%	71%
	Bueno	f	1	4	1	6
		%	1%	3%	1%	4%
	Eficiente	f	0	0	1	1
		%	0%	0%	1%	1%
	Total	f	92	41	17	150
		%	61%	27%	11%	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

La Tabla 2, presenta la relación entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. El 71% de los trabajadores considera que la gestión administrativa es "Regular"; de ellos, el 40% percibe su satisfacción laboral como "Deficiente" y el 21% como "Regular". Además, un 25% califica la gestión administrativa como "Deficiente", y dentro de este grupo, el 21% reporta una satisfacción laboral igualmente "Deficiente". Estos resultados evidencian la necesidad urgente de mejorar la gestión administrativa para promover una mayor satisfacción laboral entre los trabajadores.

Tabla 3

Nivel de correlación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, según prueba de hipótesis.

		Nivel de correlación	Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)		,000
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	150	150

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

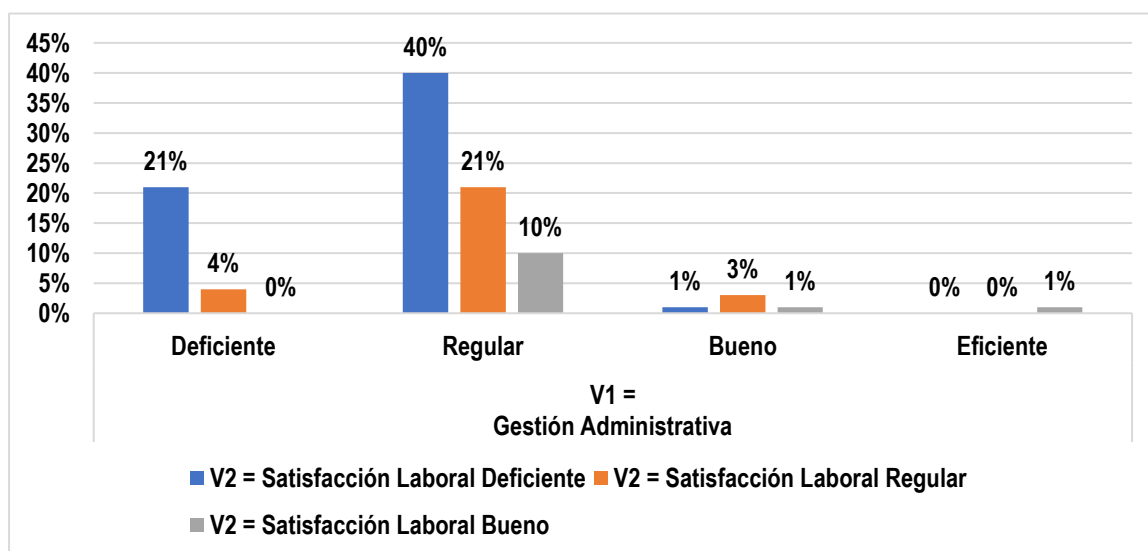
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Los resultados de la inferencia estadística de Rho de Spearman, revela un coeficiente de relación de 0.370, describiendo una correlación baja entre las variables de estudio; asimismo el nivel de significancia bilateral es P valor = 0.000<0.05 del umbral de la investigación; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral (...)”; y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 1

Distribución porcentual de relación entre las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024.



Fuente: Tabla 2

Tabla 4

Nivel de relación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Variable		V2 = Satisfacción Laboral				
Dimensión		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Dimensión: Planificación	Deficiente	f	34	7	0	41
		%	23%	5%	0%	27%
	Regular	f	37	18	7	62
		%	25%	12%	5%	41%
	Bueno	f	20	15	10	45
		%	13%	10%	7%	30%
	Eficiente	f	1	1	0	2
		%	1%	1%	0%	1%
	Total	f	92	41	17	150
		%	61%	27%	11%	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

La Tabla 4 muestra la relación entre la dimensión "planificación" y la variable "satisfacción laboral". El 41% de los trabajadores califica la planificación como "Regular"; de ellos, el 25% percibe su satisfacción laboral como "Deficiente" y el 12% como "Buena". Por otro lado, el 23% se califica como "Deficiente", en la dimensión y la variable. Estos resultados indican que una mejora en la planificación podría contribuir significativamente a elevar los niveles de satisfacción laboral entre los trabajadores.

Tabla 5

Nivel de correlación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

		Nivel de correlación	Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación	Correlación de Pearson	1,000	,337**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	150	150
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,337**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	150	150

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

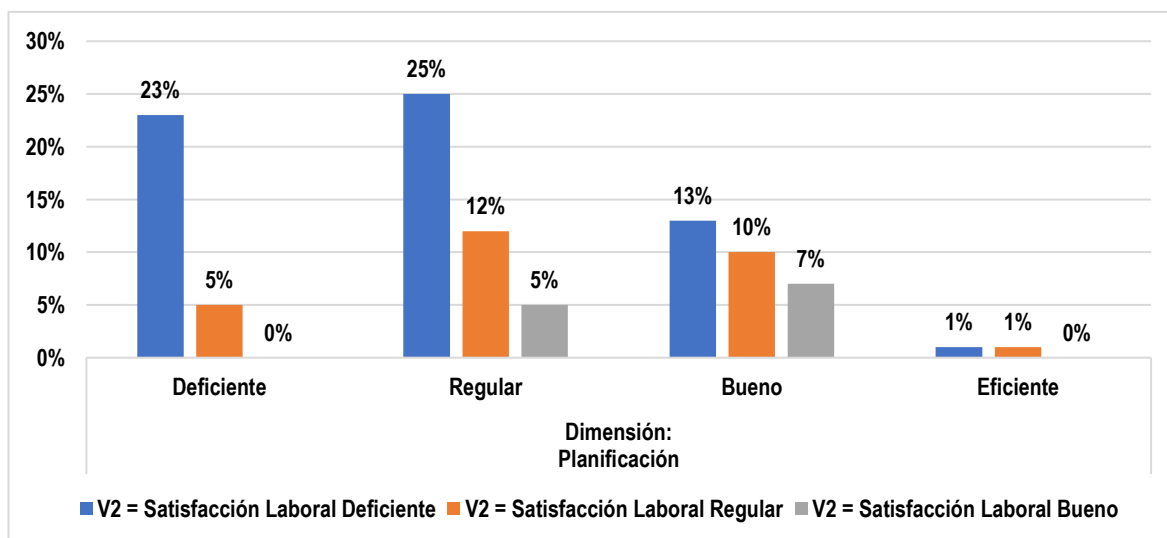
Fuente: Elaboración propia

Interpretación.

Los resultados de la inferencia estadística de Rho de Spearman, revela un coeficiente de relación de 0.337, describiendo una correlación baja entre la dimensión planeación con la variable satisfacción laboral; asimismo el nivel de significancia bilateral es P valor = 0.000 < 0.05 del umbral de la investigación; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación directa entre la dimensión planeación y la satisfacción laboral (...)”; y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 2

Distribución porcentual de relación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.



Fuente: Tabla 4

Tabla 6

Nivel de relación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Variable		V2 = Satisfacción Laboral				
Dimensión		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Dimensión: Organización	Deficiente	f	28	8	2	38
		%	19%	5%	1%	25%
	Regular	f	63	29	12	104
		%	42%	19%	8%	69%
	Bueno	f	1	4	2	7
		%	1%	3%	1%	5%
	Eficiente	f	0	0	1	1
		%	0%	0%	1%	1%
	Total	f	92	41	17	150
		%	61%	27%	11%	100%

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

La Tabla 6 presenta la relación entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. Se observa que el 69% de los encuestados califican la organización como “Regular”, entre los cuales el 42% percibe que su satisfacción laboral es “Deficiente” y el 19% “Regular”. Asimismo, el 25% califica la organización como “Deficiente”, dentro de este grupo, el 19% experimenta una satisfacción laboral igualmente “Deficiente”. Estos resultados resaltan la necesidad de implementar mejoras significativas en la organización para incrementar los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores.

Tabla 7

Nivel de correlación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes

		Nivel de correlación	Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Correlación de Pearson	1,000	,257**
		Sig. (bilateral)		,002
		N	150	150
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,257**	1,000
		Sig. (bilateral)	,002	
		N	150	150

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

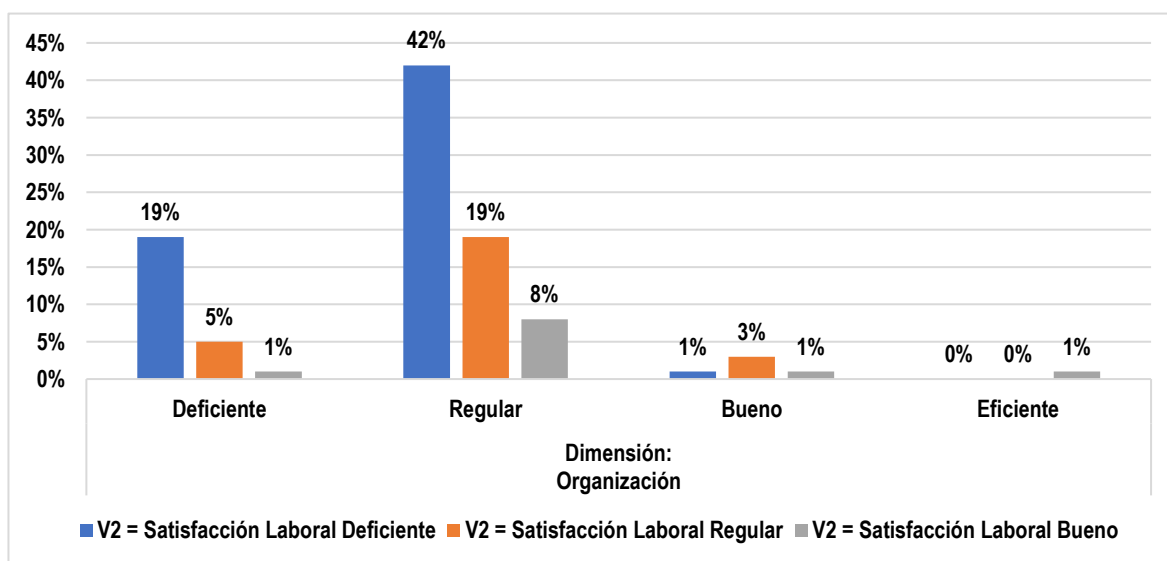
Fuente: Elaboración propia

Interpretación.

Los resultados de la inferencia estadística de Rho de Spearman, revela un coeficiente de relación de 0.257, describiendo una correlación baja entre la dimensión organización con la variable satisfacción laboral; asimismo el nivel de significancia bilateral es P valor = 0.002 < 0.05 del umbral de la investigación; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación directa entre la dimensión organización y la satisfacción laboral (...)”; y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 3

Distribución porcentual de relación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.



Fuente: Tabla 6

Tabla 8

Nivel de relación la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Variable		V2 = Satisfacción Laboral				
Dimensión		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Dimensión: Dirección	Deficiente	f	50	20	8	78
		%	33%	13%	5%	52%
	Regular	f	41	17	7	65
		%	27%	11%	5%	43%
	Bueno	f	1	4	1	6
		%	1%	3%	1%	4%
Eficiente	f	0	0	1	1	
	%	0%	0%	1%	1%	
Total	f	92	41	17	150	
	%	61%	27%	11%	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

La Tabla 8 muestra la relación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. El 52% de los encuestados considera que la dirección es 'Deficiente'; de este grupo, el 33% califica su satisfacción laboral también como 'Deficiente', mientras que el 13% la califica como 'Regular'. Por otro lado, el 43% de los encuestados califica la dirección como 'Regular', y dentro de este grupo, el 27% percibe su satisfacción laboral como 'Deficiente'.

Tabla 9

Nivel de correlación entre la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes

		Nivel de correlación	Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Correlación de Pearson	1,000	,159**
		Sig. (bilateral)		,052
		N	150	150
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,159**	1,000
		Sig. (bilateral)	,052	
		N	150	150

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

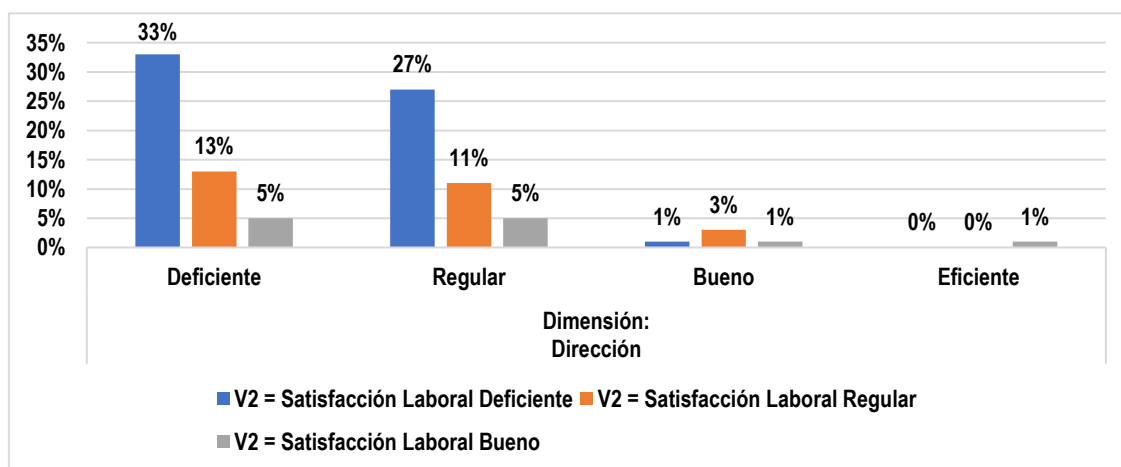
Fuente: Elaboración propia

Interpretación.

Los resultados de la inferencia estadística de Rho de Spearman, revela un coeficiente de relación de 0.159, describiendo una correlación muy baja entre la dimensión dirección con la variable satisfacción laboral; asimismo el nivel de significancia bilateral es P valor = 0.052 > 0.05 del umbral de la investigación; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación: “No existe relación directa entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral (...)”; y se rechaza la hipótesis alternativa.

Figura 4

Distribución porcentual entre la relación la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.



Fuente: Tabla 8

Tabla 10

Nivel de relación la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

Variable		V2 = Satisfacción Laboral				
Dimensión		Deficiente	Regular	Bueno	Total	
Dimensión: Control	Deficiente	f	30	9	4	43
		%	20%	6%	3%	29%
	Regular	f	60	28	11	99
		%	40%	19%	7%	66%
	Bueno	f	2	4	1	7
		%	1%	3%	1%	5%
	Eficiente	f	0	0	1	1
		%	0%	0%	1%	1%
Total	f	92	41	17	150	
	%	61%	27%	11%	100%	

Fuente: Resultados de la aplicación del cuestionario a los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

La Tabla 10 muestra la relación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. Según los resultados, el 66% de los encuestados califica el control como “Regular”; de este grupo, el 40% percibe su nivel de satisfacción laboral como “Deficiente”, mientras que el 19% lo considera “Regular”. Por otro lado, el 29% de los trabajadores califica el control como “Deficiente”, y dentro de este grupo, el 20% reporta una satisfacción laboral también “Deficiente”.

Tabla 11

Nivel de correlación la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.

		Nivel de correlación	Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Correlación de Pearson	1,000	,201**
		Sig. (bilateral)		,014
		N	150	150
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,201**	1,000
		Sig. (bilateral)	,014	
		N	150	150

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

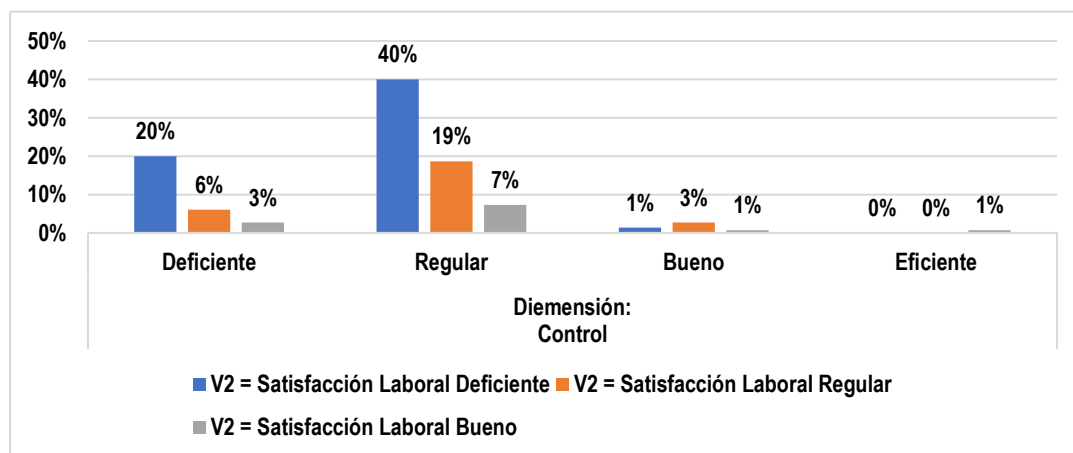
Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Los resultados de la inferencia estadística de Rho de Spearman, revela un coeficiente de relación de 0.201, describiendo una correlación baja entre la dimensión dirección con la variable satisfacción laboral; asimismo el nivel de significancia bilateral es $P \text{ valor} = 0.014 < 0.05$ del umbral de la investigación; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación directa entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral (...)”; y se rechaza la hipótesis nula.

Figura 5

Distribución porcentual entre la relación la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.



Fuente. Tabla 10

4.2. DISCUSIONES

La sección de discusión representa un componente esencial dentro de una investigación, ya que permite analizar e interpretar los resultados obtenidos, compararlos con estudios anteriores y relacionarlos con el marco teórico. A través de este apartado, el investigador no solo interpreta el alcance de sus hallazgos, sino que también resalta su contribución al saber existente, identifica similitudes o diferencias con otras investigaciones y propone posibles razones para los resultados observados. Asimismo, la discusión genera nuevas interrogantes, orienta investigaciones futuras y reafirma la importancia académica o práctica del trabajo. En síntesis, esta sección brinda significado y profundidad a los datos recopilados.

En el marco del objetivo general, la Tabla 2 presenta los resultados obtenidos de la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes, los cuales muestran una tendencia que resalta la relevancia de optimizar la gestión administrativa con el fin de elevar los niveles de satisfacción en el entorno laboral. Un 71% de los trabajadores perciben la gestión administrativa como “Regular”, y de estos, un 40% reporta una satisfacción laboral “Deficiente”. Los resultados coinciden parcialmente con los hallazgos de Vera (2020), quien también observó una relación directa entre

la gestión administrativa y la satisfacción laboral, recomendando mejorar las condiciones físicas labores y materia prima de trabajo. Sin embargo, difieren en términos de intensidad, ya que, en este estudio, la mayor parte de la satisfacción laboral se encuentra en niveles bajos, mientras que Vera reporta una correlación de intensidad moderada-alta. Por otro lado, los resultados difieren con el estudio de Chaves (2022), quien concluyó que no existía una relación significativa entre las variables estudiadas. Esto subraya la complejidad de la relación entre ambas variables, que podría verse influida por factores contextuales y específicos de cada entorno laboral. La teoría sobre la satisfacción laboral, como señalan autores como Wright y Bonnett (2007), destaca que una gestión administrativa eficiente debe generar un estado emocional positivo y placentero en los trabajadores, lo cual se refleja en la necesidad de mejorar los procesos administrativos en este estudio. En cuanto a la teoría de la gestión administrativa, Esperanza et al. (2023) enfatizan que una gestión organizada, dirigida y con un enfoque en la mejora continua es fundamental para optimizar la satisfacción laboral. Estos resultados resaltan la relevancia de la gestión administrativa en el bienestar de los trabajadores y sugieren que aún existen áreas significativas por mejorar en la organización estudiada.

En el marco del objetivo específico 1, la tabla 3 presenta los resultados obtenidos de la relación entre la dimensión de planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. Se observó que el 41% de los empleados calificó la planeación como "Regular", de los cuales el 25% percibe su satisfacción laboral como "Deficiente" y solo el 12% como "Buena". Asimismo, un 27% evaluó la planeación como "Deficiente", y dentro de este grupo, el 23% también consideró su satisfacción laboral como "Deficiente". Estos resultados sugieren que una mejora en la planeación podría traducirse en un aumento en los niveles de satisfacción laboral de los trabajadores. Estos hallazgos coinciden con los planteamientos de Chiavenato (2002), Zabalza (2003), Díaz et al. (2020) y Díaz & Villafuerte (2022), quienes sostienen que la planeación es un componente fundamental dentro de la gestión administrativa, ya que permite definir objetivos claros, diseñar estrategias, asignar recursos y evaluar el progreso de la organización. La ausencia de una planeación adecuada puede generar desorganización, incertidumbre y una percepción negativa en los trabajadores,

afectando su motivación y compromiso con la institución. De igual manera, Vera (2020) encontró una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, recomendando mejoras en la planeación estratégica y en las condiciones de trabajo para optimizar el desempeño de los empleados. Sin embargo, los resultados de esta investigación difieren de los obtenidos por Chaves (2022), quien no halló una relación significativa entre ambas variables, aunque destacó la necesidad de mejorar ciertos aspectos de la gestión administrativa para influir indirectamente en la satisfacción laboral. Por otro lado, el estudio de Solórzano (2019) subraya que una gestión administrativa eficiente pende en gran disposición de una apropiada planeación y optimización de los procesos internos, lo que refuerza los hallazgos de la presente investigación. En resumen, estos resultados evidencian que mejorar la planeación dentro de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes podría contribuir significativamente a aumentar la satisfacción laboral de sus trabajadores.

En el marco del objetivo específico 2, la Tabla 4 presenta los resultados obtenidos de la relación entre la dimensión "Organización" y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes. Se observó que un alto porcentaje de los encuestados percibe la organización como "Regular" (69%), de los cuales el 42% reporta una satisfacción laboral "Deficiente" y el 19% la califica como "Regular". Asimismo, un 25% considera que la organización es "Deficiente", de los cuales el 19% también expresa una satisfacción laboral "Deficiente". Estos resultados resaltan la necesidad de implementar estrategias orientadas a mejorar la estructura organizativa, con el fin de incrementar los niveles de satisfacción laboral. Ramos y Aguilar (2021), Álvarez et al. (2018), Flores (2010), Carriazo et al. (2020) y Díaz & Villafuerte (2022) argumentan que una organización eficiente debe garantizar una adecuada planificación y coordinación de tareas, definir claramente los roles y responsabilidades, y establecer procesos efectivos que optimicen la eficiencia operativa. En este sentido, los hallazgos de la presente investigación refuerzan la idea de que una organización deficiente o regular impacta negativamente en la percepción de satisfacción laboral de los trabajadores. Solórzano (2019) encontró que la gestión por procesos tiene una correlación positiva y alta con la gestión administrativa, lo que sugiere que una mejor estructuración y organización de los procesos internos puede optimizar la

planificación, organización, dirección y control dentro de una institución. De manera similar, Jiménez y Laguna (2023) concluyeron que la gestión administrativa es un predictor significativo de la satisfacción laboral, lo que reafirma que una administración eficiente y organizada impacta directamente en la percepción y bienestar de los empleados. Estos resultados evidencian la importancia de una estructura organizativa eficiente para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores.

En el marco del objetivo específico 3, los resultados obtenidos en la tabla 5 muestran la relación entre la dimensión dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes. Se observó que el 52% de los encuestados perciben la dirección como "Deficiente"; de este grupo, el 33% reporta también una satisfacción laboral "Deficiente". Este hallazgo indica que las prácticas de liderazgo y toma de decisiones dentro de la organización impactan directamente en el bienestar laboral de los empleados.

De manera similar, el 43% de los trabajadores califica la dirección como "Regular", dentro de los cuales un 27% reporta una satisfacción laboral "Deficiente", lo que sugiere que una dirección menos efectiva podría generar percepciones negativas sobre la satisfacción laboral. Estos resultados coinciden con los obtenidos por Tarrillo (2022), quien observó una relación moderada y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. De forma similar, Álvaro (2021) determinó una correlación positiva moderada entre ambas variables en la Dirección Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua, con un valor Tau-b de Kendall de 0.425. Estos antecedentes respaldan la importancia de una dirección efectiva dentro de las organizaciones públicas para mejorar la percepción de los trabajadores sobre su entorno laboral. Desde una perspectiva teórica, Marleni (2020) y León et al. (2021) destacan que la dirección implica la formulación de estrategias, la planificación de actividades y la supervisión de los procesos para garantizar el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este sentido, los resultados obtenidos en la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes sugieren que una dirección percibida como deficiente podría estar afectando la motivación y el desempeño de los trabajadores, lo que a su vez repercute en su nivel de satisfacción laboral. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer las prácticas de liderazgo y toma de decisiones en la organización, promoviendo

estrategias de comunicación efectiva, motivación y participación activa de los trabajadores en la toma de decisiones, con el fin de mejorar su percepción sobre la dirección y, por ende, su satisfacción laboral.

En el marco del objetivo específico 4, los resultados presentados en la tabla 6 muestran la relación entre la dimensión de control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes. Se observó que el 66% de los trabajadores califican el control como "Regular"; dentro de este grupo, el 40% percibe su nivel de satisfacción laboral como "Deficiente", mientras que el 19% lo considera "Regular". Además, el 29% de los trabajadores califican el control como "Deficiente", y dentro de este grupo, el 20% reporta una satisfacción laboral también "Deficiente". Estos resultados sugieren que una percepción deficiente del control organizacional tiende a estar asociada con bajos niveles de satisfacción laboral. Estos hallazgos coinciden con los obtenidos por Peceros (2022) y Arana (2022), quienes encontraron una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en contextos institucionales similares. Peceros (2022) concluyó que una gestión administrativa efectiva influye positivamente en la satisfacción laboral, con una alta correlación ($P=0.757$). Por su parte, Arana (2022) identificó que un 68.9% de los trabajadores administrativos percibían la gestión como "Regular", mientras que un 86.9% manifestaron estar medianamente satisfechos, lo que sugiere una correlación moderada ($r=0.417$, $p=0.001$) entre ambas variables. Desde el marco teórico, el control es una dimensión clave en la gestión administrativa, ya que permite supervisar, verificar y ajustar actividades para el cumplimiento de los objetivos organizacionales (Pilligua y Arteaga, 2019; Flores, 2010; Adell, 2004; Zabalza, 2003). La literatura respalda la idea de que la falta de un control efectivo puede generar desmotivación e insatisfacción laboral, al no garantizar estabilidad y previsibilidad en las funciones del personal. Estos resultados subrayan la importancia de fortalecer los mecanismos de control dentro de la Dirección Regional de Agricultura de Tumbes para mejorar la satisfacción laboral de los trabajadores. Se recomienda implementar estrategias de retroalimentación constante, ajustes en las políticas de supervisión y capacitaciones en gestión del control, con el fin de optimizar el rendimiento organizacional y elevar los niveles de satisfacción en el personal.

V. CONCLUSIONES

OG: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes; el 71% de los trabajadores que califican la gestión como “Regular” manifiestan niveles bajos o regulares de satisfacción, lo que evidencia que una gestión deficiente repercute negativamente en el bienestar laboral y demanda mejoras urgentes en los procesos administrativos.

OE1: De la relación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral, se concluye que, el 41% de los trabajadores calificó la planificación como “Regular”, de los cuales el 25% presentó satisfacción laboral “Deficiente”. Asimismo, el 23% calificó ambas variables como “Deficiente”. Estos resultados evidencian una correlación negativa entre una planificación débil y bajos niveles de satisfacción laboral, lo que indica la necesidad de fortalecer la planeación institucional.

OE2: De la relación entre la dimensión organización y la satisfacción laboral, se concluye que, a menor nivel de organización percibida, menor es la satisfacción laboral de los trabajadores. El 69 % califica la organización como “Regular”, de los cuales el 42 % presenta satisfacción “Deficiente”. Esta relación evidencia que una estructura organizacional ineficiente afecta negativamente la motivación y el bienestar del personal.

OE3: De la relación entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral, se concluye que existe una relación directa entre la percepción deficiente de la dirección administrativa y la baja satisfacción laboral de los trabajadores en la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, ya que el 33% de quienes calificaron la dirección como deficiente también perciben su satisfacción laboral como deficiente, lo que evidencia una influencia significativa de la gestión directiva en el bienestar laboral.

OE4: De la relación entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral, se concluye que un nivel percibido como “Regular” en el control se asocia mayoritariamente con una satisfacción laboral “Deficiente” (40 %). Asimismo, cuando el control es considerado “Deficiente”, también predomina una baja satisfacción (20 %), lo que evidencia una relación directa entre una gestión débil del control y el descontento laboral.

VI. RECOMENDACIONES

Se recomienda que la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, realice evaluaciones continuas de los procesos administrativos y administrativos internos. La optimización de estos procesos es clave para mejorar la percepción de los trabajadores y su bienestar en el entorno laboral.

Es importante mejorar la planificación dentro de la gestión administrativa, involucrando a los trabajadores en la formulación de planes operativos y objetivos, para que haya una mayor alineación y percepción positiva, lo que impactará directamente en la satisfacción laboral.

La estructura organizacional debe enfocarse en mejorar su eficiencia. Por lo tanto, se debería rediseñar los flujos de trabajo, mejorar la asignación de tareas y fortalecer la comunicación interna, lo que contribuirá a un mejor ambiente laboral y elevará la satisfacción general de los trabajadores.

La dirección debe recibir capacitación en liderazgo y gestión de equipos. Se sugiere fortalecer las competencias de los directivos en gestión del talento humano, lo que impactará en la mejora de la satisfacción laboral al generar un ambiente de trabajo motivador y equitativo.

Es primordial mejorar el sistema de control administrativo. Implementar controles más claros, con mecanismos de retroalimentación, permitirá corregir deficiencias rápidamente, lo que reducirá los niveles de insatisfacción laboral asociados a la falta de supervisión adecuada.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acha, D. M. (2016). El clima laboral y la satisfacción laboral en el desempeño docente de instituciones educativas públicas. *Universidad César Vallejo*, 16.
- Adell, M. (2004). *Estrategias para mejorar el rendimiento académico de los adolescentes*. Madrid-España: Pirámide.
- Aguilar, K. L. (2023). Valoración de la gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de salud del Área de Emergencia de un establecimiento de salud II-2-2023. *Universidad César Vallejo*, 56. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/124043/Cuba_AKL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Alas, R. (2007). The impact of employee participation on job satisfaction during change process problems and perspectives in management.
- Álava, E. L. (2019). Gestión por procesos y la gestión administrativa del Instituto Superior Tecnológico Babahoyo, Ecuador – 2019. *Universidad César Vallejo*, 86. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/68006>
- Alavarado Vásquez, J., & Fajardo Gonzáles, A. (2020). La importancia de la responsabilidad social empresarial en Latinoamérica. Una revisión sistemática de la literatura científica en los últimos 5 años, 2015-2020. *Universidad Privada del Norte*.
- Aldaz, L. (1990). Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra. *Determinantes de la satisfacción laboral en empleados de la Administración Foral de Navarra*.
- Álvarez, B., Alfonso, D., & Indacochea, B. (2018). *El desempeño laboral: un problema social de la ciencia*. *Dialnet*, 9(2), 1-12.
- Alvaro, G. Y. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Moquegua, 2021. *Universidad César Vallejo*, 57. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139190>
- Álvaro, G. Y. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la dirección regional de trabajo y promoción del empleo Moquegua, 2021. *Universidad César Vallejo*, 65. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/139190>

- Alvites-Huamani, C. G. (2019). Estrés docente y factores psicosociales en docentes de Latinoamérica, Norteamérica y Europa. *Propósitos y Representaciones*, 19.
- Amar, O. (2002). Aprender a enseñar. Una visión práctica de la formación de formadores, Barcelona, Gestión 2000.
- Andresen, M., Domsh, M., & Cascorbi, A. (2007). Working Unusual Hours and Its relationship to job Satisfaction: A study of European Maritime Pilots.
- Arana, M. F. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos del Hospital Regional Guillermo Díaz de la Vega Abancay, 2022. *Universidad César Vallejo*, 67. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/96883>
- Bardales, J. S. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina*. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Barreto, D. F. (2022). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina*, 16. doi:https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Barrick, M. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance*.
- Bautista Cuello, R., Cienfuegos Fructus, R., & Aquilar Panduro, J. (2020). El desempeño laboral desde una perspectiva teórica. *scielo.org.co*.
- Bedoya Marrugo, E., Carrillo Landazabal, M., Severiche Sierra, C., & Espinosa Fuentes, E. (2017). Factores asociados a la satisfacción laboral en docentes de una institución de educación superior del Caribe Colombiano. *Espacios*, 14.
- Benzanilla, J., & Miranda, M. (2013). La familia como grupo social: una reconceptualización. *Alternativas en psicología*, 17(29), 58-79.
- Bernal, C. A. (2016). *Metodología de la Investigación* (Cuarta ed.). (O. Fernández, Ed.) Colombia, Colombia: Pearson Educación de Colombia S.A.A. Recuperado el 1 de 11 de 2022, de https://www.academia.edu/44228601/Metodologia_De_La_Investigaci%C3%B3n_Bernal_4ta_edicion
- Beto Pashanasi Amasifuen, Jhonny Gárate Ríos, & Gabriela del Pilar Palomino Alvarado. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_serial&pid=2219-7168&lng=es&nrm=iso, 12.

- Bicocca, M. (1 de junio de 2014). *El camino del conocimiento. Retos de la educación superior según Antonio Millán- Puelles. Estudios Sobre Educación*. Obtenido de <https://revistas.unav.edu/index.php/estudios-sobre-educacion/article/view/1868>
- Biggs, J. a. (2007). *Teaching for Quality Learning at University. 3rd edition. England and NY: Society for Research into Higher Education and Open University Press*. Obtenido de <https://www.theflippedclassroom.es/la-importancia-de-alinear-los-objetivos-de-aprendizaje-y-la-evaluacion/>
- Brayner, S. C. (2023). Gestión de la infraestructura y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos, Unidad de Gestión Educativa Local (UGEL), Tumbes, 2023. Tumbes, Tumbes, Perú.
- Bustos, M. R. (2021). Técnicas e instrumentos para recoger datos del hecho social educativo. *Retos de la ciencia*.
- Cabanilla, G., Cando, C., Valencia, C., & Ricardo. (2022). Satisfacción la boral como determinanate de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Scoiedad*.
- Cabezas Ramos, C., & Brito Aguilar, J. (15 de 11 de 2021). La Gestión del Talento Humano para un Rendimiento Laboral Efectivo. *Polo del Conocimiento*, 6(11), 20. Recuperado el 2022 de 11 de 5, de <http://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es>
- Cajeme, I. T. (2011). *Evaluación al Desempeño Docente*. Obtenido de http://www.itesca.edu.mx/documentos/personal/Instrumento_Evaluacion_Docente_DGEST_Breve_Analisis.pdf
- Calero, P. N. (2020). Liderazgo y calidad académica, estudiantes de Administración de Empresas, Instituto de Educación Superior Tecnológico Público José Abelardo Quiñones, Tumbes, 2020. *Univesidad Nacional de Tumbes*, 67.
- Calvo Mazuera, S. (2020). Estadística Descriptiva. Conceptos y Vizualizaciones. (2. Independently Published, Ed.) 80.
- Cantón Mayo, I., & Téllez Martínez, S. (2017). La satisfacción laboral y profesional de los profesores. *Revista Lasallista de Investigación*, 13.
- Caribe, C. E. (2020). Aspectos conceptuales de los censos de población y vivienda. Desafíos para la definición de contenidos incluyentes en la ronda 2020. En

- C. E. Caribe, *Aspectos conceptuales de los censos de población y vivienda. Desafíos para la definición de contenidos incluyentes en la ronda 2020*. (pág. 560). Recuperado el 22 de 11 de 2023
- Carrasco, M. C. (2023). Calidad de servicio y la satisfacción del usuario de la Superintendencia Nacional de Fiscalización Laboral (SUNAFIL), Tumbes, Perú, 2021. 68.
- Carrasco, R. Y. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén. *Universidad César Vallejo*, 57. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/78492>
- Carriazo Días, C., Pérez Reyes, M., & Gaviria Bustamante, K. (2020). Planificación educativa como herramienta fundamental para una educación con calidad. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, vol. 25, núm. Esp.3, 87-95, 2020. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/279/27963600007/html/>
- Casimiro, C. C. (2024). Relevancia de la gestión administrativa empresarial. *Universidad Nacional Mayor de San Marcos*, 12. doi:<https://doi.org/10.15381/gtm.v27i53.28392>
- Castilla Gutiérrez, S., Colihuil Catrileo, R., Bruneau Chávez, J., & Lagos Hernández, R. (2020). CARGA LABORAL Y EFECTOS EN LA CALIDAD DE VIDA DE DOCENTES UNIVERSITARIOS Y DE ENSEÑANZA MEDIA. *Chakiñan de Ciencias Sociales y Humanidades*, núm. 15, pp. 166-179, 2021.
- Castillo, E., & Sabando, J. (2018). *Estudio de la Incidencia que tiene la Rotación de Personal en la Productividad. Tesis de Grado. Guayaquil, Ecuador: Universidad Católica de Santiago de Guayaquil.*
- Castro Mbwiní, D. (2022). *La gestión universitaria, aportes desde la perspectiva de Ecuador*. Obtenido de Scielo: <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n2/2218-3620-rus-14-02-547.pdf>
- Cedeño, A. L. (2024). GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LA OPERATIVIDAD DE LA EMPRESA SEMBRIEXPORT S.A. DEL CANTÓN PEDRO CARBO. *Universidad Estatal del sur de Manabí "INESUM"*, 117. Obtenido de <https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/6302/1/BUSTAMANTE%20CEDE%C3%91O%20ALEJANDRO%20LUCAS.pdf>
- Chagraj Ameri, N., Ramos Y Yovera, S., Neri Ayala, A., Maguiña Maza, R., & Hidalgo Vasquez, Y. (2020). *Clima organizacional y desempeño laboral*,

caso: empresa Lechera Peruana. Obtenido de Revista nacional de administración:

https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1659-49322020000200003

- Chaves, F. J. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en personal sanitario del servicio de emergencia de un hospital de Guayaquil, 2022. *Universidad César Vallejo*, 52. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/94680>
- Chen Quezada, E., Cerdas Montano, V., & Sayta, R. (2020). Modelo de gestión pedagógica: Factores de participación, cambio e innovación en centros educativo costarricenses. *Revista Electrónica Educare*, 24(2), 26. doi:10.15359/ree.24-2.16
- Chiang, M., & San Martín. (2015). *Análisis de la Satisfacción y el Desempeño Laboral. Cienc Trab*, 17 (54), 159-165.
- Chiavenato. (2006). Introducción a la teoría general de la administración.
- Chiavenato, A. (2002). Gestión del talento humano. *Editorial McGraw Hill. Colombia*.
- Cisneros Caicedo, A. J., Urdánigo Cedeño, J. J., Guevara García, A. F., & Garcés Bravo, J. E. (28 de enero de 2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Dominio de las ciencias*, 8(1), 21. doi:<https://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i41.2546>
- Cohen, D. (3 de 9 de 2022). *SH!ft*. Obtenido de 5 estrategias para organizar el contenidos de sus cursos eLearning.: <https://www.shiftelearning.com/blogshift/maneras-claves-para-organizar-el-contenido-de-un-curso-elearning>
- Concepción-Toledo, Gonzáles, García, & Miño. (2019). Metodología de la investigación: Origen y construcción de una tesis doctoral. *Scielo*.
- Cooper, W., & Withey, J. (2009). The strong situation hypothesis. *Personality and Social Psychology Review*.
- Cortés Cortés, M., Mur Villar, N., Iglesias León, M., & Cortés iglesias, M. (Septiembre de 2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas. *Scielo*, 18(5).

- Recuperado el 22 de 11 de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/ms/v18n5/1727-897X-ms-18-05-937.pdf>
- Cuevas, O. J. (2022). Gestión Pedagógica y desempeño docente en el logro de competencias en estuðaintes de primaria, Atalaya 2022. *Universidad Católica Sedes Sapientiae*, 99.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2002). Comportamiento humano en el trabajo. México. *Comportamiento humano en el trabajo. México*. México: McGraw - Hill Interamericana.
- Delfín Ruíz, C., Saldaña Orozco, C., & Cano Gusmán, R. (2021). Caracterización de los roles familiares y su impacto en las familias de México. *Redalyc.org*.
- Díaz Pérez, A., & Villafuerte Álvarez, C. (junio de 2022). Planeamiento Estratégico de la Educación. *Scielo Perú*, 11. Recuperado el 22 de noviembre de 2022, de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v13n2/2219-7168-comunica-13-02-161.pdf>
- Dierdorff, E., & Morgeson, F. (2013). Getting what the occupation gives: Exploring multilevel links between work design and occupational values. *Personnel Psychology*.
- Dolores, J. A., Tinoco, C. M., & Berrones, D. B. (2024). Clima Organizacional y Satisfacción Laboral, Factores e Influencia en el Desempeño Laboral de las Secretarias. *Dialnet*, 13. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9262984>
- El Sahili, L. (2010). *Psicología General: Introducción a la psicología social. Descubrimientos clásicos y estudios actuales*. México: Trillas.
- Espinoza, R., Del Carmen, O., & Espinoza, M. (2021). El desempeño laboral e intención de rotación de los trabajadores. *Revista de la Universidad Internacional del Ecuador*, 6(1), 61-83.
- Flores, E. (2010). La opción por la interdisciplinariedad. El estudiante como protagonista. *VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria – Universidad Pontificia Católica del Perú. Lima-Perú. Recuperado el 09 de Setiembre del 2016*. .
- Flores, E. (2010). La opción por la interdisciplinariedad. El estudiante como protagonista. *VI Congreso Iberoamericano de Docencia Universitaria – Universidad Pontificia Católica del Perú. Lima-Perú*.

- Foronda Zapata, F. J. (2018). La adaptabilidad en las organizaciones. Una revisión teórica del concepto y los elementos que la configuran como una capacidad organizacional. *Universidad de Antioquía*, 83.
- Fraga, S. (2014). La adaptabilidad organizacional: un aporte conceptual para las organizaciones contemporáneas. *Revista Española de Orientación y Psicopedagogía*, 25(1), 10. Recuperado el 23 de 11 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/3382/338232571009.pdf>
- Francisco López, J. (27 de septiembre de 2019). *Población estadística*. Recuperado el 22 de 11 de 2023, de [economipedia: https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html](https://economipedia.com/definiciones/poblacion-estadistica.html)
- Fuentealba Jara, R., & Imbarack Dagach, P. (2014). Compriso docente, una interpelación al sentido de la profesionalidad en tiempos de cambio. *Scielo*, 40, 18. doi:<http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07052014000200015>
- Galup, S., Klein, G., & Jiang, J. (2008). The impacts of job characteristics on is employee satisfaction: a comparison between permanent and temporary employees. *Journal of Computer Information System*, 58-68.
- Gálvez, F. E. (2020). Clima organizacional y la satisfacción de los docentes en las MYPES del sector Educación Tumbes,. *Eca Sinergia*, 10.
- García Gonzáles, J., & Sanchez Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Scielo*, 12.
- García Gonzáles, J., & Sánchez Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Scielo*, 12.
- García Montero, I., & Bustos Córdova, R. B. (06 de diciembre de 2021). La autorregulación del aprendizaje en tiempos de pandemia: una alternativa viable en el marco de los procesos educativos actuales. *Scielo*, 12(22), 27. doi:<https://doi.org/10.32870/dse.v0i22.914>
- García, C. Q. (2019). Relación entre la formación docente y el rendimiento académico de los estudiantes universitarios. *Scielo Perú*, 16.
- García, J. E. (2020). Validez y confiabilidad en la recolección y análisis de datos bajo un enfoque cualitativo. *Scielo*, 19.

- García-González, J., & Sánchez-Sánchez, P. (2020). Diseño teórico de la investigación: instrucciones metodológicas para el desarrollo de propuestas y proyectos de investigación científica. *Scielo*.
- Gavilanes, C. A. (2018). Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua. *Universidad Técnica de Ambato*, 133. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28321>
- Gil, M. (21 de septiembre de 2020). *Derechos y Deberes de los trabajadores*. Obtenido de Dudas legislativas: <https://dudaslegislativas.com/laboral/derechos-y-deberes-trabajadores/>
- Gómez, S. M. (2019). Factores de la teoría de Herzberg y el impacto de los incentivos en la satisfacción de los trabajadores. *Acta Universitaria*, 18.
- Grant, N., Wardle, J., & Steptoe, A. (2009). The relationship between life satisfaction and health behavior: a cross-cultural analysis of young adults. *International Journal of Behavioral Medicine*.
- Grisales Rodríguez, M. (s.f.). Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. *Repositorio.ucp.edu.com*, 33. Obtenido de <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/6228/1/DDMPSI276.pdf>
- Gudiño León, A., Acuña López, R., & Terán Torres, V. (21 de abril de 2021). Mejora del aprendizaje desde la óptica de la gestión pedagógica. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.*, 8(1), 21. doi:<https://doi.org/10.46377/dilemas.v8i.2583>
- Harrinson, D., Newman, D., & Roth, P. (2006). How important are job attitudes? Meta-analytic comparisons of integrative behavioral outcomes and time sequences. *Academy of Management Journal*,.
- Hernández González, O. (01 de setiembre de 2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Scielo*, 37(3), 3. Recuperado el 07 de 12 de 2023, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002
- Hernández Mendoza, S., & Duana Ávila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*.

- Hervis, E. E. (2018). El desempeño del docente como factor asociado a la calidad educativa en América Latina. *Revista Educación*, 25.
- Humphery, S., Nahrgang, J., & Morgeson, F. (2007). Integrating motivational, social, and contextual work design features: a meta-analytic summary and theoretical extension of the work design literature. *Journal of Applied Psychology*.
- Hurtado, J. E. (2023). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Banco de la Nación de la provincia del Santa, 2023. *Universidad César Vallejo*, 166.
- Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. (2022). Temas específicos del Proceso Selectivo para ingreso en la Escala de Titulados Superiores. *Scielo.org.co*, 10.
- Izarra Vielma, & Douglas A. (24 de mayo de 2017). La responsabilidad del docente entre el ser funcionario y el ejercicio ético de la profesión. *Revista Educación*, 43(1), 12. doi:<https://doi.org/10.15517/revedu.v43i1.29064>
- Jiménez, A. F. (2022). Coaching y desempeño laboral de los colaboradores del Banco de la Nación Agencia Tumbes, 2022. 86.
- Jorge Antonio Gonzales Miranda, Edith Geovana Collazos Roque, Aram Rosell Simangas Villalobos, & María Ysabel Álvarez Huari. (2023). El compromiso organizacional en docentes universitarios para el desempeño laboral en entornos virtuales. *Mendive*, 10.
- Judge, T., Klinger, R., Simon, L., & Yang, I. (2008). The contributions of personality to organizational behavior and psychology: Findings, criticisms, and future research directions. *Social and Personality Psychology Compass*.
- Judge, T., Weiss, H., Kammeyer, J., & Hulin, C. (2017). Attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of. *Journal of Applied Psychology*.
- Kammeyer, M., Wanberg, C., Glomb, T., & Ahlburg, D. (2005). The role of temporal shifts in turnover processes: it's about time. *Journal of Applied Psychology*.
- Koopmans, I., Hildebrandt, L., Lemer, V., & Van der Beek. (2016). Cross-cultural adaptation of the individual work performance questionnaire work.
- Laguna, F. M. (2023). La gestión administrativa y su influencia sobre la satisfacción laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro. *Dialnet*, 18. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9559819>

- Laguna, M. J. (2024). La gestión administrativa y su influencia sobre la satisfacción laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro. *Unaciencia Revista de Estudios E Investigaciones*, 18. doi:<https://doi.org/10.35997/unaciencia.v17i32.752>
- Lee, Y., & Chang, H. (2008). Relations between team work and innovation in organizations and then job satisfaction of employees: A factor Analytic study. *International journal of Management*.
- Liz Natali, R. T. (2020). Satisfacción laboral en docentes de educación superior en Perú: Un estado del arte.
- Locke, E. (1979). The nature and causes of job satisfaction. in *Dunnette. Handbook of industrial and organizational psicology. Chicago. United States. Rand McNally College*.
- López Basanta, J. (2017). El salario. *Repositorio.uca.edu.ar*.
- López Serrano, M. (2020). El desarrollo profesional de docentes. Una propuesta desde la complejidad. *Scielo*, 17.
- M. Quispe, A., F. Pinto, D., R. Huaman, M., M. Buena, G., & Valle Campos, A. (31 de marzo de 2020). Metodologías cuantitativas: Cálculo del tamaño de muestra con STATA y R. *Scielo Perú*, 13(1). doi:<http://www.scielo.org.pe/pdf/rcmhnaaa/v13n1/2227-4731-rcmhnaaa-13-01-78.pdf>
- Madero Gómez, S. M., & Jorge de la Garza. (5 de setiembre de 2013). Implicaciones de los bonos de puntualidad y asistencia, criterios de excelencia, satisfacción y crecimiento profesional. *Acta Universitaria*, 23(5), 11. Recuperado el 23 de 11 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/416/41629559004.pdf>
- Maita, H., Rodríguez, D., Gutiérrez, L., & Núñez, L. (2011). Factores de Satisfacción laboral en los docentes del núcleo Bolívar de la Universidad de Oriente. *SABER*, 6.
- Manson, C., & Griffin, M. (2002). Grouptask Satisfaction: Applying the Construct of Job Satisfaction to Groups.
- Manterola, C., Quiroz, G., Salazar, P., & García, N. (2018). Metodología de los tipos y diseños de estudio más frecuentemente utilizados en investigación clínica. *Elservier*.
- María, R. N. (2014). LIDERAZGO Y CLIMA LABORAL. *Repositorio.eca.edu.ar*, 24. Obtenido de

- <https://repository.unimilitar.edu.co/bitstream/handle/10654/13312/LIDERAZGO%20Y%20CLIMA%20LABORAL.pdf;sequence=1>
- Marleni, Q. P. (2020). La gestión pedagógica en la mejora del desempeño docente. *Investigación Valdizana*, 14(1), 7-14. doi:<https://doi.org/10.33554/riv.14.1.601>
- Martín del Pozo, R., Fernández Lozano, P., Fonzáles Ballesteros, M., & Ángel de Juanas. (15 de abril de 2011). El dominio de los contenidos escolares: competencia profesional y formación inicial de maestros. *Revista de Educación*, 25. doi:DOI: 10.4438/1988-592X-RE-2011-360-115
- Martín, F. (2020). EL NUEVO ESTILO DE MANDO. *Dialnet*.
- Martínez, C. G. (2017). La Incidencia del Liderazgo y el Clima Escolar en la Satisfacción Laboral de los Docentes en América Latina. *Revista académica evaluada por pares, independiente, de acceso abierto y multilingüe*, 26.
- Mayorga, J. M. (2021). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de las instituciones de Educación Superior. *Universidad Técnica de Ambato*, 97.
- Miranda Beltrán, S., & Ortiz Bernal, J. (2021). Los paradigmas de la investigación: un acercamiento teórico para reflexionar desde el campo de la investigación educativa. *Scielo*, 18. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/ride/v11n21/2007-7467-ride-11-21-e064.pdf>
- Molina, Y. y. (2015). La comparación en el análisis de la investigación cualitativa con teoría fundada. *Facultad Nacional de Salud Pública*.
- Monroy Hurtado, D., Delgado Martínez, A., & Tuberquia Echaverria, C. (2023). Satisfacción Laboral. *Fundación Universitaria del Área Andina - Tecnología en Gestión del Talento Humano*, 25.
- Montenegro, I. (2003). Evaluación del desempeño docente. *Bogotá – Colombia. Cooperativa editorial Magisterio*.
- Morales, H., & Camarena, C. (2020). Satisfacción laboral del personal en el Servicio de Nefrología del Hospital Guillermo. *Horizonte Médico (Lima)*, 8.
- Nina, N. C. (2022). Clima organizacional y la satisfacción laboral de los empleados del Proyecto Especial Binacional Lago Titicaca, 2021-2022. *Revista de Investigación en Gestión y Finanzas*, 48-55.
- Obando Bastidas, J. A. (2021). Gráficas estadísticas: guía práctica para estadística descriptiva (generación de contenidos impresos N° 08). *Universidad Cooperativa de Colombia*.

- One, D., Dilchert, S., Viswesvaran, C., & Judge, T. (2007). In support of personality assessment in organizational settings. *Personnel Psychology*.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2017). *Educación para los objetivos de desarrollo sostenible. Objetivos de aprendizaje*.
- Osada, J. &.-C. (2021). "Descriptive correlational" studies: Correct term?. Obtenido de Revista médica de Chile, 149(9), 1383-1384.: <https://dx.doi.org/10.4067/S0034-98872021000901383>
- Osorno, S. G. (2021). Calidad de la gestión pedagógica y la satisfacción laboral del personal docente, institución educativa "Mario Florián" - UGEL 5 San Juan de Lurigancho, Lima. 37. Recuperado el 2 de 06 de 2024, de <https://www.igobernanza.org/index.php/IGOB/article/view/162/416>
- Otzem, T., & Manterola, C. (2017). Técnicas de Muestreo sobre una Población a Estudio. *Scielo*, 6.
- Padovan, I. (2022). Teorías de la Motivación. Aplicación Práctica. *Universidad Nacional de Cuyo. Facultad de ciencias económicas*, 108.
- Palmero Suárez, S., & Herrera Cubas, J. (2021). La enseñanza del componente gramatical: El método deductivo e inductivo. 67.
- Palmett Urzola, A. (2020). Métodos inductivo, deductivo y teoría de la pedagogía crítica. *Petroglifos*, 7.
- Peceros, L. Y. (2022). Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022. *Universidad César Vallejo*, 94. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101170>
- Pecino-Medina, V., Mañas-Rodríguez, M., Días-Fúnez, P., López-Puga, J., & Llopis-Marín, J. (2015). Clima y Satisfacción laboral en el contexto universitario. *Anales de psicología*, 9.
- Peiro, J., & Rodríguez, I. (2008). Estrés laboral, liderazgo y salud organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 16.
- Peña Casanova, M., & Anías Calderón, C. (2020). Modelo para la gestión de infraestructuras de tecnologías de la información. *Scielo*. Obtenido de <https://www.redalyc.org/journal/3442/344263272003/html/>
- PÉREZ HERNÁNDEZ, J. (11 de noviembre de 2018). Actitudes y estrategias en el aprendizaje escolar. *Revista Vinculando*. Recuperado el 23 de 11 de 2023,

- de <https://vinculando.org/educacion/actitudes-y-estrategias-en-el-aprendizaje-escolar.html>
- Pérez, J. E. (2023). Satisfacción laboral y gestión pedagógica de docentes de instituciones educativas públicas de San Juan de Lurigancho, Lima 2023. Recuperado el 02 de 06 de 2024, de <https://repositorio.utp.edu.pe/handle/20.500.12867/8343>
- Pérez, M. (27 de Julio de 2023). *Concepto Definición*. Obtenido de Laboral: <https://conceptodefinicion.de/laboral/>
- Pilligua, C., & Arteaga, F. (2019). El clima laboral como factor clave en el rendimiento productivo de las empresas. Cuadernos Latinoamericanos de Administración, vol. XV, núm. 28, 1-24.
- Ponce, L., Ruelas, M., & Flores, L. (2022). El clima organizacional y la satisfacción laboral en docentes de una universidad pública.
- Porras Cavero, M., Cabrejos Ramos, J., Vargas Quispe, G., & Berrocal Villegas, S. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral docente en la Institución Educativa República de Chile, Lima. *Dilemas contemporáneos: educación, política y valores*, 11.
- Preciado, M. J. (2022). Clima organizacional y desempeño laboral de trabajadores contratados en la Oficina de Administración del Gobierno Regional de Tumbes, 2022. 78.
- Pujol, L., & Dabos, G. (2018). Satisfacción laboral: una revisión de la literatura acerca de sus principales determinantes. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 3-18. *Redalyc*.
- Quesada Somano, A., & Medina León, A. (2020). MÉTODOS TEÓRICOS DE INVESTIGACIÓN: ANÁLISIS-SÍNTESIS, INDUCCIÓN-DEDUCCIÓN, ABSTRACTO -CONCRETO E HISTÓRICO-LÓGICO. *Scielo*.
- Quezada, J. G. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020. *Universidad César Vallejo*, 77. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64971>
- Quiroa, M., & López, J. (1 de mayo de 2020). *economipedia*. Obtenido de Estructura organizacional: <https://economipedia.com/definiciones/estructura-organizacional.html>

- Reynaldo Gutiérrez , C., Díaz Otero , K. Y., & Román Reyes, R. P. (2015). El concepto de familia en México: una revisión desde la mirada antropológica y demográfica. *Redalyc*.
- Ricardo Cataldo, M. A. (2019). Conceptos generales en bioestadística y epidemiología clínica:. Obtenido de <https://dsp.facmed.unam.mx/wp-content/uploads/2022/06/Cataldo-R.-Conceptos-generales-en-bioestadistica-y-epidemiologia-clinica.-Estudios-observacionales-con-disenos-trasnversales-y-ecologicos.Medwave-2019.pdf>
- Robles Robles, A. (2 de mayo de 2019). LA FORMACIÓN DEL PENSAMIENTO CRÍTICO: HABILIDADES BÁSICAS, CARACTERÍSTICAS Y MODELOS DE APLICACIÓN EN CONTEXTOS INNOVADORES. *Revista de Ciencias Humanísticas y Sociales*, 4(2), 13. Recuperado el 23 de 11 de 2023, de <https://www.redalyc.org/pdf/6731/673171022002.pdf>
- Rodríguez, S. S., Intriago, D. A., & Cordova, A. M. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Scielo*, 6. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lang=es
- Rodríguez-Marulanda, K., & Lechuga-Cardozo, J. (2019). Desempeño laboral de los docentes de la Institución Universitaria ITSA. *Revista EAN*, 24.
- Romeral Hernández, J. (2012). Gestión de la seguridad y salud laboral, y mejora de las condiciones de trabajo. El modelo español. 15. Obtenido de <https://www.scielo.org.mx/pdf/bmdc/v45n135/v45n135a12.pdf>
- Salazar Grandez, E. (2019). Clima organizacional y su relación con el desempeño laboral de los docentes universitarios, Chachapoyas, 2019. *Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza de Amazonas, Facultad de Educación y Ciencias de la Comunicación, Chachapoyas*, 7.
- Salazar, L. G. (2022). La gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente en la Institución Educativa Carlos Emilio Uceda Meza, Trujillo – 2020. *Universidad Privada del Norte*, 91. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/32035>
- Sangama, R. P. (2010). El desempeño docente y su relación con las habilidades del estudiante y el rendimiento académico en la universidad particular de

- IQUITOS, año 2010 . *UNIVERSIDAD NACIONAL MAYOR DE SAN MARCOS*, 107.
- Santos, A. C. (diciembre de 2020). Evaluación de la satisfacción laboral. *Scielo*, 14(2), 27. Recuperado el 22 de 11 de 2023, de <http://scielo.sld.cu/pdf/rdir/v14n2/2306-9155-rdir-14-02-327.pdf>
- Santos, L. Z., & Villamandos, V. N. (2024). El estrés laboral: experiencias de la calidad del trabajo intrínseco y perspectivas futuras de los trabajadores autónomos e independientes en el contexto ecuatoriano. *Scielo*, 25. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0252-85842024000200015&lang=es
- Schat, A., Kelloway, E., & Dermararis, S. (2005). The Physical Health Questionnaire (PHQ): construct validation of a self-report scale of somatic symptoms. *Journal of Occupational Health Psychology*,.
- Socialetic. (14 de abril de 2018). *Socialetic*. Obtenido de La responsabilidad en el trabajo: <https://www.socialetic.com/#:~:text=Socialetic%20%E2%80%93%20Noticias%20de%20Social%20Media%20Marketing%20Digital%2C%20Publicidad%20y%20TIC>
- Tapia, M. E., Torres, E. H., & Llatas, E. H. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Scielo*, 12. doi:<http://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Trabuco, J. E. (2018). Compromiso laboral y desempeño profesional en docentes universitarios del área de Estudios Generales de la Universidad Privada del Norte sede Breña en el año 2018. *ALICIA*.
- Tsaousis, I., Nikolaou, I., Serdaris , N., & Judge, T. (2007). Do the core self-evaluations moderate the relationship between subjective well-being and physical and psychological health? *ersonality and Individual Differences*.
- UNESCO. (2015). Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=MUWxDAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=factores+del+bajo+rendimiento+libro&hl=es&sa=X&ved=0ahUKEwjMs_aS8PvIAhVmILkGHRX-AVEQ6AEITDAF#v=onepage&q=factores%20del%20bajo%20rendimiento%20libro&f=false

- Useche, M., Artigas, W., Queipo, B., & Perozo, É. (2019). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos cuali-cuantitativos*. Colombia: Universidad de la Guajira.
- Vallesa , A., Arciniegaa , F., Quiroz , G., Alemán de la Torre, Ramírez , F., & Gonzálezb , R. (2018). Actitud, hábitos de estudio y rendimiento académico: Abordaje desde la teoría de la acción razonada. *Scielo*, 15(4). doi:<https://doi.org/10.22201/eneo.23958421e.2018.4.533>
- Vargas.P. (2016). *Actitudes de los docentes en el desarrollo del proceso enseñanza - aprendizaje de la estadística en el colegio SALUDCOOP*. Obtenido de [ilae.edu.co/llae_Files/ Libros/20160218135955327493611.pdf](http://ilae.edu.co/llae_Files/Libros/20160218135955327493611.pdf)
- Vásquez, Y. M. (2020). DESEMPEÑO DOCENTE Y RENDIMIENTO ACADÉMICO DE LA ASIGNATURA DE MATEMÁTICAS EN LOS ESTUDIANTES DE ESTUDIOS GENERALES DE LA ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN INDUSTRIAL DE UNA INSTITUCIÓN EDUCATIVA TECNOLÓGICA.
- Vega Falcón, V., Leyva Vázques, M., & Batista Hernández, N. (2023). Desarrollo y validación de un cuestionario para evaluar el conocimiento en Metodología de la Investigación. *Conrado*, 2023.
- Vega, C., Maguiña, J., Soto, A., Lama Valdivia, J., & Correa López, L. (2021). Estudios transversales. *Scielo*, 7. doi:<http://dx.doi.org/10.25176/rfmh.v21i1.3069>
- Vera, G. A. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020. *Universidad César Vallejo*, 92. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/49061>
- Villegas, V. F., & Valderrama Hidalgo, C. (2021). *Propuesta de un modelo de gestión para la docencia: experiencia de una universidad estatal chilena*. Obtenido de *Hallazgos*, 18(35), 149-179.: <https://doi.org/10.15332/2422409X.5848>
- Westreicher. (2020). Método deductivo. Recuperado el 22 de 11 de 2023, de <https://economipedia.com/definiciones/metodo-deductivo.html>
- Wittkoski. (2000). *Manual para la formulación y evaluación de proyectos de inversión*. Lima, Perú: Cooperación Técnica del BID - ATN/ME- 7138- PE.
- Wright, T., & Bonnett, D. (2007). Job satisfaction and psychological well being as nonadditive predictors of workplace turnover.

Zabalza, M. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. Madrid-España. Ediciones Narcea,s.a.

Zurita, M. Á. (2023). La satisfacción laboral y la gestión administrativa del Gobierno Autónomo Descentralizado Provincial de Sana Elena año 2023. *Universidad Estatal Península de Santa Elena*, 101. Obtenido de <https://repositorio.upse.edu.ec/handle/46000/11102>

ANEXOS

Anexo 1 : MATRIZ DE CONSISTENCIA

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	METODOLOGÍA							
Principal	General	General	Variable 1: Gestión administrativa							
			Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Ítems	Escala de valoración			
<p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024?</p>	<p>¿Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024?</p> <p>O. Específicos: Determinar la relación entre la dimensión planeación con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.</p> <p>Determinar la relación entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.</p> <p>Determinar la relación la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.</p> <p>Determinar la relación la dimensión control con la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.</p>	<p>Hi: ¿Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024?</p> <p>Ho: ¿No Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024?</p>	Planeación	Objetivos Medios Planes de acción	Encuesta aplicada a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.	1,2,3,4,5,6	Escala de Likert			
			Organización	División del trabajo Personal Recursos Actividades		7,8,9,10,11,14				
			Dirección	Propósito Comunicación Motivación		15,16,17,18, 19, 20, 21				
			Control	Desempeño Acciones correctivas		22,23,24, 25, 26, 27, 28				
						Variable 2: Satisfacción laboral				
			Perspectiva laboral	Reconocimiento Carga horaria Estabilidad Laboral	Encuesta aplicada a trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes.	1,2,3,4,5,6, 7, 8	Escala de Likert			
			Beneficios económicos	Salario base Beneficios adicionales Comparación del mercado		9,10,11,12, 13, 14				
			Desarrollo profesional	Oportunidad de ascenso Satisfacción con la trayectoria profesional		15,16,17,18, 19, 20				
			Condiciones físicas laborales	Infraestructura tecnológica Seguridad laboral Condiciones de espacio		21,22,23,24, 25, 26, 27, 28				

Anexo 2: INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS

Título del proyecto: Gestión administrativa y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024

CUESTIONARIO:

Datos generales:

Sexo		Condición laboral	Marcar con una "X"
Masculino		Ley 276	
Femenino		Ley 1057	

Objetivo

El proyecto busca: Determinar el nivel de relación de las variables **Gestión administrativa y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024**

Instrucciones

El cuestionario está organizado por 28 ítems que corresponden a la variable "Gestión administrativa", distribuidas en las dimensiones: Planeación, organización, dirección y control; asimismo, la variable 2, constituida por 28 ítems, igualmente distribuida en sus dimensiones: Perspectiva laboral, beneficios económicos, desarrollo profesional, condiciones físicas laborales.

Escala de valoración. Marque la respuesta que cree y estime conveniente respecto al nivel de satisfacción.

1. Totalmente en desacuerdo
2. Ni de acuerdo ni en desacuerdo
3. De acuerdo
4. Totalmente de acuerdo

Variable 1: Gestión administrativa

Dimensión: Planeación

N°	ítem	1	2	3	4
1	¿Se han implementado políticas dentro de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes que respondan a las demandas de los trabajadores en cuanto a su satisfacción laboral?				
2	¿La institución utiliza estrategias adecuadas para atender las necesidades de los usuarios?				

3	¿La Institución cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto?				
4	¿Los planes de acción diseñados por la Institución han integrado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad?				
5	¿Las estrategias que se implementan en la institución son congruentes con la misión institucional.?				
6	¿Se trabaja articuladamente entre las oficinas de la institución?				

Dimensión: Organización

N°	ítem	1	2	3	4
7	En el clasificador de cargos de la Institución se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas.				
8	En la Institución existe rotación constante de personal.				
9	En la Institución el personal ofrece un trato igualitario a todos los ciudadanos.				
10	La Institución, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.				
11	Los recursos con los que cuenta la Institución son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad.				
12	La Institución cuenta con un cronograma de actividades por oficinas, las cuales son de conocimiento por la ciudadanía.				
13	En la Institución, los procedimientos para la toma de decisiones están claramente establecidos y comunicados a todo el personal.				
14	La Institución proporciona oportunidades adecuadas para el desarrollo profesional de sus empleados.				

Dimensión: Dirección

N°	ítem	1	2	3	4
15	Uno de los propósitos fundamentales de la Institución es brindar una atención de calidad a los usuarios.				
16	La Institución cumple con los propósitos que se propone.				
17	La Institución ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía.				
18	La Institución comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.				
19	La Institución mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.				
20	La Institución proporciona un ambiente de trabajo que fomente la colaboración y el trabajo en equipo entre sus empleados.				
21	La Institución ofrece oportunidades de capacitación y desarrollo profesional a sus trabajadores.				

Dimensión: Control

N°	ítem	1	2	3	4
22	La Institución cumple con sus objetivos con la mayor transparencia.				
23	La Institución cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.				
24	La Institución monitorea constantemente el desempeño de los trabajadores de la entidad.				
25	La Institución evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos establecidos.				
26	La Institución cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos.				
27	La Institución realiza de manera constante el control institucional.				
28	La Institución realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas.				

Variable 2: Satisfacción laboral

Dimensión: Perspectiva laboral

N°	ítem	1	2	3	4
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.				
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee.				
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.				
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y su familia.				
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.				
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.				
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.				
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.				

Dimensión: Beneficios económicos

N°	ítem	1	2	3	4
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.				
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos				
11	Recibe beneficios económicos extras complementarios al pago mensual				
12	Los beneficios económicos adicionales mejoran la calidad de vida				
13	La institución gestiona estos beneficios en favor del trabajador.				
14	El salario mensual y los beneficios económicos son similares a otras instituciones				

Dimensión: Desarrollo profesional

N°	ítem	1	2	3	4
15	El trabajador tiene oportunidad para mejorar en conocimiento dentro de la institución.				
16	La experiencia actual del trabajador merece un cargo de mayor jerarquía				
17	Las oportunidades de ascenso dentro de la institución ofrecen mayor responsabilidad y compensación.				
18	El trabajador demuestra un alto nivel de satisfacción con su trayectoria profesional				
19	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal				
20	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.				

Dimensión: Condiciones físicas laborales

N°	ítem	1	2	3	4
21	Los equipos actuales permiten cumplir adecuadamente con las tareas asignadas.				
22	Los equipos se encuentran disponibles y funcionales.				
23	Las oficinas ofrecen seguridad ante sismos.				
24	La institución implementa medidas de seguridad dentro de las instalaciones				
25	El entorno proporciona un trabajo seguro y saludable.				
26	El espacio de las oficinas es eficiente.				
27	Las carpetas son cómodas y funcionales.				
28	La arquitectura de las oficinas es adecuada.				

Anexo 3: VALIDACIÓN DE INSTRUMENTOS POR EXPERTOS

Experto: Metodólogo

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ANIBAL MEJÍA BENAVIDES, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 16442222, de profesión Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, Facultad de Ciencias Sociales, adscrito a la Escuela de Educación, con grado académico de Doctor, labor que ejerzo actualmente como Docente de esta Casa Superior de Estudios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: Cuestionario aplicado a los docentes y estudiantes de la Facultad de Ciencias de Agrarias de la Universidad Nacional de Tumbes, cuyo propósito es: **DETERMINAR EL NIVEL DE RELACIÓN DE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, 2024.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa		
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA	NAP
Calidad de redacción de los ítems.	X					
Amplitud del contenido a evaluar.	X					
Congruencia con los indicadores.	X					
Coherencia con las dimensiones.	X					

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado ()

PA= Poco adecuado () NA=No adecuado () NAP=No aporta: ()

Tumbes, a los 04 días del mes de noviembre de 2024.

Apellidos y nombres: Mejía Benavides, Aníbal

DNI: 16442222 Firma:

Código ORCID: 0000-0003-2190-2647

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes



CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, ENRIQUE EDINSON BENITES SUAREZ, identificado con Documento Nacional de Identidad N° 03628008, de profesión Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, con grado académico de Doctor, labor que ejerzo actualmente como Docente de esta Casa Superior de Estudios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: Cuestionario aplicado a los docentes y estudiantes de la Facultad de Ciencias de Agrarias de la Universidad Nacional de Tumbes, cuyo propósito es: **DETERMINAR EL NIVEL DE RELACIÓN DE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, 2024.**

Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa		
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA	NAP
Calidad de redacción de los ítems.	X					
Amplitud del contenido a evaluar.	X					
Congruencia con los indicadores.	X					
Coherencia con las dimensiones.	X					

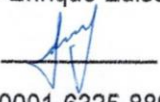
Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado ()

PA= Poco adecuado () NA=No adecuado () NAP=No aporta: ()

Tumbes, a los 04 días del mes de noviembre de 2024.

Apellidos y nombres: Enrique Edison Benites Juarez.

DNI: 03628008 **Firma:** 

Código ORCID: 0000-0001-6325-8891

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes

CONSTANCIA DE VALIDACIÓN

Yo, MILTON VALLADOLID RAMOS identificado con Documento Nacional de Identidad N° 00218325, de profesión Docente de la Universidad Nacional de Tumbes, con grado académico de Doctor, labor que ejerzo actualmente como Docente de esta Casa Superior de Estudios.

Por medio de la presente hago constar que he revisado con fines de Validación el Instrumento denominado: Cuestionario aplicado a los docentes y estudiantes de la Facultad de Ciencias de Agrarias de la Universidad Nacional de Tumbes, cuyo propósito es: **DETERMINAR EL NIVEL DE RELACIÓN DE LAS VARIABLES GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, 2024.** Luego de hacer las observaciones pertinentes a los ítems, concluyo en las siguientes apreciaciones.

Criterios evaluados	Valoración positiva			Valoración negativa		
	MA (3)	BA (2)	A (1)	PA	NA	NAP
Calidad de redacción de los ítems.	X					
Amplitud del contenido a evaluar.	X					
Congruencia con los indicadores.	X					
Coherencia con las dimensiones.	X					

Apreciación total:

MA=Muy adecuado (x) BA=Bastante adecuado () A= Adecuado ()

PA= Poco adecuado () NA=No adecuado () NAP=No aporta: ()

Tumbes, a los 04 días del mes de noviembre de 2024.

Apellidos y nombres: Valladolid Ramos, Milton DNI: 00218325 Firma: _____

Código ORCID: 0000-0002-0526-0544

Docente de la Universidad Nacional de Tumbes



Anexo 4: NIVEL DE CONFIANZA DE LAS VARIABLES Alfa de CronBach

Variable: Gestión Administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,975	28

Variable: Satisfacción Laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	150	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	150	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,969	28

De acuerdo los resultados de la inferencia Alfa de CronBach, el instrumento es aceptable y confiable.

Rangos del Alfa de Cronbach

Alfa de Cronbach	Consistencia Interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Buena
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceptable
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Cuestionable
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceptable

gpresearch.com

Anexo 5: PRUEBA DE NORMALIDAD

Para la variable 1: Gestión Administrativa y la variable 2: Satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
V1: Gestión administrativa	,234	150	,000
V2: Satisfacción laboral	,121	150	,000

a. V1: Gestión administrativa es constante cuando V2: Satisfacción laboral = Bajo. Se ha omitido. b. Corrección de significación de Lilliefors

Hi: Los datos no tienen una distribución normal

Ho: Los datos si tienen una distribución normal.

Los resultados de la prueba de Kolmogorov-Smirnov indican que tanto para la variable "Gestión administrativa " (estadístico D = 0.234, p = 0.000) como para "Satisfacción laboral " (estadístico D = 0.121, p = 0.000), los valores p son menores al nivel de significancia de 0.05, lo que sugiere que se rechaza la hipótesis nula y, por lo tanto, los datos no siguen una distribución normal. Esto implica que ambos conjuntos de datos presentan distribuciones no normales: Por lo tanto, se elegirá una prueba de hipótesis "Rho" Spearman, que corresponde a una prueba no paramétrica.

Anexo 6: PRUEBA DE HIPÓTESIS PARA LAS VARIABLES DE ESTUDIO

variable 1: Gestión Administrativa y la variable 2: Satisfacción laboral

Nivel de correlación de las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, según prueba de hipótesis.

		Nivel de correlación	Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Correlación de Pearson	1,000	,370**
		Sig. (bilateral)		,000
		N	150	150
	Satisfacción laboral	Correlación de Pearson	,370**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	
		N	150	150

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

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación.

Los resultados de la inferencia estadística de Rho de Spearman, donde se observa una correlación baja entre las variables V1 (Gestión Administrativa) y V2 (Satisfacción laboral), con un coeficiente de correlación de 0.370. Asimismo, el nivel de significancia bilateral es $0.0001 < 0.05$; se concluye que se acepta la hipótesis de investigación: “Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral y de los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024. “y se rechaza la hipótesis nula.

Valoración de la escala Rho Spearman

$r = 1$	correlación perfecta.
$0'8 < r < 1$	correlación muy alta
$0'6 < r < 0'8$	correlación alta
$0'4 < r < 0'6$	correlación moderada
$0'2 < r < 0'4$	correlación baja
$0 < r < 0'2$	correlación muy baja
$r = 0$	correlación nula

Anexo 8: SOLICITUD PARA APLICACIÓN DE INSTRUMENTO EN LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES.

“Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana”

SOLICITO: Aceptación para aplicar instrumento (encuesta)

Dirección Regional de Agricultura Tumbes
Ingeniero RUEDA REGALADO ROGER LUISWIND
Director.

YO, Bruno Ricardo Jiménez More, identificado con DNI N° 71690072, ingeniero agrónomo de profesión con registro CIP N° 224669, domiciliado en Jr. Francisco Pizarro N° 216-01, departamento, provincia y distrito de Tumbes. Ante usted me presento y expongo lo siguiente:

Actualmente he culminado el plan de estudios correspondiente a mi Maestría en Gestión Pública y me encuentro en la etapa de ejecución de mi proyecto de investigación (Tesis) titulada **“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES, 2024”** aprobado con Resolución N° 0064-2025/UNTUMBES-EGP-D de fecha 31 de enero del 2025 por la Universidad Nacional de Tumbes, motivo por el cual solicito a usted emitir documento de confirmación para la aplicación del instrumento.

Tumbes 06 de marzo del 2025.

Anexo:
Copia simple del DNI
Resolución N° 0064-2025/UNTUMBES-EGP-D

Atentamente.



Bruno Ricardo Jiménez More
DNI N° 71690072

Anexo 9: OFICIO DE ACEPTACIÓN



GOBIERNO REGIONAL TUMBES
Dirección Regional de Agricultura de Tumbes
"Dirección de Saneamiento de la Propiedad Rural"



"Año de la recuperación y consolidación de la economía peruana"



CARTA N° 188 - 2025-GOB.REG.TUMBES-GRDE-DRA-DSPR-D

Señor(a)

BRUNO RICARDO JIMENEZ MORE

Dirección : JR. FRANCISCO PIZARRO N°206-01 - TUMBES

ASUNTO : ACEPTACION DE REALIZAR INSTRUMENTO DE ENCUESTA

REFERENCIA : SOLICITUD DE REGISTRO N°790-2025
06.03.25

FECHA : TUMBES, **19 MAR 2025**

Por medio del presente me dirijo a usted, y a la vez mediante el documento de la referencia se solicita la aceptación de aplicar instrumento de encuesta para el proyecto de investigación: **"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA DIRECCIÓN REGIONAL DE AGRICULTURA TUMBES 2024"**.

En tal sentido, debemos manifestarle, que se **ACEPTA** realizar el instrumento de encuesta para su proyecto de tesis.

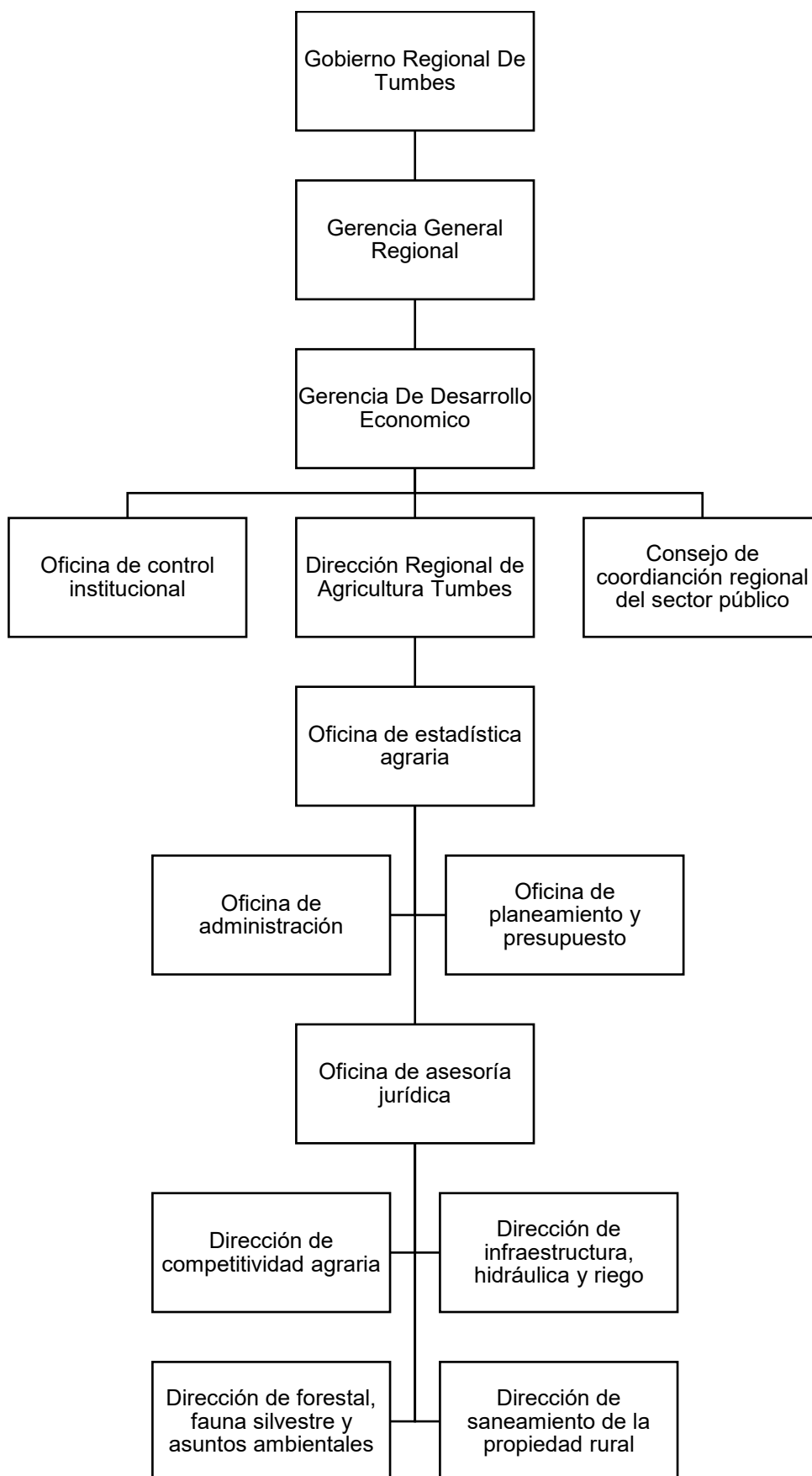
Sin otro particular me despido de usted.

Atentamente,


GOBIERNO REGIONAL DE TUMBES
DIRECCION REGIONAL DE AGRICULTURA
Ing. Roger Eustorgio Rueda Regalado
Sector Regional de Agricultura

N° Reg.	02229030
N° Exp.	01944164

Anexo 10: ESTRUCTURA ORGÁNICA



Anexo 11: CERTIFICACIÓN

DECLARACIÓN JURADA DE VERIFICACIÓN DE REPORTE DE SIMILITUD

Yo, Anibal Mejía Benavides docente asesor con DNI N° 16442222, DECLARO BAJO JURAMENTO, que haciendo uso del software Turnitin que me ha proporcionado la UNTUMBES, he procedido a revisar la tesis que se indica a continuación; la cual se encuentra dentro del rango permitido como porcentaje de similitud autorizado:

ESCUELA PROFESIONAL	
POS GRADO	
AUTORES:	
N° DNI	NOMBRES Y APELLIDOS
71690072	Br. Bruno Ricardo Jiménez More
TITULO DE LA TESIS	
Gestión administrativa y la Satisfacción laboral en los trabajadores de la Dirección Regional de Agricultura Tumbes, 2024	
PORCENTAJE DE SIMILITUD	NÚMERO DE LA CLASE
7%	49579431

Lo que se indica, cumple con lo dispuesto en los Art. 8.2 y 8.3 del Reglamento del Registro Nacional de Trabajos de Investigación (RENATI), el cual establece que las Universidades deben implementar acciones para la protección de la propiedad intelectual.

Tumbes, 12 de agosto del 2024



Docente: Dr. Anibal Mejía Benavides
DNI N° 16442222
CÓDIGO ORCID N°: 0000-0003-2190-2647