UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

ESCUELA DE POSGRADO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INGENIERÍA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2024

Tesis para optar el grado académico de

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

ERICK MANUEL GOMEZ TORRES

Pucallpa – Perú

2025

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI
ESCUELA DE POSGRADO

ANEXO Nº 4

OBTENCION DEL GRADO DE MAESTRO O DOCTOR

En la Sala de Grados de la Escuela de Posgrado de la UNU, siendo las 11 horas, del día 28 de noviembre del 2025 ante el Jurado de Tesis constituido por :

PRESIDENTE: Dr. Jackie Fromk Chauy Saldaña
SECRETARIO: Dr. Josel Raúl Manzano Mejía
VOCAL: Mg. Olinda Pizango Ipuja

Don(ña) Erick Manuel Gómez Flores, aspirante al Grado de MAESTRO en Gestión Pública, Mención .....o DOCTOR en ..... inicia el acto defensa pública con la exposición de la tesis titulada "Gestión Administrativa y satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Civil en la Universidad Nacional de Ucayali, 2024"

Concluido el acto de sustentación los miembros del Jurado procedieron a evaluar al sustentante obteniendo el siguiente puntaje, considerando los criterios siguientes:

Nº	CRITERIO	RANGO	PUNTAJE
1	Presentación personal	0 - 4	4
2	Dicción y dominio de escenario	0 - 4	4
3	Desarrollo del contenido: el problema a resolver, hipótesis, objetivos, resultados, conclusiones, los aportes, contribución a la ciencia y/o solución a un problema social y Recomendaciones	0 - 4	3
4	Grado de convicción y sustento bibliográfico utilizados para las respuestas a las interrogantes del Jurado y público asistente	0 - 4	3
5	Aporte a la maestría o mención y a la comunidad	0 - 4	3
TOTAL			17/20

Calificación: Puntaje ejemplo: 18/20.....
Conclusiones: [Aprobado, Aprobado con distinción, Aprobado con observaciones, Desaprobado]..... Aprobado
Observaciones: [Si las hubiera]..... —
Recomendaciones: [Si las hubiera]..... —

Los miembros del Jurado, firman el presente Acta en señal de conformidad, en Pucallpa, siendo las 12 horas del 28 de noviembre del 2025

PRESIDENTE | SECRETARIO | VOCAL

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

CONSTANCIA

ORIGINALIDAD DE TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Nº V/415-2025.

La Dirección de Producción Intelectual de la Universidad Nacional de Ucayali, hace constar por la presente, que el trabajo académico de investigación, titulado:

"**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INGENIERÍA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2024**"

Autor(es)	:	**GOMEZ TORRES, ERICK MANUEL**
Escuela	:	**POSGRADO**
Maestría	:	**GESTIÓN PÚBLICA**
Asesor(a)	:	**Dr. CARDENAS BERNAOLA, JOSE MANUEL**

Presenta un **porcentaje de similitud de 9%,** verificado en el Sistema Antiplagio COMPILATIO,

De acuerdo a los criterios de porcentaje establecidos en el artículo 9 de la DIRECTIVA DE USO DEL SISTEMA ANTIPLAGIO, el cual indica que todo trabajo de investigación no debe superar el 10%. **En tal sentido, se declara, que el presente trabajo de investigación: SI Contiene un porcentaje aceptable de similitud,** procediéndose a emitir la presente Constancia de Originalidad de Trabajo de Investigación (COTI) a solicitud del asesor.

En señal de conformidad se firma y sella el presente documento.

Fecha: 13/08/2025

Mg. JOSÉ MANUEL CÁRDENAS BERNAOLA
Director de Producción Intelectual

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

DIRECCIÓN DE PRODUCCIÓN INTELECTUAL

AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN

Repositorio de la Universidad Nacional de Ucayali

Yo, ERICK MANUEL GOMEZ TORRES

Autor de la tesis titulada : Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los docentes de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la Universidad Nacional de Ucayali, 2024.

Sustentada el año: 2025

Asesor(a): Dr. Cardenas Bernaola, Jose Manuel

Escuela de Posgrado

Maestría: Gestión Pública

Mención:

Autorizo la publicación:

PARCIAL [ ] TOTAL [X]

De mi trabajo de investigación en el Repositorio Institucional de la Universidad Nacional de Ucayali (www.repositorio.unu.edu.pe), bajo los siguientes términos:

Primero: Otorgo a la Universidad Nacional de Ucayali licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público en general mi tesis (incluido el resumen) a través del Repositorio Institucional de la UNU, en formato digital sin modificar su contenido, en el Perú y en el extranjero; por el tiempo y las veces que considere necesario y libre de remuneraciones.

Segundo: Declaro que la tesis es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, por tanto me encuentro facultado a conceder la presente autorización, garantizando que la tesis no infringe derechos de autor de terceras personas, caso contrario, me hago único(a) responsable de investigaciones y observaciones futuras, de acuerdo a lo establecido en el estatuto de la Universidad Nacional de Ucayali, la Superintendencia Nacional de Educación Superior Universitaria y el Ministerio de Educación.

En señal de conformidad firmo la presente autorización.

Fecha: 04/12/2025

Email: gomeztorreserickmanuel@gmail.com. Firma:

Teléfono: 938474205 DNI: 73306321

CS Esc

DEDICATORIA

Dedico este trabajo, en primer lugar, a mi madre, cuyo ejemplo, esfuerzo y respaldo constante han sido la base que me impulsó a alcanzar mis metas profesionales. A mis hermanos, quienes con su sola presencia llenan de sentido cada esfuerzo realizado y se convierten en la fuerza que me anima a seguir construyendo un futuro mejor para nuestra familia.

Extiendo también esta dedicatoria a quienes, con sus palabras de aliento y gestos de confianza, han contribuido silenciosamente a que este objetivo hoy se haga realidad.

AGRADECIMIENTO

Agradezco profundamente a las autoridades de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Ucayali, por su firme compromiso con la educación superior de calidad; Su esfuerzo por promover la formación académica y profesional de los docentes en la región de Ucayali ha sido fundamental para el desarrollo de investigaciones que contribuyen al fortalecimiento de la gestión universitaria y el bienestar del personal docente.

Del mismo modo, extiendo mi reconocimiento a los directivos de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de Ucayali, quienes ofrecieron su respaldo y mostraron una actitud receptiva al autorizar la aplicación de los instrumentos necesarios para la recolección de información.

Asimismo, agradezco sinceramente a los docentes que participaron en esta investigación, por su tiempo, honestidad y disposición al responder los cuestionarios, ya que su contribución permitió comprender de manera más profunda la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el contexto universitario.

RESUMEN

El presente trabajo de investigación se desarrolló con el objetivo de *Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la Universidad Nacional de Ucayali, 2024*. La metodología fue de enfoque cuantitativo, de tipo básico, con un diseño no experimental, transeccional y correlacional, en la que a una muestra de 31 docentes se les aplicaron encuestas con sus respectivos cuestionarios. El resultado: El 80,6% de los docentes que consideraron la gestión como regular también se mostraron regularmente satisfechos. Estos datos indican un comportamiento similar entre ambas variables, destacando la necesidad de mejorar los procesos administrativos para fortalecer el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería. La concusión: En el estudio se determinó una relación muy fuerte y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente. Esto evidencia que una mejor percepción de la gestión influye directamente en mayores niveles de satisfacción.

***Palabras claves*:** gestión administrativa, satisfacción laboral, contexto universitario.

ABSTRACT

This research study aimed to determine the relationship between administrative management and job satisfaction among faculty members at the Faculty of Systems Engineering and Civil Engineering at the National University of Ucayali, 2024. The methodology used was a basic, quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. Surveys with their respective questionnaires were administered to a sample of 31 faculty members. The result: 80.6% of faculty members who considered administrative management to be average also reported average satisfaction. These data indicate a similar pattern between both variables, highlighting the need to improve administrative processes to strengthen employee well-being in the Faculty of Engineering. Conclusion: The study determined a very strong and significant relationship between administrative management and faculty job satisfaction. This shows that a better perception of administrative management directly influences higher levels of satisfaction.

Keywords: administrative management, job satisfaction, university context.

INTRODUCCIÓN

El estudio sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los docentes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de Ucayali posee una relevancia académica significativa, contribuye al conocimiento científico en el campo de la gestión educativa universitaria.

La investigación permite comprender cómo los procesos administrativos influyen directamente en el bienestar y desempeño de los docentes, lo cual repercute en la calidad educativa. Además, aporta evidencia empírica útil para futuros estudios en el ámbito de la educación superior, permitiendo establecer relaciones, tendencias y posibles mejoras en los modelos de gestión académica y organizacional.

Desde una perspectiva social, en una región como Ucayali, donde el fortalecimiento del capital humano es clave para el desarrollo local, asegurar un ambiente laboral adecuado en instituciones de educación superior se convierte en una prioridad; permite identificar aspectos críticos de la gestión que afectan la motivación y compromiso del profesorado, elementos esenciales para garantizar una educación de calidad con impacto positivo en la comunidad.

La importancia del presente estudio radica en comprender que es fundamental implementar políticas y estrategias que promuevan no solo la eficiencia organizacional, sino también el bienestar docente, lo que repercute directamente en la calidad del servicio educativo universitario. Asimismo, los hallazgos pueden ser utilizados por las autoridades universitarias para tomar decisiones más informadas, orientadas al fortalecimiento institucional y al logro de los objetivos académicos.

Este informe final de tesis ha sido estructurado de manera secuencial para facilitar su comprensión y análisis. 1) En primer lugar, se presenta el Capítulo I, donde se expone el problema de investigación, abarcando su descripción, formulación, justificación, viabilidad, limitaciones, así como los objetivos e hipótesis que orientan el estudio. 2) A continuación, el Capítulo II desarrolla el marco teórico, el cual incluye los enfoques que sustentan la investigación, los antecedentes relevantes y los conceptos fundamentales para entender la problemática abordada. 3) El Capítulo III detalla el marco metodológico, precisando el tipo y diseño de investigación empleados, la población participante, las técnicas e instrumentos utilizados, y el tratamiento de los datos recopilados. 4) En el Capítulo IV se presentan los resultados obtenidos tanto a nivel descriptivo como inferencial, con base en la información recogida durante el proceso investigativo. 5) Seguidamente, el Capítulo V está dedicado a la discusión, donde se realiza un análisis crítico de los hallazgos, contrastándolos con estudios previos y considerando los enfoques teóricos del estudio. Finalmente, el documento concluye con una sección de conclusiones y sugerencias, en la que se sintetizan los aportes de la investigación y se plantean recomendaciones útiles para futuras indagaciones sobre la temática abordada.

ÍNDICE GENERAL

Página

DEDICATORIA v

AGRADECIMIENTO vi

RESUMEN vii

ABSTRACT viii

INTRODUCCIÓN ix

CAPÍTULO I. 16

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN 16

1.1. Descripción del problema 16

1.2. Formulación del problema 20

1.2.1. Problema general 20

1.2.2. Problemas específicos 20

1.3. Objetivo general y objetivos específicos 21

1.3.1. Objetivo general 21

1.3.2. Objetivos específicos 21

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis 21

1.4.1. Hipótesis general 21

1.4.2. Hipótesis específicas 22

1.5. Variables 22

1.5.1. Variable independiente: Gestión administrativa 22

1.5.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral 22

1.6. Justificación e importancia 25

1.7. Viabilidad 26

1.8. Limitaciones 26

CAPÍTULO II. 28

MARCO TEÓRICO 28

2.1. Antecedentes 28

2.1.1. Antecedentes Internacionales 28

2.1.2. Antecedentes Nacionales 30

2.1.3. Antecedentes Locales 33

2.2. Bases teóricas 34

2.2.1. Gestión administrativa 34

2.2.2. Satisfacción laboral 38

2.3. Definiciones conceptuales 41

2.4. Bases epistémicas 42

CAPÍTULO III. 46

MARCO METODOLÓGICO 46

3.1. Tipo de investigación 46

3.2. Diseño y esquema de investigación 46

3.3. Población y muestra 47

3.3.1. Población 47

3.3.2. Muestra 47

3.3.3. Muestreo 48

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos ..48

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos 49

3.5.1. Técnicas de recojo de datos 49

3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos 49

3.5.3. Técnicas de presentación de datos 50

CAPÍTULO IV. 51

RESULTADOS.....51

CAPÍTULO V. 59

DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....59

CONCLUSIONES.....63

SUGERENCIAS.....65

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS 67

ANEXOS.....74

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Operacionalización de Variables.....24

Tabla 2 Resultados Gestión administrativa*Satisfacción laboral 51

Tabla 3 Resultados Planeación*Satisfacción laboral.....52

Tabla 4 Resultados Organización*Satisfacción laboral 53

Tabla 5 Resultados Dirección*Satisfacción laboral.....54

Tabla 6 Resultados Control*Satisfacción laboral 55

Tabla 7 Pruebas de Normalidad 56

Tabla 8 Pruebas de Hipótesis.....57

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Resultados Gestión administrativa*Satisfacción laboral 51

Figura 2 Resultados Planeación*Satisfacción laboral 52

Figura 3 Resultados Organización*Satisfacción laboral.....53

Figura 4 Resultados Dirección*Satisfacción laboral.....54

Figura 5 Resultados Control*Satisfacción laboral 55

CAPÍTULO I.

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1. Descripción del problema

La gestión administrativa eficiente y la satisfacción laboral son factores fundamentales para garantizar un desempeño docente óptimo y el bienestar profesional dentro de las instituciones de educación superior. En los últimos años, la Universidad Nacional de Ucayali ha experimentado un notable crecimiento institucional, lo que ha generado transformaciones significativas en su estructura organizativa y en los procesos administrativos; esta situación plantea la necesidad de analizar cómo la gestión administrativa impacta en las condiciones laborales del personal docente y, en consecuencia, en la calidad del servicio educativo que se ofrece a los estudiantes. En este contexto, se vuelve relevante comprender la relación entre ambas variables con el fin de proponer mejoras que contribuyan al fortalecimiento institucional y académico de dicha facultad en el año 2024.

Desde una perspectiva internacional, se presenta realidades problemáticas en la gestión administrativa de la educación superior en Ecuador, las universidades públicas y privadas enfrentan una carga de trámites administrativos que ralentizan la toma de decisiones, dificultan la innovación académica y reducen la eficiencia institucional, Proaño y Ponce (2024), observan que, muchos procesos requieren múltiples niveles de aprobación, lo que genera demoras en la contratación de docentes, la ejecución presupuestaria, la adquisición de recursos tecnológicos y la implementación de proyectos de investigación, esta situación se ve agravada por la rigidez normativa impuesta por organismos reguladores como la Secretaría de Educación Superior, Ciencia,

Tecnología e Innovación (SENESCYT) y el Consejo de Educación Superior (CES), que, si bien buscan garantizar calidad, en ocasiones limitan la autonomía universitaria. En la misma línea, Peña et al. (2022), menciona que, muchas universidades carecen de una visión a largo plazo que integre objetivos académicos, financieros, tecnológicos y sociales, lo cual limita su capacidad de adaptación ante los cambios del entorno nacional e internacional, deficiencia que afecta negativamente la asignación de recursos, el fortalecimiento de programas académicos y el desarrollo del talento humano. Promover la planificación estratégica con participación activa de la comunidad universitaria y el uso de herramientas de evaluación institucional es fundamental para garantizar una gestión más eficiente, transparente y orientada al logro de resultados concretos en la educación superior ecuatoriana.

De manera que afecta la satisfacción laboral en la educación superior siendo altamente inestabilidad contractual, especialmente entre docentes contratados por períodos cortos o bajo modalidades eventuales, Alejandro y Cañizares (2025), la rotación frecuente del personal afecta la continuidad de los programas académicos y deteriora el clima organizacional. Para mejorar la satisfacción laboral, es necesario establecer políticas claras de contratación, garantizar la estabilidad del talento humano y promover un desarrollo profesional sostenido, que reconozca el esfuerzo académico y contribuya al fortalecimiento de la calidad educativa en el nivel superior.

Como consecuencia, los procesos administrativos se convierten en obstáculos para el desarrollo académico y científico, afectando directamente la calidad de la formación profesional, se requiere una modernización de la gestión, con mayor digitalización, transparencia y simplificación de procesos, para lograr

una administración universitaria más ágil, eficiente y centrada en los resultados educativos.

En nuestro país, Perú, una de las problemáticas más visibles en la gestión administrativa de la educación superior es la escasa articulación entre los procesos administrativos y los objetivos de calidad educativa, Peralta et al. (2023), comenta que, provoca deficiencias en la distribución del presupuesto, la contratación de docentes calificados y la renovación de infraestructura tecnológica y física, la desconexión entre lo administrativo y lo académico impide a muchas instituciones responder con eficacia a los retos del contexto nacional e internacional. Superar esta situación requiere fortalecer la capacidad de gestión estratégica, con sistemas de información integrados, liderazgo participativo y un enfoque centrado en la mejora continua de la calidad educativa.

Ahora bien, tomando en cuenta la satisfacción laboral en la educación superior peruana, en muchas universidades públicas, los sueldos no se han actualizado acorde al costo de vida y la carga laboral, mientras que, en las universidades privadas, si bien pueden ofrecer mejores remuneraciones, a menudo existen contratos temporales sin estabilidad ni beneficios completos, para Rojas et al. (2024), esta desigualdad genera frustración, desmotivación y falta de compromiso institucional, para mejorar la satisfacción laboral es urgente promover condiciones equitativas, transparentes y basadas en mérito, que garanticen tanto la estabilidad como el crecimiento profesional del docente universitario, y así contribuir a una educación superior de mayor calidad y compromiso. Otra problemática que afecta directamente la satisfacción laboral en las instituciones de educación superior del Perú es el clima organizacional deficiente, caracterizado por la falta de comunicación, participación y reconocimiento hacia el cuerpo docente. García et al. (2025), observa que, los

conflictos internos, la politización de los cargos directivos y la falta de liderazgo participativo generan ambientes laborales tensos, donde prevalece la incertidumbre y la desconfianza, al final, muchos profesores se sienten invisibilizados y poco valorados, lo que repercute negativamente en su desempeño. Se requiere generar condiciones que favorezcan la participación activa del docente en la vida universitaria.

En nuestra región, Ucayali, la gestión administrativa de la educación superior es la precariedad en infraestructura física y tecnológica que afecta directamente los procesos administrativos. Bravo (2025), afirma que, esta realidad afecta la eficiencia institucional y la percepción de calidad por parte de la comunidad educativa. Superar esta problemática exige voluntad política, gestión eficiente de recursos públicos y articulación con programas nacionales de modernización educativa para fortalecer las capacidades administrativas de las instituciones de educación superior en la región amazónica. En el mismo sentido, Orbe (2024), identifica que, en muchos casos, los fondos para infraestructura, equipamiento o formación docente no se utilizan adecuadamente, o se devuelven al tesoro público por falta de planificación, esta situación es especialmente grave en contextos como Pucallpa, donde las brechas de acceso y calidad en la educación superior requieren intervenciones urgentes. Fortalecer las capacidades institucionales en formulación de proyectos, control interno y uso eficiente de recursos públicos es clave para avanzar hacia una gestión más efectiva y con impacto real en la mejora educativa regional.

Enmarcada esta problemática en la satisfacción laboral, para Muños y Fernández (2024), esta situación impide que los docentes se proyecten a largo plazo, afectando su compromiso institucional y motivación personal. Además, las

oportunidades de formación continua, especialización o participación en eventos académicos suelen ser limitadas, ya sea por falta de financiamiento o por la centralización de estos espacios en Lima u otras ciudades más grandes. La combinación de inestabilidad y escaso acceso al desarrollo profesional impide el fortalecimiento de la carrera docente en la región. Para mejorar la satisfacción laboral, es necesario diseñar políticas regionales que garanticen una mayor estabilidad, incentiven la capacitación permanente y reconozcan el esfuerzo del personal docente como eje clave para elevar la calidad de la educación superior en la Amazonía peruana.

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024?

1.2.2. Problemas específicos

¿Cuál es la relación entre la planificación y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024?

¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024?

¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024?

¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024?

1.3. Objetivo general y objetivos específicos

1.3.1. Objetivo general

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la Universidad Nacional de Ucayali, 2024.

1.3.2. Objetivos específicos

Establecer la relación entre la planificación y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

Precisar la relación entre la organización y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

Definir la relación entre la dirección y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

Identificar la relación entre el control y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

1.4. Hipótesis y/o sistema de hipótesis

1.4.1. Hipótesis general

Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

1.4.2. Hipótesis específicas

Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

Existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.

1.5. Variables

1.5.1. Variable independiente: Gestión administrativa

Definición conceptual: La gestión administrativa es el proceso mediante el cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de una institución para alcanzar objetivos organizacionales de manera eficiente y eficaz; este proceso implica la toma de decisiones estratégicas y operativas orientadas al logro de metas institucionales y a la mejora continua de los servicios ofrecidos (Pacheco, 2023).

Dimensiones: 1) Planificación, 2) Organización, 3) Dirección, y 4) Control.

1.5.2. Variable dependiente: Satisfacción laboral

Definición conceptual: La satisfacción en el entorno laboral puede entenderse como la postura emocional positiva que mantiene una persona hacia su ocupación. Es aquella valoración está vinculada a la manera en que el

trabajador percibe que su empleo responde a sus deseos personales, metas profesionales y principios individuales (Cortez, 2023).

Dimensiones: 1) Satisfacción con la organización, 2) Relaciones Humanas, 3) Producción de bienes y servicios, 4) Control y supervisión, y 5) Promoción y remuneración.

Tabla 1

Operacionalización de Variables

Variables	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	La variable Gestión administrativa, se operacionaliza en cuatro dimensiones: 1) Planificación, 2) Organización, 3) Dirección, y 4) Control.	Planificación	- Plan estratégico. - Planes operativos. - Toma de decisiones. - Administración estratégica.	Ordinal: A veces Siempre Nunca
		Organización	- Valores éticos. - Capacitación técnico- profesional. - Identificación laboral. - Satisfacción laboral, esfuerzo mayor. - Motivación laboral.	
		Dirección	- Infraestructura. - Sistema de control. - Racionalización. - Oportunidad del servicio. - Optimización de recursos.	
		Control	- Instrumentos de gestión. - Control. - Táctica-estratégica. - Normativa. - Operativa. - Proactiva	
Satisfacción laboral	1) Satisfacción con la organización, 2) Relaciones Humanas, 3) Producción de bienes y servicios, 4) Control y supervisión, y 5) Promoción y remuneración.	Satisfacción con la organización	- Institucional. - Convenios.	Ordinal: A veces Siempre Nunca
		Relaciones humanas	- Actitud de directivos. - Motivación.	
		Producción de bienes y servicios	- Situación económica. - Contribución. - Autoservicio.	
		Control y supervisión	- Compromiso laboral. - Autocontrol.	
		Promoción y remuneración	- Evaluación del personal. - Premios.	

1.6. Justificación e importancia

Este estudio se realizó debido a la necesidad de conocer la situación actual de la gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral de los docentes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de Ucayali, por ende:

En cuanto a la justificación teórica, se plantea la importancia de contextualizar y profundizar en los marcos conceptuales relacionados con la gestión administrativa y la satisfacción laboral, entendidas como variables interdependientes en el ámbito educativo superior. Permitirá enriquecer el conocimiento existente al analizar cómo estas variables se comportan dentro de una facultad específica y en un entorno institucional particular como el de la Universidad Nacional de Ucayali.

En relación con la justificación metodológica, se optó por un diseño de investigación de tipo descriptivo correlacional que permita identificar, medir y analizar la relación entre ambas variables en una muestra representativa de docentes universitarios; asimismo, los instrumentos utilizados han sido seleccionados y adaptados para garantizar su validez y confiabilidad en contextos educativos similares, lo cual facilita su futura aplicación en estudios comparativos.

Respecto a la justificación práctica, los resultados obtenidos servirán de base para la implementación de políticas administrativas más eficaces, orientadas al fortalecimiento del clima laboral docente; se espera que estos aportes contribuyan a la toma de decisiones institucionales que favorezcan tanto el bienestar del personal docente como el mejoramiento continuo de la calidad educativa en la facultad.

Finalmente, la importancia de esta investigación radica en que no solo atiende una problemática concreta dentro de la Universidad Nacional de Ucayali, sino que también ofrece un aporte relevante para otras instituciones de educación superior que enfrentan desafíos similares; se promueve así la mejora de los entornos laborales educativos y se impulsa una educación superior más humana, eficiente y comprometida con el desarrollo regional y nacional.

1.7. Viabilidad

La presente investigación es viable por diversos factores que garantizan su ejecución efectiva.

En primer lugar, la población objeto de estudio está claramente delimitada, conformada por los docentes de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de Ucayali, lo cual facilita el acceso a la información y la aplicación de los instrumentos de recolección de datos.

Además, la naturaleza del estudio, centrado en el análisis de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, se enmarca dentro de mis competencias como investigador, lo que permite asumir con responsabilidad el manejo de las variables y el desarrollo riguroso del proceso investigativo.

Asimismo, se dispone del tiempo y los recursos necesarios para implementar el proyecto dentro del cronograma previsto, asegurando así su realización dentro del periodo académico establecido.

Por otro lado, la institución educativa donde se desarrollará el estudio ha mostrado disposición para colaborar con la investigación, lo que garantiza la factibilidad operativa y administrativa del proyecto.

1.8. Limitaciones

La investigación presenta algunas limitaciones que se consideró para la adecuada interpretación de los resultados:

En cuanto al objeto de estudio, la investigación se centró exclusivamente en los docentes universitarios de una sola facultad, lo cual puede restringir la generalización de los hallazgos a otras áreas o instituciones.

En relación con el enfoque metodológico, se adoptó una perspectiva de carácter positivista con un enfoque cuantitativo, lo que implica que los resultados se obtendrán a partir del análisis estadístico de datos recolectados mediante instrumentos estructurados, sin profundizar en aspectos cualitativos o subjetivos que también podrían enriquecer la comprensión del fenómeno.

Respecto a la localización, el estudio se circunscribe a la Universidad Nacional de Ucayali, lo que limita el alcance territorial de los resultados. No obstante, se espera que los hallazgos tengan relevancia para otros contextos universitarios similares, especialmente en regiones con características institucionales comparables.

CAPÍTULO II.

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

2.1.1. Antecedentes Internacionales

Maldonado (2025) el estudio fue desarrollado con la finalidad de analizar la percepción y el nivel de conformidad de los beneficiarios respecto a las prestaciones brindadas por una jurisdicción educativa. Para ello, se utilizó un enfoque metodológico cuantitativo, recurriendo a cuestionarios estandarizados aplicados a una muestra compuesta por 107 personas. En relación con los hallazgos y al primer propósito, que consistió en identificar la situación actual del trato recibido durante la prestación del servicio, se determinó que la mayoría de los participantes perciben una atención favorable. No obstante, algunos expresaron que es necesario optimizar la precisión de la información entregada y la atención a sus requerimientos. Estos hallazgos coinciden con otros estudios previos que subrayan el valor de una interacción amable y respetuosa en la administración pública, aunque también evidencian que aún existen oportunidades para mejorar la atención al usuario.

Pozo (2024) el objetivo principal de esta investigación fue analizar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los docentes en instituciones educativas de Santa Elena, Ecuador. Se utilizó un enfoque básico con diseño no experimental de tipo correlacional, aplicando encuestas a una muestra de 100 docentes. Los resultados demostraron una relación fuerte y positiva entre ambas variables. Se concluye que una gestión administrativa eficiente caracterizada por una comunicación clara, acceso a recursos, apoyo constante y toma de decisiones participativa mejora significativamente la

percepción del entorno laboral. Además, este tipo de gestión genera un ambiente donde los docentes se sienten valorados, lo que incrementa su motivación, compromiso y bienestar en el desempeño de sus funciones.

Acuña (2023) el objetivo central de este trabajo fue examinar la conexión entre el bienestar laboral y el rendimiento de los docentes que laboran en instituciones de nivel superior en Ecuador. La investigación adoptó una metodología con enfoque integral, combinando técnicas de carácter exploratorio y recolección directa de información. La población estuvo compuesta por 120 catedráticos, a quienes se les aplicó un instrumento de encuesta, y los datos fueron procesados mediante análisis porcentual. A partir de los resultados obtenidos, se identificó que la satisfacción profesional de los educadores está estrechamente relacionada con su grupo etario. En particular, los profesores menores de 35 años demostraron altos niveles de entusiasmo y compromiso, mientras que aquellos de mayor edad reflejaron un menor nivel de motivación. Este contraste parece estar influenciado por factores como la presión para maximizar el uso de recursos y la exigencia en la entrega puntual de sus actividades, lo que en algunos casos deriva en el incumplimiento parcial de sus funciones asignadas.

Mero (2023) el propósito de este estudio fue analizar la gestión administrativa y su repercusión en el desarrollo del proceso académico en la Unidad Educativa Veintitrés de Octubre, ubicada en Montecristi, provincia de Manabí. La investigación se desarrolló bajo un enfoque metodológico mixto, combinando herramientas tanto cualitativas como cuantitativas. La muestra estuvo constituida por 100 participantes, a quienes se les aplicó una encuesta como principal instrumento de recolección de información. A partir de los resultados, se concluyó que la institución se encuentra centrada en atender las

actividades cotidianas, lo que implica que la gestión administrativa prioriza la resolución de problemas inmediatos, dejando de lado las funciones fundamentales propias de la administración académica. Asimismo, se identificó la carencia de lineamientos claros que promuevan una cultura institucional orientada al control y seguimiento administrativo.

Parrales (2022) esta investigación tuvo como propósito fundamental diseñar una guía de gestión administrativa que aporte significativamente a mejorar la calidad educativa de los programas de maestría ofrecidos por el Instituto de Posgrado de la Universidad Estatal del Sur de Manabí. Es importante señalar que se trata de un estudio con un enfoque mixto, integrando tanto métodos cualitativos como cuantitativos, de tipo descriptivo y sin manipulación de variables. Para la recolección de datos se emplearon técnicas como encuestas y observación directa a los involucrados. Los resultados obtenidos permiten afirmar que contar con una gestión administrativa debidamente estructurada, que contemple procesos de planificación, organización, dirección y control, es esencial para que las maestrías impartidas por el Instituto de Posgrado de la UNESUM funcionen con eficacia y eficiencia. Esto favorece la toma de decisiones acertadas, eleva los niveles de satisfacción de los usuarios y promueve un desempeño destacado del personal docente y administrativo. Además, resalta la importancia de incorporar continuamente nuevas herramientas de administración, siempre alineadas con las normativas vigentes, con el fin de garantizar que la formación impartida cumpla con los estándares de calidad y los criterios de acreditación establecidos por el CEAACES.

2.1.2. Antecedentes Nacionales

De La Cruz (2025) El objetivo principal de esta investigación fue identificar la conexión existente entre las tecnologías de la información y comunicación

(TIC) y la gestión administrativa en un instituto tecnológico público de educación superior ubicado en Lima, durante el año 2024. El estudio fue de tipo básico, con un enfoque cuantitativo y un diseño metodológico no experimental. La muestra, de carácter censal, estuvo integrada por 90 trabajadores, a quienes se les aplicaron cuestionarios estructurados. A partir del análisis de los datos, se llegó a la conclusión de que existe una correlación significativa entre el uso de las TIC y la eficiencia en la gestión administrativa. Esta relación quedó evidenciada mediante un coeficiente de correlación Rho de 0.793 y un nivel de significancia de 0.000, lo que indica que a mayor implementación o mejora de las tecnologías digitales en la institución, se incrementa también el rendimiento y la efectividad de los procesos administrativos, favoreciendo su optimización y fortalecimiento.

Polido (2025) la finalidad principal de este estudio fue analizar cómo influye la gestión administrativa en la calidad de los servicios educativos dentro de un instituto superior tecnológico público ubicado en Lima. La investigación se desarrolló bajo el método hipotético-deductivo, de tipo básico, con un diseño no experimental y un enfoque cuantitativo. La muestra estuvo compuesta por 169 personas, y para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando cuestionarios como instrumentos. Como resultado, se concluyó que existe una influencia estadísticamente significativa de la gestión administrativa sobre la calidad del servicio educativo, lo cual quedó demostrado mediante el estadístico Wald = 85.155, con un valor superior a 4 y un nivel de significancia de 0.000, menor al umbral $\alpha = 0.05$. Esto confirma que una gestión administrativa adecuada incide positivamente en la mejora de los servicios ofrecidos por la institución.

Tinco (2025) el propósito central de esta investigación fue analizar de qué manera los factores relacionados con la comunicación, el liderazgo, el entorno

físico y el respaldo institucional inciden en el bienestar laboral de los docentes. El enfoque adoptado fue cuantitativo, con un diseño de tipo correlacional y transversal. Se emplearon encuestas como instrumento de recolección de datos, aplicadas a una muestra aleatoria compuesta por 70 docentes. Los resultados permitieron concluir que un entorno organizacional positivo tiene un impacto notable en la satisfacción profesional del personal docente, lo cual se traduce en un mayor rendimiento y una actitud más comprometida con la institución. A partir de ello, se sugiere mejorar los canales de comunicación interna, promover estilos de liderazgo colaborativos, y atender tanto las condiciones físicas como las políticas de respaldo institucional para fortalecer el clima laboral.

Torres (2025) el propósito de este estudio fue identificar el vínculo existente entre la gestión administrativa y el clima organizacional entre los trabajadores de un instituto de educación superior ubicado en la provincia de Chincha. Se trató de una investigación de carácter básico, con enfoque cuantitativo, en la que se aplicó un cuestionario a una muestra compuesta por 68 colaboradores. Los resultados permitieron concluir que existe una correlación significativa del 82.9% entre ambas variables, lo que pone de manifiesto la relevancia de fortalecer las estrategias de gestión administrativa como un mecanismo clave para promover un entorno laboral positivo y, al mismo tiempo, contribuir al crecimiento y desarrollo institucional.

Medina (2024) la finalidad de este estudio fue explorar la asociación entre las capacidades de liderazgo de los directivos y el bienestar laboral de los docentes en escuelas de la región del Callao durante el año 2024. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de carácter fundamental, con un diseño metodológico no experimental, de corte transversal y naturaleza correlacional. Se aplicó un muestreo aleatorio, obteniéndose una

muestra conformada por 101 profesores. Para recolectar la información, se empleó como herramienta un formulario estructurado. A partir del análisis estadístico, se identificó una conexión significativa entre las competencias directivas y la satisfacción en el entorno laboral docente, reflejada en un coeficiente de correlación de 0,244 y un nivel de significancia de 0,014, según la prueba Tau-b de Kendall. Estos resultados permitieron validar la hipótesis propuesta, demostrando que el estilo de dirección influye en la percepción del ambiente laboral del profesorado.

2.1.3. Antecedentes Locales

Panduro (2024) la finalidad del presente trabajo fue identificar el grado de asociación entre los sistemas de control interno y el desempeño administrativo en una dependencia educativa ubicada en el distrito de Padre Abad. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con un diseño transversal y de carácter relacional, sin manipulación de variables. La muestra estuvo conformada por 84 integrantes de la institución, a quienes se les aplicó un instrumento tipo cuestionario para la recolección de datos. A partir del análisis realizado, se concluyó que existe una conexión fuerte y estadísticamente significativa entre el control interno y la gestión administrativa, evidenciado por un coeficiente de correlación de Spearman (Rho) de 0.809 y un nivel de significancia inferior a 0.05. Esto refleja que los principios y mecanismos del control interno están presentes en la mayoría de las actividades administrativas de la Unidad de Gestión Educativa en el distrito mencionado, contribuyendo a su funcionamiento eficaz.

Solis (2023) la finalidad principal de esta investigación fue identificar el grado de relación existente entre los niveles de estrés y la satisfacción en el trabajo dentro de la Universidad Alas Peruanas, filial Pucallpa. Se trató de un

estudio de tipo básico, con enfoque cuantitativo y un nivel descriptivo-correlacional. Para la recolección de datos se utilizó la técnica de la encuesta, aplicando cuestionarios a una muestra de 26 participantes. Los resultados obtenidos a través del coeficiente de Spearman arrojaron un valor de 0.821**, lo cual indica una correlación positiva y elevada entre ambas variables. Además, el valor de significancia bilateral fue de p = 0.000, inferior al nivel crítico de 0.05, lo que confirma una asociación estadísticamente significativa entre el estrés y la satisfacción laboral en el contexto analizado. En conclusión, se establece que un nivel de estrés moderado y bien gestionado contribuye favorablemente a una experiencia laboral satisfactoria para los trabajadores de dicha institución en el año 2022.

Velásquez (2023) esta investigación tuvo como finalidad establecer la relación entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional del personal administrativo nombrado en la Universidad Nacional de Ucayali. El estudio se enmarcó dentro del tipo no experimental, con un diseño de carácter correlacional, y se trabajó con una muestra de 60 trabajadores, utilizando el cuestionario como instrumento principal de recolección de datos. Como resultado, se confirmó la hipótesis alternativa al obtener un valor de significancia menor a 0.05, lo que llevó al rechazo de la hipótesis nula. Se evidenció una relación significativa entre la gestión administrativa y el comportamiento organizacional del personal evaluado, con un coeficiente de correlación de Spearman de r = 0.799, lo que indica una asociación positiva alta entre ambas variables en el contexto de la Universidad Nacional de Ucayali en el año 2022.

2.2. Bases teóricas

2.2.1. Gestión administrativa

Definición

La gestión administrativa, es definida por Pacheco (2023), como el proceso mediante el cual se planifican, organizan, dirigen y controlan los recursos humanos, financieros, materiales y tecnológicos de una institución para alcanzar objetivos organizacionales de manera eficiente y eficaz, de manera que implica la toma de decisiones estratégicas y operativas orientadas al logro de metas institucionales y a la mejora continua de los servicios ofrecidos.

Añade Soledispa et al. (2022), que la gestión administrativa en el contexto se refiere al conjunto de acciones y procesos técnicos y organizativos que permiten coordinar recursos, normativas y funciones para asegurar el funcionamiento adecuado de una institución educativa. Incluye la planificación institucional, la administración del personal, el manejo presupuestal, la infraestructura, los sistemas de información y la atención a la comunidad educativa, con el fin de apoyar el logro de los objetivos pedagógicos.

Barzola et al. (2023), la entienden como un sistema dinámico de procesos interrelacionados que articulan los elementos estructurales, funcionales y humanos de una organización; este sistema busca optimizar los recursos disponibles, adaptarse a los cambios del entorno y garantizar una administración racional, participativa y orientada a resultados, tanto en el sector público como privado.

Dimensiones

a. Planeación

La planeación consiste en anticiparse al futuro mediante la elaboración de un programa que permita prever los recursos, acciones y estrategias necesarias para alcanzar metas organizacionales. Implica definir con claridad la misión y la visión institucional, establecer objetivos concretos y medibles, así como diseñar estrategias operativas que orienten el camino hacia su cumplimiento. También

se requiere organizar cronogramas y actividades secuenciales que aseguren un desarrollo ordenado y eficiente del plan trazado. Esta etapa permite reducir la incertidumbre, optimizar recursos y alinear a los actores con una dirección estratégica compartida (Chiavenato, 2018).

b. Organización

Es el proceso mediante el cual se articulan y estructuran los recursos humanos, materiales y financieros con el fin de ejecutar el plan formulado. En esta fase, se identifican las actividades necesarias, se agrupan de forma coherente, y se asignan a áreas específicas, personas o equipos de trabajo, asegurando una distribución racional del esfuerzo y de los recursos. También se definen roles, responsabilidades y niveles de autoridad, con el propósito de crear una estructura organizativa eficiente que facilite la cooperación y la comunicación entre los distintos actores (Chiavenato, 2018).

c. Dirección

Implica guiar, coordinar y motivar al personal para que las actividades planificadas se ejecuten eficazmente. En este proceso se integran acciones de liderazgo, comunicación y gestión del talento humano, orientadas a lograr que cada miembro de la organización trabaje en función de los objetivos colectivos. Requiere asignar correctamente las tareas, fomentar el compromiso, resolver conflictos y mantener la moral del equipo elevada, la capacidad directiva también se refleja en el estilo de liderazgo adoptado, el manejo de la motivación individual y grupal, así como en la capacidad de influir positivamente en la cultura organizacional (Chiavenato, 2018).

d. Control

Es el proceso mediante el cual se verifica que las actividades y resultados obtenidos se ajusten a los estándares establecidos previamente. Esta función

implica establecer criterios o indicadores de desempeño, realizar un seguimiento constante del avance de las actividades, y comparar los resultados reales con los esperados, no solo corrige errores, sino que también permite mejorar procesos, asegurar la calidad y promover una cultura institucional basada en la responsabilidad y la mejora continua (Chiavenato, 2018).

Gestión administrativa y funcionamiento eficiente institucional

Soledispa et al. (2022), menciona que, a través de la gestión administrativa, se planifican, organizan y controlan los recursos humanos, financieros, tecnológicos y materiales, garantizando que todos los procesos internos se alineen con los objetivos institucionales, sin una gestión adecuada, las universidades y centros superiores no podrían ofrecer servicios educativos de calidad, ni responder con eficiencia a las necesidades de sus estudiantes, docentes y de la sociedad en general.

En el ámbito educativo, la gestión administrativa es clave para el soporte de las actividades académicas. Para Ramírez et al. (2024), permite coordinar desde los procesos de matrícula hasta la asignación de aulas, la contratación de personal, el mantenimiento de la infraestructura y la ejecución del presupuesto. Cuando esta gestión es eficiente, contribuye a un entorno ordenado, predecible y favorable para el aprendizaje, la investigación y la extensión universitaria. Además, facilita la toma de decisiones basadas en datos y evidencias, promoviendo la transparencia y la mejora continua.

La gestión administrativa efectiva permite que las universidades se preparen para procesos de acreditación, supervisión y evaluación externa, como los que realiza la SUNEDU en el Perú. Al garantizar el uso responsable de los recursos y facilitar la participación de todos los actores de la comunidad educativa, se generan espacios para el diálogo, la mejora institucional y la

implementación de nuevas tecnologías. Por todo ello, fortalecer la gestión administrativa no solo mejora el rendimiento operativo de las instituciones, sino que también eleva la calidad de la educación superior y su impacto en el desarrollo social y económico del país (Ramírez et al., 2022).

2.2.2. Satisfacción laboral

Definición

Cortez (2023), define esta variable, como la postura emocional positiva que mantiene una persona hacia su ocupación, esta valoración está vinculada a la manera en que el trabajador percibe que su empleo responde a sus deseos personales, metas profesionales y principios individuales.

A su vez, en relación a la gestión administrativa, Soledispa et al. (2022), la entiende como la sensación de agrado o contento que experimenta un empleado al analizar las condiciones que rodean su actividad profesional, como la retribución económica, el ambiente institucional, las relaciones con sus colegas, las posibilidades de avance y el aprecio que recibe por su labor. Esta experiencia influye directamente en su compromiso y continuidad dentro de la entidad.

Mientras que Cabanilla et al. (2022), la define como el nivel de conformidad que sienten los maestros respecto a su papel dentro de la institución. Incluye factores como la permanencia en el puesto, el respaldo de las autoridades, la valoración de su desempeño y las opciones de capacitación, todos ellos determinantes en su entrega al trabajo y en la mejora de la enseñanza.

Dimensiones

a. Satisfacción con la organización

La satisfacción con la organización se refiere al nivel de conformidad y aprecio que experimenta el trabajador respecto a la institución en la que labora. Cuando un trabajador se siente respaldado por su institución, percibe que esta

se preocupa por su bienestar, que sus opiniones son valoradas y que existe una cultura organizacional positiva. La claridad en la misión y visión institucional, así como la existencia de políticas transparentes y coherentes, también influyen en esta percepción; una organización que promueve un ambiente laboral saludable, que mantiene una comunicación abierta con sus colaboradores y que muestra compromiso con el desarrollo profesional de su personal, tiende a generar mayores niveles de satisfacción organizacional (Torres, 2018).

b. Relaciones Humanas

Valora aspectos como la comunicación efectiva, el respeto mutuo, la cooperación, la empatía y la confianza. Cuando las relaciones interpersonales dentro de un entorno de trabajo son armoniosas, se promueve un ambiente de colaboración y se minimizan los conflictos, un clima laboral positivo, basado en relaciones humanas saludables, no solo contribuye al bienestar emocional de los trabajadores, sino que también impacta en su productividad y en su disposición para comprometerse con los objetivos institucionales. En el caso de los docentes universitarios, las relaciones con colegas, directivos y personal administrativo influyen directamente en su motivación y en la percepción de su rol dentro de la comunidad académica (Torres, 2018).

c. Producción de bienes y servicios

Surge cuando el trabajador considera que su trabajo es útil, reconocido y tiene un impacto real en la comunidad. Sentirse parte activa del proceso productivo institucional, ver resultados concretos en los estudiantes o en la mejora del sistema educativo, y recibir retroalimentación positiva, son elementos clave. Además, la existencia de condiciones laborales que permitan realizar el trabajo con eficiencia (como infraestructura adecuada, materiales, carga laboral razonable y apoyo institucional) influye notablemente. Un docente satisfecho con

su labor docente se muestra más comprometido, proactivo y dispuesto a innovar en sus prácticas pedagógicas (Torres, 2018).

d. Control y supervisión

Puede provenir de autoridades académicas, administrativas o de instancias externas y tiene como objetivo asegurar que las funciones se desarrollen de acuerdo con estándares de calidad y normativas establecidas. La satisfacción en esta área está estrechamente vinculada con la percepción de justicia, respeto y acompañamiento. Una supervisión efectiva no se basa en el control autoritario, sino en el liderazgo orientador que busca mejorar el desempeño mediante el diálogo, la asesoría y la retroalimentación constructiva. Por el contrario, una supervisión punitiva o mal aplicada puede generar desmotivación y estrés, por ello, esta dimensión resulta fundamental en la gestión del talento humano en instituciones educativas (Torres, 2018).

e. Promoción y remuneración

Se refiere a la posibilidad de acceder a cargos de mayor responsabilidad, prestigio o beneficios, en función del mérito, la experiencia y la capacitación. Una institución que ofrece rutas claras de desarrollo profesional y evalúa de forma transparente el desempeño docente contribuye a fortalecer el compromiso y la permanencia de su personal. Por otro lado, la remuneración comprende el salario, bonificaciones y beneficios adicionales que recibe el trabajador, en el ámbito universitario, una remuneración digna y un sistema de promoción equitativo constituyen incentivos clave para atraer, retener y desarrollar talento docente, impactando de manera directa en la calidad de la educación superior (Torres, 2018).

Elemento clave para un funcionamiento efectivo: satisfacción laboral

Cuando los trabajadores se sienten valorados, escuchados y reconocidos, su disposición hacia el cumplimiento de tareas y el logro de objetivos mejora notablemente, esta actitud positiva no solo se traduce en mayor productividad, sino también en una mejor convivencia en el entorno laboral, ya que se fortalecen la motivación, el compromiso y el sentido de pertenencia hacia la institución.

Las personas que trabajan en ambientes saludables, con relaciones interpersonales positivas y condiciones adecuadas, tienden a experimentar menos estrés, agotamiento o conflictos, lo que contribuye a su bienestar integral, para Llaure (2025), esto repercute en la disminución del ausentismo, la rotación de personal y los conflictos laborales, factores que afectan tanto la estabilidad como el clima organizacional.

Por último, promover la satisfacción laboral no solo es una responsabilidad ética de las instituciones, sino también una estrategia clave para el desarrollo organizacional. Invertir en buenas condiciones de trabajo, reconocimiento profesional, oportunidades de crecimiento y participación en la toma de decisiones permite construir organizaciones más sólidas, humanas y sostenibles (Muñoz et al., 2022).

2.3. Definiciones conceptuales

Bienestar organizacional: Estado integral de salud física, mental y emocional que experimentan los trabajadores dentro del entorno laboral.

Clima organizacional: Percepción general que tienen los trabajadores sobre el ambiente de trabajo, las relaciones humanas y la cultura institucional.

Control: Función que permite verificar si las actividades se están desarrollando conforme a lo planeado y aplicar medidas correctivas si es necesario.

Desempeño laboral: Nivel de cumplimiento de las tareas asignadas por parte del trabajador, en relación con los estándares establecidos.

Dirección: Proceso de guiar, motivar y liderar al personal de una organización hacia el logro de las metas, a través de la comunicación y la toma de decisiones.

Eficiencia: Capacidad para lograr los objetivos usando la menor cantidad posible de recursos sin comprometer la calidad.

Motivación: Impulso interno o externo que lleva al trabajador a realizar sus funciones con interés, compromiso y entusiasmo.

Organización: Distribución y asignación de tareas, funciones y recursos dentro de una estructura formal para facilitar el cumplimiento de los objetivos.

Planificación: Función administrativa que consiste en establecer metas, definir estrategias y programar las acciones necesarias para alcanzar los fines organizacionales.

Reconocimiento: Valoración positiva y explícita del trabajo realizado por parte de superiores o de la misma institución.

Recursos institucionales: Conjunto de elementos materiales, humanos, financieros y tecnológicos que una organización utiliza para su funcionamiento y desarrollo.

Remuneración: Compensación económica y no económica que recibe un trabajador por el desempeño de sus funciones.

2.4. Bases epistémicas

Teoría de la Estructura Organizacional

Esta estructura determina cómo se distribuyen las tareas, quién toma las decisiones y cómo fluye la información dentro de una organización. Las teorías administrativas han sido fundamentales para comprender y diseñar estas

estructuras, ya que aportan principios, modelos y enfoques que orientan la organización del trabajo y la gestión de recursos humanos, materiales y financieros (Palafox, 2025).

Desde la Teoría Clásica de la Administración de Henri Fayol, se concibe la estructura organizacional como un sistema jerárquico basado en funciones claramente definidas, autoridad formal y especialización del trabajo. Fayol propuso que toda organización debe contar con una estructura formal que permita aplicar las funciones administrativas: planificar, organizar, dirigir, coordinar y controlar. Por otro lado, la Teoría Burocrática de Max Weber contribuye al análisis de la estructura organizacional al destacar la importancia de reglas claras, procedimientos estandarizados y cargos asignados por competencia técnica, lo que refuerza la racionalidad y previsibilidad en las instituciones (Arroyo, 2023).

En enfoques más recientes, como la Teoría de Sistemas y el Modelo de Contingencia, la estructura organizacional se entiende como un sistema dinámico y flexible, que debe adaptarse al entorno y a los cambios tecnológicos, sociales y económicos, estas teorías reconocen que no existe una estructura única ideal, sino que cada organización debe definir su forma organizativa según sus características, contexto y objetivos. En el ámbito educativo, especialmente en la educación superior, estas teorías permiten analizar si la estructura organizativa promueve la comunicación efectiva, la participación del personal, el cumplimiento de metas institucionales y la mejora continua en la calidad del servicio educativo (Arroyo, 2023).

La Teoría de las Necesidades – Maslow

Plantea que los seres humanos tienen una jerarquía de necesidades que deben ser satisfechas en un orden progresivo, comenzando por las necesidades

básicas y avanzando hacia niveles más complejos. La pirámide de Maslow se compone de cinco niveles: necesidades fisiológicas, de seguridad, sociales (afiliación), de estima y de autorrealización. Cada nivel debe estar al menos parcialmente cubierto para que las personas se sientan motivadas a alcanzar el siguiente (Madero, 2022).

En el contexto laboral, y especialmente en la educación superior, esta teoría permite comprender por qué ciertos factores afectan la satisfacción de los trabajadores. Por ejemplo, si un docente no cuenta con un salario adecuado (necesidades fisiológicas) o un contrato estable (necesidad de seguridad), difícilmente podrá comprometerse plenamente con su labor; asimismo, si no experimenta relaciones positivas con colegas (afiliación) o no recibe reconocimiento por su desempeño (estima), su motivación disminuye, afectando su rendimiento y su permanencia institucional (Madero, 2022).

En este sentido, las instituciones de educación superior deben no solo asegurar condiciones básicas adecuadas, sino también promover espacios de crecimiento personal y profesional para su personal docente y administrativo. Aplicar esta teoría en el análisis de la satisfacción laboral permite identificar qué necesidades no están siendo atendidas y qué acciones institucionales pueden implementarse para mejorar el bienestar, la motivación y el desempeño del talento humano (Madero, 2022).

La Teoría de las Expectativas – Vroom

Plantea que la motivación y la satisfacción laboral de una persona dependen de tres factores interrelacionados: expectativa, instrumentalidad y valencia. La expectativa se refiere a la creencia del trabajador de que su esfuerzo conducirá a un buen desempeño; la instrumentalidad es la percepción de que

dicho desempeño será recompensado; y la valencia es el valor que el trabajador le da a esa recompensa (Maza y Jiménez, 2022).

En el ámbito de la educación superior, esta teoría ayuda a entender por qué muchos docentes pueden sentirse insatisfechos a pesar de cumplir con sus responsabilidades. Si un profesor percibe que su dedicación no será reconocida con oportunidades de ascenso, mejoras salariales o estímulos académicos, su motivación se reduce, afectando también su satisfacción laboral, del mismo modo, si los objetivos institucionales son poco claros o si no se comunican los criterios de evaluación del desempeño, los docentes pueden perder confianza en que su esfuerzo valdrá la pena (Maza y Jiménez, 2022).

Una institución que desea mejorar la satisfacción laboral debe reforzar la conexión entre esfuerzo, desempeño y recompensa, asegurándose de que los trabajadores comprendan claramente cómo pueden alcanzar sus metas y qué beneficios obtendrán al hacerlo; esta teoría es especialmente útil para el diseño de sistemas de incentivos, evaluación docente y desarrollo profesional, ya que promueve una gestión más equitativa, transparente y orientada a resultados (Maza y Jiménez, 2022).

CAPÍTULO III.

MARCO METODOLÓGICO

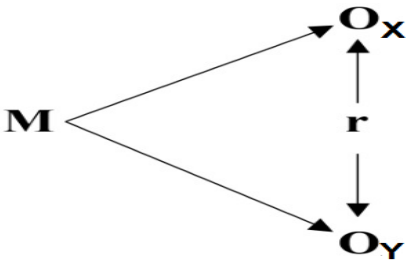
3.1. Tipo de investigación

De acuerdo con los criterios propuestos por Vizcaíno et al. (2023), la presente investigación se clasifica como de tipo básico, dado que su propósito fundamental es generar nuevos conocimientos y contribuir a la ampliación y profundización de los saberes existentes en el campo de la gestión educativa y el bienestar laboral. En este caso, se busca comprender la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el contexto universitario, aportando así al cuerpo teórico de las ciencias sociales y de la educación superior.

3.2. Diseño y esquema de investigación

El diseño metodológico de esta investigación responde a un enfoque no experimental, ya que no se ha manipulado ninguna variable de forma intencional, sino que se ha observado el fenómeno tal como ocurre en su contexto natural.

Específicamente, se trata de un diseño transeccional correlacional, en tanto que la recolección de datos se realiza en un único momento temporal, y el objetivo es identificar y analizar la posible relación estadística entre dos variables: gestión administrativa y satisfacción laboral. Tal como lo indican Vizcaíno et al. (2023), este tipo de diseño permite describir asociaciones entre categorías, conceptos o variables sin establecer relaciones de causalidad directa.



Donde:

M: Muestra

Ox: Variable Gestión administrativa

Oy: Variable Satisfacción laboral

3.3. Población y muestra

3.3.1. Población

La población del presente estudio está conformada por los 31 docentes que integran la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Civil de la Universidad Nacional de Ucayali (UNU).

Según lo planteado por Vizcaíno et al. (2023), la población representa el conjunto total de unidades de análisis que comparten características similares y que se encuentran en un contexto común de tiempo y espacio.

En este caso, la población reúne a los docentes universitarios que desarrollan sus labores en dicha facultad, los cuales cumplen con los criterios pertinentes para formar parte del estudio.

3.3.2. Muestra

Debido al tamaño reducido de la población (menos de 100 individuos), se optó por una muestra censal, lo que significa que se incluyó al 100% de los docentes de la facultad en el estudio.

Según Vizcaíno et al. (2023), una muestra se considera censal cuando se evalúa la totalidad de los elementos que conforman la población de interés, sin necesidad de seleccionar una fracción representativa.

En este contexto, se decidió trabajar con los 31 docentes en su integridad, lo que permite obtener resultados más precisos y representativos del grupo en estudio.

3.3.3. Muestreo

No se aplicó ningún tipo de técnica de muestreo, ya que se trabajó directamente con la totalidad de la población docente. Al tratarse de una muestra censal, el análisis abarca el universo completo de participantes, evitando la necesidad de realizar procedimientos de selección probabilística o no probabilística.

3.4. Definición operativa de los instrumentos de recolección de datos

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, uno para cada variable, elaborados a partir de la técnica de la encuesta.

Gestión administrativa:

Se utilizará un cuestionario como instrumento, el cual medirá a la variable 1 gestión administrativa. Se aplicará a 31 docentes de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la UNU, estará conformado por 16 ítems, 4 ítems por cada dimensión, se puntuará con la siguiente escala Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), Muy de acuerdo (5), el cual será elaborado teniendo en cuenta la escala tipo Likert.

Satisfacción laboral:

Se usará un cuestionario como instrumento, el cual medirá a la variable 2 satisfacción laboral. Se aplicará a 31 docentes de la facultad de

ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la UNU, estará conformado por 20 ítems, 4 ítems por cada dimensión, se puntuará con la siguiente escala Muy en desacuerdo (1), en desacuerdo (2), ni de acuerdo ni en desacuerdo (3), de acuerdo (4), Muy de acuerdo (5), el cual será elaborado teniendo en cuenta la escala tipo Likert.

3.5. Técnicas de recojo, procesamiento y presentación de datos

3.5.1. Técnicas de recojo de datos

Se utilizó la técnica de la encuesta, la cual consiste en la formulación de preguntas dirigidas a los sujetos de estudio para obtener información sobre sus percepciones, opiniones o actitudes.

Según Vizcaíno et al. (2023), esta técnica puede ser aplicada de forma directa o indirecta y permite recopilar datos significativos sobre fenómenos sociales y educativos en contextos específicos.

En este caso, la encuesta se empleó para conocer la percepción de los docentes respecto a la gestión administrativa y su satisfacción laboral.

3.5.2. Técnicas de procesamiento de datos

Una vez recolectada la información:

Los datos fueron codificados y organizados en una hoja de cálculo en Microsoft Excel, donde se asignaron valores numéricos conforme a la escala de Likert.

Posteriormente, se realizaron cálculos preliminares para determinar los rangos de frecuencia por cada dimensión y variable.

Esta sistematización permitió la elaboración de tablas unidimensionales y la construcción de gráficos de barras para la presentación visual de los resultados descriptivos.

Luego, los datos fueron exportados al software estadístico SPSS versión 25, donde se aplicaron pruebas de normalidad para determinar la distribución de los datos.

Dado que los resultados arrojaron un valor de p menor a 0.05, se utilizó la prueba de correlación Rho de Spearman, adecuada para variables ordinales y distribuciones no normales, a fin de contrastar la hipótesis y establecer la relación entre las variables del estudio.

3.5.3. Técnicas de presentación de datos

Los resultados obtenidos fueron presentados siguiendo los lineamientos de estilo establecidos por la norma APA (última edición vigente).

La información fue organizada en dos bloques: el primero correspondiente a la estadística descriptiva, que muestra frecuencias, porcentajes y promedios; y el segundo enfocado en la estadística inferencial, donde se reportan los valores de correlación, nivel de significancia y análisis interpretativo de los resultados obtenidos a partir del contraste de hipótesis.

.

CAPÍTULO IV.

RESULTADOS

Procesamiento estadístico descriptivo

Tabla 2

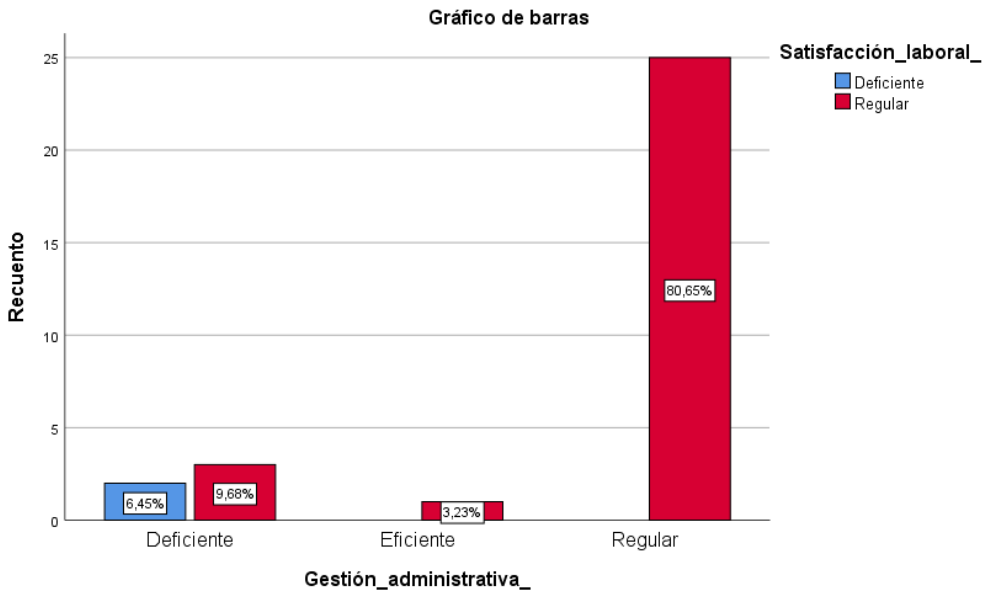
*Resultados Gestión administrativa*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral		
			No satisfecho	Regularmente satisfecho	Total
Gestión administrativa	Deficiente	Recuento	2	3	5
		% del total	6,5	9,7	16,1
	Eficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0	3,2	3,2
	Regular	Recuento	0	25	25
		% del total	0,0	80,6	80,6
Total		Recuento	2	29	31
		% del total	6,5	93,5	100,0

Nota. Elaborada en función de la base de datos (anexo 6)

Figura 1

*Resultados Gestión administrativa*Satisfacción laboral*



La tabla permite evidenciar que el 80,6% de quienes perciben la gestión administrativa en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral; además, el porcentaje referido manifiesta que la

gestión administrativa es regular y el 93,5% que está regularmente satisfecho en lo laboral.

Tabla 3

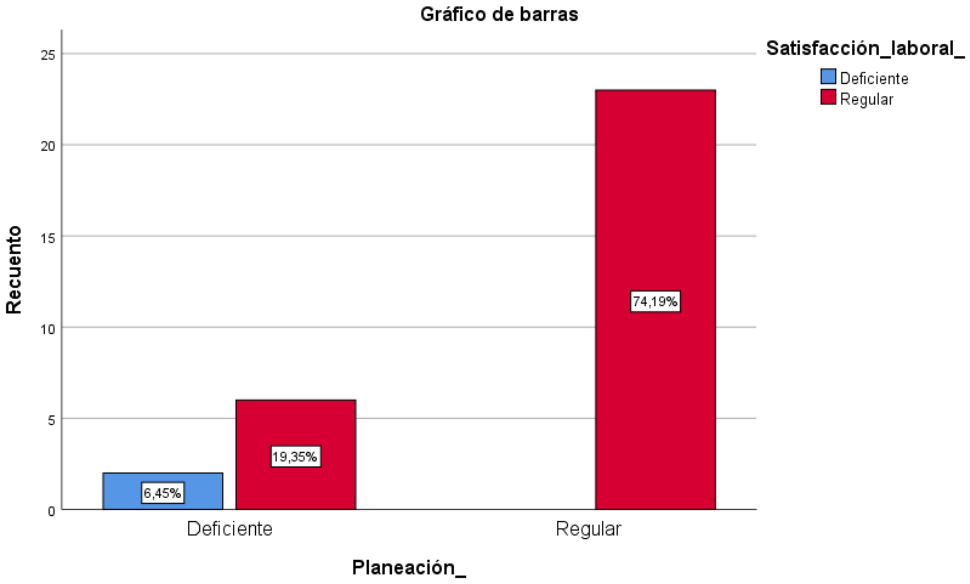
*Resultados Planeación*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral		
			No satisfecho	Regularmente satisfecho	Total
Planeación	Deficiente	Recuento	2	6	8
		% del total	6,5	19,4	25,8
	Regular	Recuento	0	23	23
		% del total	0,0	74,2	74,2
Total		Recuento	2	29	31
		% del total	6,5	93,5	100,0

Nota. Elaborada en función de la base de datos (anexo 6)

Figura 2

*Resultados Planeación*Satisfacción laboral*



La tabla evidencia que el 74,2% de quienes perciben la planeación en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral, pero un 19,4% concibe la planeación como deficiente y están regularmente satisfechos en lo laboral; además, el 74,2% manifiesta que la planeación es regular y el 93,5% que está regularmente satisfecho en lo laboral.

Tabla 4

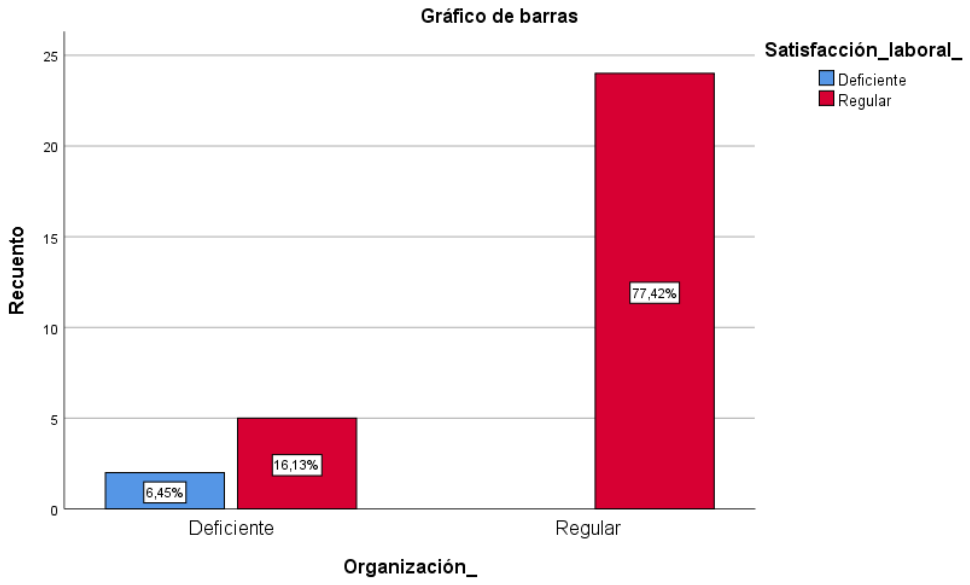
*Resultados Organización*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral		
			No satisfecho	Regularmente satisfecho	Total
Organización	Deficiente	Recuento	2	5	7
		% del total	6,5	16,1	22,6
	Regular	Recuento	0	24	24
		% del total	0,0	77,4	77,4
Total		Recuento	2	29	31
		% del total	6,5	93,5	100,0

Nota. Elaborada en función de la base de datos (anexo 6)

Figura 3

*Resultados Organización*Satisfacción laboral*



La tabla evidencia que el 77,4% de quienes perciben la organización en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral, pero un 16,1% concibe la organización como deficiente y están regularmente satisfechos en lo laboral; además, el 77,4% manifiesta que la organización es regular y el 93,5% que está regularmente satisfecho en lo laboral.

Tabla 5

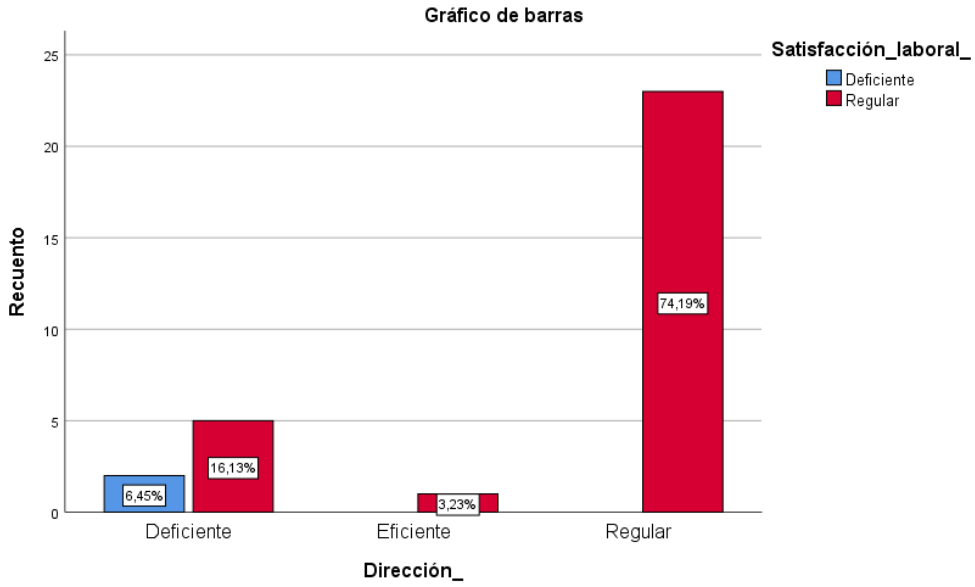
*Resultados Dirección*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral		
			No satisfecho	Regularmente satisfecho	Total
Dirección	Deficiente	Recuento	2	5	7
		% del total	6,5	16,1	22,6
	Eficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0	3,2	3,2
	Regular	Recuento	0	23	23
		% del total	0,0	74,2	74,2
Total		Recuento	2	29	31
		% del total	6,5%	93,5%	100,0

Nota. Elaborada en función de la base de datos (anexo 6)

Figura 4

*Resultados Dirección*Satisfacción laboral*



La tabla evidencia que el 74,2% de quienes perciben la dirección en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral, pero un 16,1% concibe la dirección como deficiente y están regularmente satisfechos en lo laboral; además, el 74,2% manifiesta que la dirección es regular y el 93,5% que está regularmente satisfecho en lo laboral.

Tabla 6

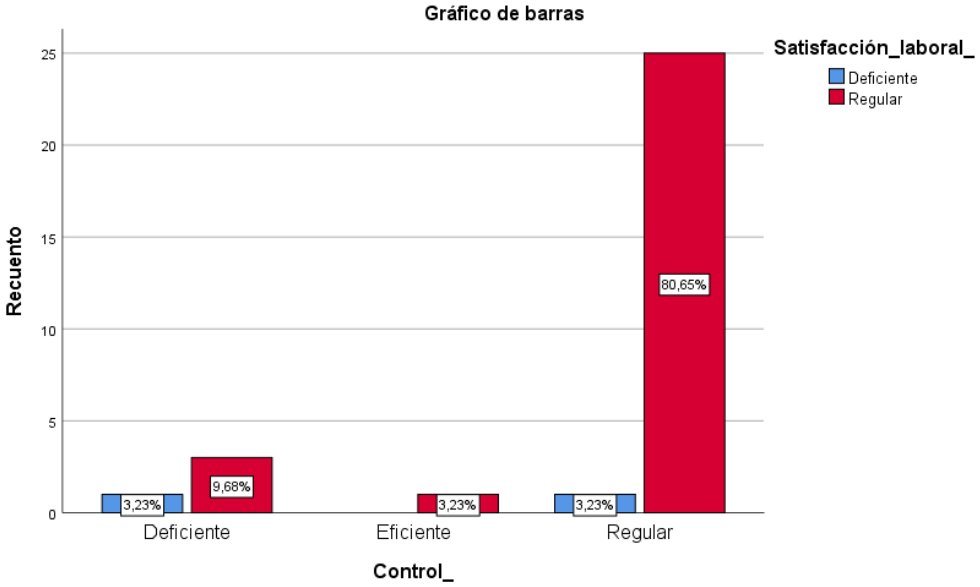
*Resultados Control*Satisfacción laboral*

			Satisfacción laboral		
			No satisfecho	Regularmente satisfecho	Total
Control	Deficiente	Recuento	1	3	4
		% del total	3,2	9,7	12,9
	Eficiente	Recuento	0	1	1
		% del total	0,0	3,2	3,2
	Regular	Recuento	1	25	26
		% del total	3,2	80,6	83,9
Total		Recuento	2	29	31
		% del total	6,5	93,5	100,0

Nota. Elaborada en función de la base de datos (anexo 6)

Figura 5

*Resultados Control*Satisfacción laboral*



La tabla evidencia que el 80,6% de quienes perciben el control en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral; además, el 83,9% manifiesta que el control es regular y el 93,5% que está regularmente satisfecho en lo laboral.

Procesamiento estadístico inferencial

Tabla 7

Pruebas de Normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,971	31	,560
Satisfacción laboral	,893	31	,005
Planeación	,903	31	,009
Organización	,917	31	,019
Dirección	,925	31	,033
Control	,949	31	,147

Considerando que el tamaño de la muestra es de 31 unidades, entonces la prueba de normalidad determinada fue Shapiro-Wilk, la que evidencia que la variable gestión administrativa y la dimensión control poseen una distribución normal, ya que sus p-valores>0,05, a diferencia de la variable satisfacción laboral y las dimensiones planeación, organización, y dirección, cuyos p-valores<0,05, por lo que las distribuciones de los datos son no normales; consecuentemente, siendo la variable satisfacción laboral permanente, entonces las pruebas de hipótesis serán Rho de Spearman.

Tabla 8

Pruebas de Hipótesis

		Satisfacción laboral
Gestión administrativa	Rho de Spearman	,968
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31
Planeación	Rho de Spearman	,882
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31
Organización	Rho de Spearman	,839
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31
Dirección	Rho de Spearman	,910
	Sig. (bilateral)	,000
	N	31
Control	Rho de Spearman	,446
	Sig. (bilateral)	,012
	N	31

Se evidencia que:

Considerando que Rho= 0,968 y el p-valor= 0,000<0,05, entonces la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral es positiva muy fuerte y altamente significativa, por lo que se colige que el comportamiento de estas variables es muy similar.

Considerando que Rho= 0,882 y el p-valor= 0,000<0,05, entonces la relación entre planeación y satisfacción laboral es positiva muy fuerte y altamente significativa, por lo que se deduce que el comportamiento de estas variables es muy similar.

Considerando que Rho= 0,839 y el p-valor= 0,000<0,05, entonces la relación entre organización y satisfacción laboral es positiva muy fuerte y altamente significativa, por lo que se deduce que el comportamiento de estas variables es muy similar.

Considerando que Rho= 0,910 y el p-valor= 0,000<0,05, entonces la relación entre dirección y satisfacción laboral es positiva muy fuerte y altamente significativa, por lo que se infiere que el comportamiento de estas variables es muy similar.

Considerando que Rho= 0,446 y el p-valor= 0,012<0,05, entonces la relación entre control y satisfacción laboral es positiva moderada y altamente significativa, por lo que se infiere que el comportamiento de estas variables es similar.

CAPÍTULO V.

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

En relación con los objetivos propuestos, por ende, los resultados, al ser analizados, se expone:

Respecto a la tabla primera, se conoce la interacción de las variables de estudio de forma directa, Gestión administrativa y la Satisfacción laboral; evidenciando que el 80,6% de quienes perciben la gestión administrativa en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral; en relación a ello, Tinco (2025), menciona que, en un entorno organizacional positivo tiene un impacto notable en la satisfacción profesional del personal docente, lo cual se traduce en un mayor rendimiento y una actitud más comprometida con la institución, añade Torres (2025), la relevancia de fortalecer las estrategias de gestión administrativa como un mecanismo clave para promover un entorno laboral positivo y, al mismo tiempo, contribuir al crecimiento y desarrollo institucional. Este resultado adquiere sustento teórico en Soledispa et al. (2022), al referirse al conjunto de acciones y procesos técnicos y organizativos que permiten coordinar recursos, normativas y funciones para asegurar el funcionamiento adecuado de una institución educativa, incluye la planificación institucional, con el fin de apoyar el logro de los objetivos pedagógicos; y en Cortez (2023), por la postura emocional positiva que mantiene una persona hacia su ocupación, esta valoración está vinculada a la manera en que el trabajador percibe que su empleo responde a sus deseos personales, metas profesionales y principios individuales.

En cuanto a la segunda tabla, se expone la relación de la dimensión Planeación respecto a la variable Satisfacción laboral, evidenciando que el

74,2% de quienes perciben la planeación en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral, pero un 19,4% concibe la planeación como deficiente y están regularmente satisfechos en lo laboral; en coherencia con lo mencionado, Pozo (2024), reafirma un acceso a recursos, apoyo constante y toma de decisiones participativa mejora significativamente la percepción del entorno laboral, identificó que la satisfacción profesional de los educadores está estrechamente relacionada con su grupo etario. Este contraste parece estar influenciado por factores como la presión para maximizar el uso de recursos y la exigencia en la entrega puntual de sus actividades, lo que en algunos casos deriva en el incumplimiento parcial de sus funciones asignadas. Este resultado adquiere sustento teórico en Chiavenato (2018), al anticiparse al futuro mediante la elaboración de un programa que permita prever los recursos, acciones y estrategias necesarias para alcanzar metas organizacionales, requiriendo organizar cronogramas y actividades secuenciales que aseguren un desarrollo ordenado y eficiente del plan trazado. Esta etapa permite reducir la incertidumbre, optimizar recursos y alinear a los actores con una dirección estratégica compartida.

Respecto a la tercera tabla, se plasma la relación de la dimensión Organización y Satisfacción laboral, evidenciando que el 77,4% de quienes perciben la organización en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral, pero un 16,1% concibe la organización como deficiente y están regularmente satisfechos en lo laboral; similar conclusión llegó Mero (2023), explica que la gestión administrativa prioriza la resolución de problemas inmediatos, dejando de lado las funciones fundamentales propias de la administración académica, identificó la carencia de lineamientos claros que promuevan una cultura institucional orientada al control y seguimiento

administrativo. Este resultado adquiere sustento teórico en Chiavenato (2018), ya que, se han identificado actividades necesarias, se agrupan de forma coherente, y se asignan a áreas específicas, personas o equipos de trabajo, asegurando una distribución racional del esfuerzo y de los recursos. También se definen roles, responsabilidades y niveles de autoridad, con el propósito de crear una estructura organizativa eficiente que facilite la cooperación y la comunicación entre los distintos actores.

En la tabla cuatro, se relacionan la dimensión Dirección y la variable Satisfacción laboral, evidenciando que el 74,2% de quienes perciben la dirección en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral, pero un 16,1% concibe la dirección como deficiente y están regularmente satisfechos en lo laboral; en relación a lo encontrado, Maldonado (2025), manifiesta una necesaria optimizar la precisión de la información entregada y la atención a sus requerimientos, estos hallazgos coinciden con otros estudios previos que subrayan el valor de una interacción amable y respetuosa en la administración pública, aunque también evidencian que aún existen oportunidades para mejorar la atención al usuario. Este resultado adquiere sustento teórico en Chiavenato (2018), integrando acciones de liderazgo, comunicación y gestión del talento humano, orientadas a lograr que cada miembro de la organización trabaje en función de los objetivos colectivos. Requiere asignar correctamente las tareas, fomentar el compromiso, resolver conflictos y mantener la moral del equipo elevada, la capacidad directiva también se refleja en el estilo de liderazgo adoptado, el manejo de la motivación individual y grupal, así como en la capacidad de influir positivamente en la cultura organizacional.

Finalmente, en la quinta tabla, se encuentra la relación de la dimensión Control respecto a la variable Satisfacción laboral, evidenciando que el 80,6% de

quienes perciben el control en un nivel regular, también están regularmente satisfechos en lo laboral; en coherencia con ello, Solis (2023), establece que un nivel de estrés moderado y bien gestionado contribuye favorablemente a una experiencia laboral satisfactoria. Este resultado adquiere sustento teórico en Chiavenato (2018), estableciendo criterios o indicadores de desempeño, realizar un seguimiento constante del avance de las actividades, y comparar los resultados reales con los esperados, no solo corrige errores, sino que también permite mejorar procesos, asegurar la calidad y promover una cultura institucional basada en la responsabilidad y la mejora continua.

CONCLUSIONES

Primero, en el estudio se determinó una relación muy fuerte y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente. Esto evidencia que una mejor percepción de la gestión influye directamente en mayores niveles de satisfacción. El 80,6% de los docentes que consideraron la gestión como regular también se mostraron regularmente satisfechos. Estos datos indican un comportamiento similar entre ambas variables, destacando la necesidad de mejorar los procesos administrativos para fortalecer el bienestar laboral en la Facultad de Ingeniería.

Segundo, los resultados revelan una correlación muy fuerte y significativa entre la planeación organizacional y la satisfacción laboral. Una adecuada planeación se vincula con mayores niveles de satisfacción entre los docentes. El 74,2% de quienes percibieron la planeación como regular también mostraron satisfacción laboral en ese mismo nivel. Sin embargo, un 19,4% evaluó la planeación como deficiente, pero se mantuvo regularmente satisfecho, lo que sugiere la existencia de otros factores. Se resalta así la importancia de una planeación efectiva como base del bienestar laboral docente.

Tercero, se encontró una relación positiva muy fuerte y significativa entre la organización institucional y la satisfacción laboral del personal docente. El 77,4% de los encuestados que valoraron la organización como regular también reportaron satisfacción laboral en el mismo nivel. Esto demuestra que una estructura organizativa clara y eficiente favorece el bienestar de los docentes. Por tanto, fortalecer las prácticas organizativas es clave para mejorar el clima laboral en la Facultad, impactando directamente en la motivación y desempeño del cuerpo docente universitario.

Cuarto, el análisis evidencia una relación muy fuerte y significativa entre la dirección institucional y la satisfacción laboral de los docentes. El 74,2% de quienes calificaron la dirección como regular manifestaron satisfacción en ese mismo nivel, mientras que un 16,1% la percibió como deficiente, pero mantuvo satisfacción regular, lo que sugiere otros factores influyentes. Estos hallazgos indican que un liderazgo efectivo es determinante para fomentar un entorno laboral favorable, resaltando la importancia de un estilo de dirección participativo y orientado al desarrollo humano.

Quinto, se identificó una relación positiva moderada pero significativa entre el control institucional y la satisfacción laboral docente. Aunque su impacto es menor respecto a otras dimensiones, el control sigue influyendo en el bienestar laboral. El 80,6% de quienes percibieron el control como regular también mostraron satisfacción en ese mismo nivel. Esto sugiere que el control organizacional debe gestionarse cuidadosamente para no limitar el clima laboral. Es recomendable revisar y ajustar los mecanismos de control existentes para garantizar un entorno favorable y equilibrado.

SUGERENCIAS

Primero, al rector y al decano de la Facultad de Ingeniería de Sistemas e Ingeniería Civil fortalecer los procesos de gestión administrativa mediante la implementación de políticas claras, eficientes y transparentes; es crucial optimizar los procedimientos internos y promover una cultura institucional basada en la participación docente; una gestión eficaz permitirá mejorar la percepción del entorno laboral, lo que incidirá directamente en mayores niveles de satisfacción del personal académico y en la calidad de los servicios educativos ofrecidos por la universidad.

Segundo, a los directores de escuela y de departamento se les sugiere diseñar y ejecutar una planificación estratégica más participativa e inclusiva, alineada con las necesidades reales de los docentes; la adecuada planeación institucional debe considerar la opinión del personal académico en la toma de decisiones, garantizando coherencia entre objetivos, metas y acciones; esto no solo incrementará el compromiso del personal, sino que también mejorará su percepción del entorno de trabajo, contribuyendo así a un mayor nivel de satisfacción y motivación docente.

Tercero, al decano de esta Facultad, optimizar la organización institucional en todos los niveles de la Facultad, fomentando estructuras claras, roles bien definidos y canales de comunicación efectivos; tanto las autoridades como los docentes deben colaborar activamente para fortalecer la cultura organizacional; el orden interno y la adecuada asignación de funciones favorecerán un clima laboral más armónico y eficiente, impactando positivamente en la satisfacción de los docentes. Una organización bien estructurada impulsa la productividad y la cohesión del equipo académico en las carreras profesionales evaluadas.

Cuarto, a los docentes se les recomienda adoptar un estilo de liderazgo participativo, que desarrolle una comunicación horizontal, la motivación constante y el desarrollo profesional de los docentes; es necesario que se escuchen activamente y promuevan decisiones colaborativas; un liderazgo cercano, empático y orientado al logro influye directamente en la satisfacción del personal, creando un ambiente laboral más saludable, justo y estimulante en beneficio de la comunidad universitaria.

Quinto, a toda la plana de esta Facultad se le sugiere revisar los actuales mecanismos de control institucional, a fin de que estos no se perciban como restrictivos, sino como herramientas para la mejora continua; el control debe ser aplicado con criterio técnico y con enfoque formativo, garantizando transparencia, objetividad y equidad. Se insta a las autoridades a implementar sistemas de evaluación y supervisión más dinámicos y orientados a la retroalimentación constructiva; de esta manera, se promoverá un clima de confianza y se evitará que el control afecte negativamente la satisfacción docente.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Acuña, J. (2023). Satisfacción laboral y desempeño de los docentes de educación superior. *Concordia*, 3(6), 45-54. https://revistaconcordia.org/index.php/concordia/article/view/103/274

Alejandro, R. y Cañizares, E. (2025). Satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño de los trabajadores de la Fundación Inversión Ecuador. *LATAM*, 6(2), 188 – 198. https://latam.redilat.org/index.php/lt/article/view/3617

Arroyo, J. (2023). Un modelo de Estructura Organizacional para el centro educativo desde los aportes de la Teoría de la Organización. *Revista Actualidades Investigativas en Educación,* 23(1), 1-28. https://archivo.revistas.ucr.ac.cr/index.php/aie/article/view/51618/55222

Barzola, I., Flores, W., Daza, P., Flores, C., Flores, J. y Flores, A. (2023). Importancia de la planificación para mejorar la gestión administrativa en las empresas públicas de turismo, Ecuador. 2023. *Ciencia Latina*, 7(1), 2707-2724. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/4617/7028/

Bravo, M. (2025). *La gestión administrativa y la calidad de servicio en la unidad de tesorería de la universidad nacional de Ucayali, 2023*. [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/9887cc5a-b12c-4adc-9cca-3fa157a089c5/content

Cabanilla, G., Cando, C. y Valencia, M. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad,* 14(3), 403-408.

http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403

Cortez, N. (2023). Clima organizacional en satisfacción laboral: una revisión sistemática. *RIDE*, 14(27). https://ride.org.mx/index.php/RIDE/article/view/1668/4364

Damián, E., Zevallos, L., Chávez, J., Castañeda, M. y Engracio, J. (2025). Procesos administrativos y la gestión por resultados en educación superior. *Revista InveCom,* 5(4), 1–8. https://www.revistainvecom.org/index.php/invecom/article/view/3738

De La Cruz, R. (2025). *Tecnologías de la información y comunicación y gestión administrativa en un instituto de educación superior tecnológico público de Lima, 2024.* [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/160846/De%20La%20Cruz_SRL-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Flores, J., Moran, Á., Gil, A. y Contreras, M. (2022). Evaluación de la satisfacción laboral y su incidencia en el desempeño percibido por los trabajadores de las empresas constructoras del Cantón Babahoyo. *Revista Científica FIPCAEC,* 7(3), 278-306. https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/608

García, E., Mansilla, M. y Dueñas, R. (2025). Compromiso y satisfacción laboral: análisis en el sector comercial peruano. *Retos*, 14(28), 203-219. https://retos.ups.edu.ec/index.php/retos/article/view/8387

Llaure, E. (2025). Revisión de la Satisfacción Laboral y los Factores Determinantes en una empresa en Lima, Perú. *Veritas*, 6(1), 1383-1406. https://revistaveritas.org/index.php/veritas/article/download/464/830/2386

Madero, S. (2022). Percepción de la jerarquía de necesidades de Maslow y su relación con los factores de atracción y retención del talento humano. *Contaduría y Administración,* 68(1), 235-259. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8721849.pdf

Maldonado, D. (2025). *Modelo de gestión administrativa para los servicios de atención ciudadana de un distrito de educación del Ecuador-2024.* [Tesis doctoral, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/166245/Maldonado_JDE-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Maza, J. y Jiménez, M, (2022). Construcción de la categoría “expectativas profesionales”: elecciones de formación y ejercicio laboral en las trayectorias escolares. *Revista de la educación superior*, 51(204), 43-63. https://www.scielo.org.mx/pdf/resu/v51n204/0185-2760-resu-51-204-43.pdf

Medina, L. (2024). *Habilidades directivas y satisfacción laboral en instituciones educativas de la región Callao, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/147606/Medina_BLA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mero, R. (2023). *Gestión administrativa y su incidencia en el proceso académico de la unidad educativa Veintitrés de octubre*. [Tesis de licenciatura, Universidad estatal del sur de Manabí]. https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/5862/1/Mero%20Mero%20Raquel%20Beatriz.pdf

Muñoz, S. y Fernández, M. (2024). *Satisfacción laboral y calidad de servicio en el instituto TEC, Ucayali-2023.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional

de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/b427344e-d4d3-48ed-9a26-73b13db708bd/content

Muñoz-Palomar, D., Vázquez-de la Cruz, P., Roque-Martínez, K., Aguilar-Ramírez, M., Cajero-Dimas, A., Delgado-Pardo, J. y Compeán-Pdilla, V. (2022). Satisfacción laboral en relación a compromiso organizacional en suplentes de enfermería de un hospital general. *Ene*, 16(2), 1-14. https://scielo.isciii.es/pdf/ene/v16n2/1988-348X-ene-16-02-1330.pdf

Orbe, R. (2024). *Gestión administrativa y atención al usuario en la facultad de derecho y ciencias políticas de la de la Universidad Nacional de Ucayali año 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/8f62135f-b490-4fab-acac-964840a6662b/content

Pacheco, D. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina,* 7(1), 6697-6712. https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4918

Palafox, M. (2025). Estructura organizacional a través de las teorías administrativas. *Articulo de Opinión*, 8(2), 1-7. https://revistas.urp.edu.pe/index.php/Global_Business/article/download/6448/11498/36108

Panduro, S. (2024). *El control interno y la gestión administrativa de la unidad de gestión educativa local (UGEL) en el distrito de Padre Abad-Región Ucayali.* [Tesis de maestría, Universidad Nacional Agraria de la Selva]. https://repositorio.unas.edu.pe/server/api/core/bitstreams/fbcf7d0f-aea8-4470-8a9d-b6f9b03cd06c/content

Parrales, K. (2022). *Gestión administrativa y calidad educativa en programas de maestrías de la Universidad Estatal del Sur de Manabí.* [Tesis de maestría, Universidad Estatal del sur de Manabí]. https://repositorio.unesum.edu.ec/bitstream/53000/4110/1/TESIS%20KERLY%20-%20final.pdf

Peña, D., Sánchez, M. y Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *Recimundo*, 6(1), 120-131. https://www.recimundo.com/index.php/es/article/download/1626/2085/

Peralta, M., Horna, E., Horna, E. y Heredia, F. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663-675. https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442023000100663

Polido, M. (2025). *Influencia de la gestión administrativa en la calidad de servicios educativos en un instituto superior tecnológico público de Lima, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/161871/Polido_MM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pozo, S. (2024). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los docentes de instituciones educativas, Santa Elena-Ecuador 2024*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/146017/Pozo_TSV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Proaño, W. y Ponce, G. (2024). Gestión administrativa y desarrollo organizacional como herramienta para la compañía Cat Construction.

UNESUM - Ciencias. *Revista Científica Multidisciplinaria,* 8(1), 4–17. https://revistas.unesum.edu.ec/index.php/unesumciencias/article/view/774

Ramírez-Gonzales, B., Rodríguez-Román, R., Mendoza-Aguilar C., Carbonell-García, Z. (2024). Control interno y gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Malvas. *Koinonía*, 9(1), 206-217. https://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2542-30882024000300206

Rojas, G., Chávez-Arana, A., Tarazona-Valencia, M. y Romaní-Romaní, F. (2024). Asociación entre la satisfacción laboral y la intención de migrar en médicos y enfermeras del Perú. *Horizonte Médico*, 24(4). http://www.scielo.org.pe/pdf/hm/v24n4/1727-558X-hm-24-04-e2556.pdf

Soledispa, X., Balladares, M. y Barco, M. (2022). La satisfacción laboral y desempeño de los empleados de la compañía limitada Walter Landeta "Buseta" importadora de banano. *FIPCAEC*, 7(1), 48-64. https://www.fipcaec.com/index.php/fipcaec/article/view/582

Soledispa-Rodríguez, X., Pionce-Choez, J. y Sierra-González, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294. https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/8383391.pdf

Soledispa-Rodríguez, X., Pionce-Choez, J. y Sierra-González, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio De Las Ciencias*, 8(1), 280–294. https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2571

Solis, M. (2023). *Estrés y satisfacción laboral en los colaboradores de la universidad alas peruanas-filial Pucallpa, Perú 2022*. [Tesis doctoral, Universidad Alas Peruanas].

https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/bitstream/handle/20.500.12990/13237/Tesis_estr%C3%A9s_satisfacci%C3%B3n_laboral_colaboradores_universidad_Alas%20Peruanas_filial_Pucallpa_Per%C3%BA.pdf?sequence=1

Tinco, S. (2025). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes universitarios en una universidad privada, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/160396/Tinco_MS-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, C. (2025). *Gestión administrativa y clima organizacional en los servidores de un instituto de educación superior de la provincia Chincha Alta, 2024*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/164418/Torres_UCA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Velásquez, R. (2023). *Gestión administrativa y el comportamiento organizacional del personal administrativo nombrado de la Universidad Nacional de Ucayali 2022*. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/6411b9d1-3594-47f2-ada8-444a1ce00c0b/content

Villegas, K. (2024). *Sindrome de Burnout y satisfacción laboral del personal de salud del hospital Amazónico de Yarinacocha, Ucayali, 2022.* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Ucayali]. https://apirepositorio.unu.edu.pe/server/api/core/bitstreams/3c164d63-006c-4262-bd06-d02e9783d1c3/content

Vizcaíno, P., Cedeño, R. y Maldonado, I. (2023). Metodología de la investigación científica: guía práctica. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar,* 7(4), pp.9723-9762. https://www.ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/7658/11619

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGÍA
General ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024? **Específicos** ¿Cuál es la relación entre la planificación y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024? ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024? ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024? ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024?	**General** Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la Universidad Nacional de Ucayali, 2024. **Específicos** Establecer la relación entre la planificación y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024. Precisar la relación entre la organización y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024. Definir la relación entre la dirección y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024. Identificar la relación entre el control y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.	**General** Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024. **Específicas** Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024. Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024. Existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024. Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral del personal docente de la facultad de ingeniería de sistemas e ingeniería civil de la universidad nacional de Ucayali, 2024.	**Independiente:** Gestión administrativa **Dimensiones:** 1) Planificación 2) Organización 3) Dirección 4) Control **Dependiente:** Satisfacción laboral **Dimensiones:** 1) Satisfacción con la organización 2) Relaciones Humanas 3) Producción de bienes y servicios 4) Control y supervisión 5) Promoción y remuneración	**Tipo** Básico **Diseño** No experimental Transeccional Correlacional **Población** Conformada por los 31 docentes **Técnica** Encuesta **Instrumento** Cuestionarios

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

CUESTIONARIO: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado docente de nuestra facultad, el presente cuestionario que se le brinda trata sobre la gestión administrativa, la cual es una variable a estudiar de mi investigación titulada *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INGENIERÍA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023.*

Tiene como finalidad recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con absoluta libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

LEYENDA:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nº	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
PLANEACIÓN						
1	La planificación de actividades administrativas en mi área de trabajo está alineada con los objetivos estratégicos de la facultad de ingeniería de sistemas y de ingeniería civil.					
2	Se implementan planes de desarrollo a corto y largo plazo para mejorar la eficiencia y calidad de los procesos administrativos en la facultad.					
3	Las estrategias de planeación en mi área son efectivas para enfrentar los desafíos actuales y futuros en la gestión académica.					
4	La participación de los docentes en el proceso de planificación administrativa es activa y fomenta la toma de decisiones.					
ORGANIZACIÓN						
5	La estructura organizativa facilita la colaboración y coordinación entre los docentes de ingeniería de sistemas e ingeniería civil.					
6	Los mecanismos de asignación de responsabilidades aseguran una distribución eficiente de tareas en la gestión administrativa.					
7	Los procedimientos de comunicación interna garantizan una adecuada circulación de información entre los miembros del departamento y la administración.					
8	Se promueve la participación activa de los docentes en decisiones organizativas que afectan su área de trabajo.					
DIRECCIÓN						
9	El liderazgo de los responsables administrativos inspira y motiva a los docentes para alcanzar los objetivos institucionales.					
10	El apoyo y orientación de la dirección para el desarrollo profesional y la mejora continua son efectivos.					
11	El ambiente de trabajo fomenta la creatividad y la innovación en la gestión académica.					
12	Las evaluaciones periódicas del desempeño garantizan un liderazgo efectivo y una dirección estratégica.					
CONTROL						
13	El seguimiento y evaluación de procesos administrativos aseguran su eficacia y eficiencia.					
14	Los mecanismos de retroalimentación permiten a los docentes evaluar la calidad y efectividad de los procesos administrativos.					
15	Se implementan medidas correctivas en respuesta a los resultados de evaluaciones de desempeño administrativo.					
16	Los docentes participan en el establecimiento de estándares y métricas para evaluar la efectividad de la gestión administrativa.					

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado docente de nuestra facultad, el presente cuestionario que se le brinda trata sobre la satisfacción laboral, la cual es una variable a estudiar de mi investigación titulada *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA DE SISTEMAS E INGENIERÍA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2023.*

Y tiene como finalidad recoger información para detectar las dificultades que existen y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con absoluta libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere adecuado.

.

LEYENDA:

1	2	3	4	5
Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	De acuerdo	Muy de acuerdo

Nº	Ítems	Escala				
		1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN CON LA ORGANIZACIÓN						
1	Estoy satisfecho/a con las políticas y prácticas organizativas en mi lugar de trabajo.					
2	La organización proporciona un ambiente de trabajo que promueve la satisfacción y el bienestar de los docentes.					
3	Mi satisfacción con la estructura organizativa contribuye positivamente a mi desempeño laboral.					
4	Las políticas de la organización son efectivas para mantener un equilibrio entre la vida laboral y personal.					
RELACIONES HUMANAS						
5	Estoy satisfecho/a con la calidad de las relaciones interpersonales en mi entorno laboral.					
6	Las interacciones con colegas y superiores contribuyen positivamente a mi satisfacción en el trabajo.					
7	La comunicación efectiva en el equipo de trabajo tiene un impacto significativo en mi satisfacción laboral.					
8	La colaboración y el apoyo entre los miembros del personal generan un ambiente laboral positivo.					
PRODUCCIÓN DE BIENES Y SERVICIOS						
9	Mi trabajo contribuye de manera significativa a la producción de bienes y servicios de calidad.					
10	Estoy satisfecho/a con la contribución de mi trabajo al logro de los objetivos y metas de la facultad.					
11	La calidad de los procesos productivos impacta directamente en mi satisfacción general en el trabajo.					
12	La eficiencia en la producción de bienes y servicios contribuye a mi sentido de logro y satisfacción personal.					
CONTROL Y SUPERVISIÓN						
13	Estoy satisfecho/a con los niveles de autonomía y control que tengo en mi trabajo.					
14	La supervisión y dirección de mis actividades laborales son adecuadas para mi desarrollo profesional.					
15	La retroalimentación recibida por parte de la supervisión impacta positivamente en mi satisfacción laboral.					
16	La claridad en las expectativas y responsabilidades contribuye a mi satisfacción en el trabajo.					
PROMOCIÓN Y REMUNERACIÓN						
17	Estoy satisfecho/a con las oportunidades de promoción y desarrollo profesional ofrecidas por la facultad.					

18	La remuneración y beneficios que recibo son adecuados en relación con mi contribución y responsabilidades.					
19	La transparencia en los procesos de evaluación para la promoción impacta positivamente en mi satisfacción laboral.					
20	La equidad salarial y reconocimiento adecuado contribuyen a mi satisfacción general en el trabajo.					

Anexo 3. Validación de los instrumentos

CONSTANCIA DE VALIDACION

DATOS DEL EXPERTO: MG. JOHEL RAÚL MANZANO MEJÍA

PROFESION: LIC. EN ADMINISTRACIÓN.

ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN.

DNI: 22422281

Por medio del presente hago constar que realice la revisión a los instrumentos de recolección de datos (cuestionario) para ambas variables de gestión administrativa y satisfacción laboral, para aplicarse en las encuestas con fines de validación y posterior recolección de datos, presentado por **ERICK MANUEL GOMEZ TORRES** estudiante de la maestría en gestión pública de la escuela de Posgrado de la UNU; para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación denominada: ***"Gestión Administrativa Y Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Facultad De Ingeniería De Sistemas Y De Ingeniería Civil De La Universidad Nacional De Ucayali, 2024".***

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que los instrumento para ambas variables gestión administrativa y satisfacción laboral es válido para su aplicación.

Pucallpa, 13 de Agosto del 2024

FIRMA:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESPECIALISTA: JOHEL RAÚL MANZANO MEJÍA.

DNI: 22422281.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

MATRIZ DE EVALUACION DE EXPERTOS

Titulo de investigacion :	GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2024.
Instrumento de medicion pertenece a la variable:	Satisfaccion Laboral

Mediante la matriz de evaluacion de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la correccion de los items, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medicion presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recoleccion de datos tiene relacion con el titulo de investigacion ?	X		
3	¿En instrumento de recoleccion de datos se mencionan las variables de investigacion?	X		
4	¿El instrumento de recoleccion de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigacion?	X		
5	¿El instrumento de recoleccion de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redaccion de las preguntas tienen un sentido coherente y no estan sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medicion se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medicion facilitara el analisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medicion?	X		
10	¿El instrumento de medicion sera accesible a la poblacion sujeta al estudio?	X		
11	¿El instrumento de medicion es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: JONEL RAUL MANZANO MEJIA
GRADO: LIC. EN ADMINISTRACIÓN
ESPECIALIDAD: ADMINISTRACIÓN
DNI: 22422781

CONSTANCIA DE VALIDACION

DATOS DEL EXPERTO: Tony Milton Saavedra Murga.

PROFESION: Economista

ESPECIALIDAD: Economista / Dr.

DNI: 00086651.

Por medio del presente hago constar que realice la revisión a los instrumentos de recolección de datos (cuestionario) para ambas variables de gestión administrativa y satisfacción laboral, para aplicarse en las encuestas con fines de validación y posterior recolección de datos, presentado por **ERICK MANUEL GOMEZ TORRES** estudiante de la maestría en gestión pública de la escuela de Posgrado de la UNU; para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación denominada: ***"Gestión Administrativa Y Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Facultad De Ingeniería De Sistemas Y De Ingeniería Civil De La Universidad Nacional De Ucayali, 2024".***

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que los instrumento para ambas variables gestión administrativa y satisfacción laboral es válido para su aplicación.

Pucallpa, 13 de Agosto del 2024

FIRMA:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESPECIALISTA: Tony Hilton Saavedra Murga

DNI: 00086651

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

MATRIZ DE EVALUACION DE EXPERTOS

Titulo de investigacion :	GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2024.
Instrumento de medicion pertenece a la variable:	Satisfaccion Laboral

Mediante la matriz de evaluacion de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la correccion de los items, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medicion presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recoleccion de datos tiene relacion con el titulo de investigacion ?	X		
3	¿En instrumento de recoleccion de datos se mencionan las variables de investigacion?	X		
4	¿El instrumento de recoleccion de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigacion?	X		
5	¿El instrumento de recoleccion de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redaccion de las preguntas tienen un sentido coherente y no estan sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medicion se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medicion facilitara el analisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medicion?	X		
10	¿El instrumento de medicion sera accesible a la poblacion sujeta al estudio?	X		
11	¿El instrumento de medicion es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: TONY MILTON SAAVEDRA MURGA.
GRADO: ECONOMISTA
ESPECIALIDAD: ECONOMISTA / DR.
DNI: 00086651.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

MATRIZ DE EVALUACION DE EXPERTOS

Titulo de investigacion :	GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2024.
Instrumento de medicion pertenece a la variable:	Gestion administrativa

Mediante la matriz de evaluacion de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la correccion de los items, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medicion presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recoleccion de datos tiene relacion con el titulo de investigacion ?	X		
3	¿En instrumento de recoleccion de datos se mencionan las variables de investigacion?	X		
4	¿El instrumento de recoleccion de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigacion?	X		
5	¿El instrumento de recoleccion de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redaccion de las preguntas tienen un sentido coherente y no estan sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medicion se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medicion facilitara el analisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medicion?	X		
10	¿El instrumento de medicion sera accesible a la poblacion sujeta al estudio?	X		
11	¿El instrumento de medicion es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: TONY MILTON SAAVEDRA MURGA.

GRADO: ECONOMISTA

ESPECIALIDAD: ECONOMISTA / DR.

DNI: 00086651

CONSTANCIA DE VALIDACION

DATOS DEL EXPERTO: Miguel Oscar Lopez y Ojeda

PROFESION: Economista

ESPECIALIDAD: Economista/Dr

DNI: 00093464.

Por medio del presente hago constar que realice la revisión a los instrumentos de recolección de datos (cuestionario) para ambas variables de gestión administrativa y satisfacción laboral, para aplicarse en las encuestas con fines de validación y posterior recolección de datos, presentado por **ERICK MANUEL GOMEZ TORRES** estudiante de la maestría en gestión pública de la escuela de Posgrado de la UNU; para su aplicación a la muestra seleccionada en la investigación denominada: ***"Gestión Administrativa Y Satisfacción Laboral De Los Docentes De La Facultad De Ingeniería De Sistemas Y De Ingeniería Civil De La Universidad Nacional De Ucayali, 2024".***

Una vez indicadas las correcciones pertinentes considero que los instrumento para ambas variables gestión administrativa y satisfacción laboral es válido para su aplicación.

Pucallpa, 13 de Agosto del 2024

FIRMA:

NOMBRES Y APELLIDOS DEL ESPECIALISTA: Miguel Oscar Lopez y Ojeda

DNI: 00093464

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

MATRIZ DE EVALUACION DE EXPERTOS

Titulo de investigacion :	GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2024.
Instrumento de medicion pertenece a la variable:	Gestion administrativa

Mediante la matriz de evaluacion de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la correccion de los items, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medicion presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recoleccion de datos tiene relacion con el titulo de investigacion ?	X		
3	¿En instrumento de recolección de datos se mencionan las variables de investigacion?	X		
4	¿El instrumento de recoleccion de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigacion?	X		
5	¿El instrumento de recoleccion de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redaccion de las preguntas tienen un sentido coherente y no estan sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medicion se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medicion facilitara el analisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medicion?	X		
10	¿El instrumento de medicion sera accesible a la poblacion sujeta al estudio?	X		
11	¿El instrumento de medicion es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: MIGUEL OSCAR LOPEZ Y OJEDA.

GRADO: ECONOMISTA.

ESPECIALIDAD: ECONOMISTA / DR.

DNI: 000 93464.

UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI

MATRIZ DE EVALUACION DE EXPERTOS

Titulo de investigacion :	GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LOS DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERIA DE SISTEMAS E INGENIERIA CIVIL DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DE UCAYALI, 2024.
Instrumento de medicion pertenece a la variable:	Satisfaccion Laboral

Mediante la matriz de evaluacion de expertos, Ud. tiene la facultad de evaluar cada una de las preguntas marcando con una "x" en las columnas de SI o NO. Asimismo, le exhortamos en la correccion de los items, indicando sus observaciones y/o sugerencias, con la finalidad de mejorar la coherencia de las preguntas sobre la variable de estudio.

Items	Preguntas	Aprecia		Observaciones
		SI	NO	
1	¿El instrumento de medicion presenta el diseño adecuado?	X		
2	¿El instrumento de recoleccion de datos tiene relacion con el titulo de investigacion ?	X		
3	¿En instrumento de recoleccion de datos se mencionan las variables de investigacion?	X		
4	¿El instrumento de recoleccion de datos facilitara el logro de los objetivos de la investigacion?	X		
5	¿El instrumento de recoleccion de datos se relaciona con las variables de estudio?	X		
6	¿La redaccion de las preguntas tienen un sentido coherente y no estan sesgadas?	X		
7	¿Cada una de las preguntas del instrumento de medicion se relaciona con cada uno de los elementos de los indicadores?	X		
8	¿El diseño del instrumento de medicion facilitara el analisis y procesamiento de datos?	X		
9	¿Son entendibles las alternativas de respuesta del instrumento de medicion?	X		
10	¿El instrumento de medicion sera accesible a la poblacion sujeta al estudio?	X		
11	¿El instrumento de medicion es claro, preciso y sencillo de responder para, de esta manera, obtener los datos requeridos?	X		

Sugerencias:

Nombre completo: MIGUEL OSCAR LOPEZ Y OJEDA.

GRADO: ECONOMISTA.

ESPECIALIDAD: ECONOMISTA/DR.

DNI: 00093464.