

28

Fecha de presentación: octubre, 2021

Fecha de aceptación: diciembre, 2021

Fecha de publicación: febrero, 2022

GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL DOCENTE DE EDUCACIÓN EN UNA UNIVERSIDAD PERUANA

ADMINISTRATIVE MANAGEMENT AND JOB SATISFACTION OF THE EDUCATION TEACHER IN A PERUVIAN UNIVERSITY

Edgar Manuel Licas Huarcaya¹

E-mail: edgat.licas@unh.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3309-101X>

David Licas Huarcaya²

E-mail: david.licas@uct.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7664-4406>

Félix Carlos Portugal Moscoso³

E-mail: fportugal@unfv.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9010-5206>

Santiago Saturnino Patricio Aparicio³

E-mail: spatricio@unfv.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4110-8440>

Armando Elías Guizado Ortiz⁴

E-mail: aguizado@une.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2159-814X>

¹ Universidad Nacional de Huancavelica. Perú.

² Universidad Nacional de Ingeniería. Perú.

³ Universidad Nacional Federico Villarreal. Perú.

⁴ Universidad Nacional de Educación Enrique Guzmán y Valle. Perú.

Cita sugerida (APA, séptima edición)

Licas Huarcaya, E. M., Licas Huarcaya, D., Portugal Moscoso, F. C., Patricio Aparicio, S. S., & Guizado Ortiz, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258-263.

RESUMEN

La investigación es de tipo sustantiva, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental correlacional, de corte transversal. La población estuvo constituida por 110 docentes de la facultad de educación. Se utilizó la técnica de la encuesta y su instrumento el cuestionario para la gestión administrativa y satisfacción laboral, con preguntas tipo Escala de Likert. Para la confiabilidad de los instrumentos se usó Alpha de Cronbach para ambos instrumentos. Por otro lado, el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y la Rho Spearman para el análisis inferencial, se concluye que existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional. Federico Villarreal 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,731.

Palabras clave: Organización y gestión, gestión de la educación, calidad de la vida laboral, actitud laboral.

ABSTRACT

The research is substantive, the scope was descriptive correlational and the design used is non-experimental correlational, cross-sectional. The population consisted of 110 teachers from the faculty of education. The survey technique and its instrument, the questionnaire for administrative management and job satisfaction, with questions of the Likert Scale type, were used. For the reliability of the instruments, Cronbach's Alpha was used for both instruments. On the other hand, data processing was performed with SPSS software (version 23). After carrying out the descriptive analysis and the Rho Spearman for the inferential analysis, it is concluded that there is a significant and direct relationship between administrative management and teacher job satisfaction at the Faculty of Education of the National University. Federico Villarreal 2018; since the calculated level of significance is $p < .05$ and the Spearman's Rho correlation coefficient has a value of .731.

Keywords: Organization and management, education management, quality of working life, work attitude.

INTRODUCCIÓN

El mundo de hoy es una sociedad compuesta de organizaciones. Todas las actividades orientadas a la producción de bienes (productos) o la prestación de servicios (actividades especializadas) son planteadas, coordinadas, dirigidas y controladas dentro de organizaciones. Todas las organizaciones están constituidas por personas y por recursos no humanos y administrar dichos recursos ha sido desde siempre una necesidad natural, obvia y latente de todo tipo de organización humana.

El mejoramiento continuo es una gran preocupación, ya que con ella se puede consolidar y proyectar la organización con efectividad. La intención de mantener la vigencia en un mundo donde lo único constante es el cambio, puede garantizar la supervivencia organizacional y para ello se requiere de un profundo conocimiento del contexto externo, el entorno inmediato y el ambiente interno de la organización.

Las organizaciones educativas se encuentran inmersas en un entorno competitivo donde las fronteras han desaparecido, se acumula fácilmente la información y puede ser transmitida en el mismo tiempo en que la misma se produce.

La administración es la conducción racional de las actividades de una organización, con o sin ánimo de lucro e implica la planeación, la dirección y el control de todas las actividades. Por lo tanto, la administración es imprescindible para la existencia, supervivencia y éxito de las organizaciones.

Stoner, et al. (1996), señalaron a la administración como, *“el proceso de planificación, organización, dirección y control del trabajo de los miembros de la organización”*. De manera complementaria añaden que la administración implica *“usar los recursos disponibles de la organización para alcanzar las metas establecidas”*.

La satisfacción laboral ha sido conceptualizada de múltiples maneras en dependencia de los presupuestos teóricos manejados por los diferentes autores. Estas diferencias teóricas, evidencian que la satisfacción es un fenómeno en el que influyen múltiples variables; las cuales se pueden ordenar en tres dimensiones fundamentales: las características del sujeto, las características de la actividad laboral y el balance que hace este entre lo que obtiene como resultado de su trabajo y lo que espera recibir a cambio de su esfuerzo físico y mental.

Según Stoner, et al. (1996), *“la organización y su administración forman parte de la formación de las asociaciones de una manera consciente y constante. Todas las asociaciones tienen individuos que tienen la misión de*

ser serviles para lograr sus objetivos. Estas personas se llaman directores. Los supervisores (mentores, administradores, funcionarios de negocios) pueden ser más claros en unas pocas asociaciones que en otras, sin embargo, en el caso de que no tengan una organización eficiente, es probable que desaparezcan”. (p. 7)

Stoner, et al. (1996), presentaron las siguientes dimensiones:

Dimensión 1: Planificación.

Procedimiento para conectarse con al menos dos personas que cooperan de manera organizada, teniendo en cuenta el objetivo final para lograr un objetivo o una progresión de objetivos particulares

Dimensión 2: Organización.

Procedimiento para atraer al menos dos personas que cooperan de manera organizada, con el motivo de lograr un objetivo o una progresión de objetivos particulares.

Dimensión 3: Dirección.

Proceso para dirigir e influir en las actividades de los miembros de un grupo o una organización entera con respecto a una tarea.

El rol de la administración incluye impulsar los esfuerzos de los individuos para ejecutar los planes y lograr los objetivos de un ser social. La administración es la pieza central de la organización, ya que a través de ella se logran los resultados que finalmente servirán para evaluar al gerente; poco impacto habrá confundido las estrategias de organización, asociación y control, si el trabajo de administración es inadecuado. La administración es la parte más realista y genuina, ya que se trata específicamente con individuos, y estos son los que al final impactan el logro o la decepción de la forma de vida social (Stoner, et al. 1996).

Dimensión 4: Control.

Proceso para asegurar que las actividades reales se ajustan a las actividades planificadas.

Robbins & DeCenzo (2002), consideran que el control *“se modifica el camino hacia la verificación de los ejercicios con un objetivo final específico para garantizar que se realizan según los planes y las desviaciones imperativas. Los jefes no pueden saber, bien o bien, si sus unidades están funcionando con precisión hasta el momento en que han evaluado qué ejercicios se han completado y no han observado una ejecución genuina contra el estándar codiciado. Un marco de control poderoso garantiza que*

los ejercicios se cumplan 29 para que se cumplan los objetivos de la asociación. La viabilidad de un marco de control está dictada por el grado en que fomenta la probabilidad de lograr los destinos. Un marco de control será más inteligente en la medida en que permita a los jefes cumplir los objetivos de la asociación” (p. 356)

Por su parte, Robbins (1996), conceptualizó la satisfacción laboral como *“la conducta el estado general de una persona hacia su posición. Los puestos requieren colaboración con asociados y supervisores, consistencia con principios y estrategias autoritativos, cumplimiento de indicadores de ejecución, condiciones de trabajo tolerantes que regularmente no son tan perfectas. Esto implica que la evaluación que realiza un trabajador de qué tan satisfecho o decepcionado está con el trabajo, es un conjunto alucinante de diferentes componentes discretos de la posición”* (p. 190)

Para la presente investigación, se han considerado cinco mediciones en concordancia con Robbins (2004): Satisfacción de la asociación, relaciones humanas, avance y compensación, creación de mercancías y empresas, control y supervisión.

Dimensión 1: Satisfacción con la organización

Robbins (2004), expresó que la asociación *“es una reunión de individuos que se agrupan para trabajar generalmente de manera consistente para lograr un objetivo compartido”* (p. 16)

El cumplimiento de los trabajadores es un fin en sí mismo, tiene una estima inherente que preocupa tanto al especialista como al establecimiento; No es apropiado adoptar posiciones utilitarias que consideren la realización del trabajo como una de las variables importantes para lograr resultados más destacados, lo que sería una ventaja cuyas ventajas serían en su mayor parte para la asociación.

Dimensión 2: Relaciones humanas.

Para entender como los vínculos humanos se encuentran entre los trabajadores de la fundación instructiva, es vital soportar en la parte superior de la lista de prioridades que una reunión es *“varios individuos que se conectan entre sí, se reconocen sociológicamente y se sienten individuos de ella, a pesar de tener Un objetivo compartido”* (Certo, 2001, p. 374)

Dimensión 3: Producción de bienes y servicios.

Los bienes y servicios (monetarios o no) Los gastos dependen del trabajo, en sus diferentes estructuras, y de la naturaleza. La viabilidad de las utilidades que pueden darse dependerá de las capacidades de los individuos y

sus condiciones sociales (aptitudes individuales, marcos de productos y negocios fundamentales, utilización del tiempo, estándares y relaciones sociales, etc.).

Dimensión 4: Control y supervisión.

El control puede muy bien caracterizarse como la forma de verificar los ejercicios para garantizar que se satisfacen según lo dispuesto y para rectificar cualquier desviación enorme. El control incorpora modelos de construcción, estimando lo que se ha hecho, remediando la desviación problemática por métodos para al menos una actividad remediadora. Observe que los diseños se ejecutan por plan, administre el avance de esos planes en tiempo y calidad (Jeffrey, 2005).

Dimensión 5: Promoción y remuneración.

Según Robbins (1996), *“los avances brindan oportunidades de autoconciencia, más deberes y una expansión del bienestar económico. Las personas que ven que las opciones de avance se hacen con integridad y equidad, muy probablemente experimentarán el cumplimiento en sus ocupaciones”* (p. 152)

MATERIALES Y MÉTODOS

El método de investigación es hipotético deductivo, la investigación es de tipo básica, el alcance fue descriptivo correlacional y el diseño utilizado es no experimental correlacional causal, de corte transversal. En la parte metodológica el estudio tuvo en cuenta el enfoque cuantitativo teniendo en cuenta los procedimientos estadísticos de procesamiento de datos.

El método de la investigación fue el hipotético deductivo ya que se partieron de inferencias lógicas para arriba a conclusiones particulares a partir de las hipótesis realizadas.

El estudio fue de tipo sustantiva para describir, explicar, predecir o retrodecir la realidad. Otro de los niveles de investigación fue el correlacional tuvo como objetivo buscar la relación o asociación entre las variables en este caso los valores personales y el compromiso organizacional.

El diseño de la investigación fue de tipo no experimental, transversal ya que no se manipuló ni se sometió a prueba las variables de estudio. Es no experimental porque no se realizó la manipulación de variable no se hizo variar la intención de la variable, en conclusión, no se realizó ningún experimento.

La población fue de 110 docentes, el muestreo fue no probabilístico por conveniencia. Para la recolección de

datos se empleó la técnica: de la encuesta, aplicándose posteriormente a la muestra de docentes, los cuestionarios con escala de medición tipo Likert.

La validez fue de juicio de expertos y la confiabilidad fue de Alpha de Cronbach para ambas variables. Para recolectar los datos se utilizaron los instrumentos de las variables la gestión administrativa y satisfacción laboral; por otro lado, el procesamiento de datos se realizó con el software SPSS (versión 23). Realizado el análisis descriptivo y el Rho Spearman.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según los resultados de la estadística aplicada a los docentes el análisis se llevó a cabo con el propósito de especificar las propiedades, características y rasgos importantes de las variables gestión administrativa y satisfacción laboral.

Tabla 1. Correlación y significación entre la planificación y la satisfacción laboral.

| Planificación | | | Satisfacción laboral | |
|---|----------------------|----------------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | Planificación | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,625** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,625** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 110 | 110 |
| **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). | | | | |

En la tabla 1, se presentan los resultados para contrastar la primera hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre la planificación y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.625** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula

Tabla 2. Correlación y significación entre la organización y la satisfacción laboral.

| Organización | | | Satisfacción laboral | |
|---|----------------------|----------------------------|----------------------|--------|
| Rho de Spearman | Organización | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,643** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,643** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 110 | 110 |
| **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas). | | | | |

En la tabla 2, se presentan los resultados para contrastar la segunda hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre la organización y la satisfacción laboral docente de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.643** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como moderada relación positiva entre las variables, con una $p = 0.00$ ($p < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 3. Correlación y significación entre dirección y satisfacción laboral.

| | | | Dirección | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|-----------|----------------------|
| Rho de Spearman | Dirección | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,701** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,701** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 110 | 110 |

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

En la tabla 3, se presentan los resultados para contrastar la tercera hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre la dirección y la satisfacción laboral docente de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.701** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

Tabla 4. Correlación y significación entre el control y la satisfacción laboral.

| | | | Control | Satisfacción laboral |
|-----------------|----------------------|----------------------------|---------|----------------------|
| Rho de Spearman | Control | Coeficiente de correlación | 1,000 | ,704** |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 110 | 110 |
| | Satisfacción laboral | Coeficiente de correlación | ,704** | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 110 | 110 |

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

En la tabla 4, se presentan los resultados para contrastar la cuarta hipótesis específica: existe relación significativa y directa entre el control y la satisfacción laboral docente de Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal 2018 ; se obtuvo un coeficiente de correlación de Rho de Spearman = 0.704** lo que se interpreta al 99.99% **la correlación es significativa al nivel 0,01 bilateral ,interpretándose como alta relación positiva entre las variables, con una $\rho = 0.00$ ($\rho < 0.05$), rechazándose la hipótesis nula.

En cuanto a la hipótesis general se encontró que el se observa la relación entre las variables determinada por el Rho de Spearman $\rho = 0.731$, lo cual significa que existe una correlación aceptable entre las variables, frente al $p = 0.000 < 0.05$, por lo tanto se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna: Existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación Universidad Nacional Federico Villarreal – 2018. Se confirman con Stoner, et al. (1996), que los posibles resultados y resultados de las nuevas innovaciones y el desarrollo de la interrelación entre varias sociedades son solo una parte de los problemas que han realizado las investigaciones. Obligación social y moral empresarial.

Por otro lado, Barrutia (2015), en su investigación cerró fundamentalmente la idea que existe una conexión inmediata entre la impresión de la administración reguladora por parte de la fuerza laboral responsable de la consideración con respecto a la sociedad general y la visión de la naturaleza de la administración de un cliente; Además, comentó que la medición de arreglos tenía una relación directa con la naturaleza de la administración; que la medición de la asociación demostró una alta relación con la naturaleza de la administración; que la medida de la administración tuvo una alta conexión con la naturaleza de la administración; Que la medida de control logró una alta relación con la naturaleza de la administración.

CONCLUSIONES

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,731.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa y directa entre la planificación y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,625.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, Existe relación significativa y directa entre la organización y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,643.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa y directa entre la dirección y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018.; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,701.

De acuerdo a las evidencias estadísticas, existe relación significativa y directa entre el control y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal, 2018; ya que el nivel de significancia calculada es $p < .05$ y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman tiene un valor de ,704.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICOS

Barrutia, I. (2015). Relación entre la Gestión Administrativa y Calidad de Servicio en las oficinas de atención al público de la Municipalidad de San Martín de Porres, Lima 2015. (Tesis de maestría). Universidad Alas Peruanas.

Certo, S. (2001). Administración Moderna. Prentice Hall.

Jeffrey, P. (2005). Nuevos Rumbos en la Teoría de la Organización. Oxford University Press.

Robbins, S. (1996). *Comportamiento Organizacional: Conceptos, controversias y aplicaciones*. Prentice-Hall Hispanoamericana S.A.

Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. Prentice Hall.

Robbins, S. P., & DeCenzo, D. A. (2002). Fundamentos de Administración: Conceptos Esenciales y Aplicaciones. Pearson educación.

Stoner, J., Freeman, R., & Gilbert, D. (1996). *Administración*. Prentice Hall.