



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Liderazgo Gerencial y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores
Administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay,
2018.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

MAESTRO EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:

Bach. Edgar Ochoa Cruz

ASESOR:

Dr. Cirilo Huamán Alvites

SECCIÓN:

Gestión Estratégico del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACION:


Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2018

PÁGINA DE JURADO



Dr. Puga Peña-Percy Fritz
President



Dr. Cayllahua Ramírez Raúl
Secretario



Dr. Huamán Albites Cirilo
Vocal

DEDICATORIA

A Mi Madre y Hermanos por su apoyo incondicional, a mis hijos Yarumi y Omar por ser el sentido de mi vida y su apoyo permanente en el logro de mis objetivos personales y profesionales.

Edgar

AGRADECIMIENTO

- A Dios por toda su bendición en mi carrera profesional
- A la universidad y los docentes de la Universidad César Vallejo de Trujillo
- Al asesor del curso Dr. Cirilo Human Alvites
- A mis colegas, y compañeros de trabajo por su comprensión y apoyo moral
- A mi hermano Raúl y a toda mi familia en general.

Gracias por todo

DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Conste por el presente documento que yo Edgar Ochoa Cruz, identificado con DNI Nro. 31037133, estudiante de la maestría Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, declaro bajo juramento que:

El trabajo de investigación que realicé es de mi autoría, todos los contenidos considerados corresponden a mi producción, los resultados estadísticos obtenidos son producto de la aplicación del instrumento de investigación, debidamente procesados estadísticamente y analizados según exige la metodología de la investigación.

Debo manifestar que según normas establecidas por la universidad me someto a todos los procedimientos que hubiera para verificar la autenticidad del trabajo de investigación, asumiendo mi responsabilidad en caso fuese contrario a lo que manifiesto en el presente documento.

Trujillo setiembre del 2018.

Atentamente



Edgar Ochoa Cruz

PRESENTACIÓN

Señores jurados:

A continuación, en el presente documento, pongo a disposición de ustedes, el presente trabajo de investigación titulado: Liderazgo Gerencial y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018, el objetivo principal del estudio es encontrar el nivel de relación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral. Este proceso se realiza teniendo en cuenta los procedimientos legales de la Universidad para optar el grado de Magíster en Gestión Pública.

Esperando sea de vuestra satisfacción.

INDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA.....	iii
AGRADECIMIENTO.....	iv
PRESENTACIÓN.....	vi
INDICE DE CONTENIDOS	vii
INDICE DE TABLAS	ix
INDICE DE FIGURAS	x
RESUMEN	xi
ABSTRACT	xii
I. INTRODUCCION	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema.....	21
1.3.1. Liderazgo gerencial	21
1.3.2. Manejo administrativo	22
1.3.3. Supervisión.....	23
1.3.4. Habilidades gerenciales	24
1.3.5. Satisfacción Laboral	25
1.3.6. Motivación personal	27
1.3.7. Desempeño laboral	28
1.3.8. Productividad.....	29
1.4. Formulación del problema.....	31
1.5. Justificación del estudio	31

1.6. Hipótesis	32
1.7. Objetivos	33
II. MÉTODO	34
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación	34
2.2. Variables, operacionalización	35
2.3. Población y muestra	37
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	37
2.5. Métodos de análisis de datos	38
2.6. Aspectos éticos	38
III. RESULTADOS	39
3.1. Resultados descriptivos	39
3.2. Resultados de contingencia, tablas cruzadas	47
3.3. Resultados de correlaciones y prueba de hipótesis	51
I. DISCUSIÓN	55
II. CONCLUSIONES	58
III. RECOMENDACIONES	59
IV. REFERENCIAS	60

INDICE DE TABLAS

Tabla 1: Manejo administrativo.....	39
Tabla 2: Supervisión.....	40
Tabla 3: Habilidades gerenciales	41
Tabla 4: Liderazgo Gerencial	42
Tabla 5: Motivación personal.....	43
Tabla 6: Desempeño laboral	44
Tabla 7: Productividad.....	45
Tabla 8: Satisfacción Laboral	46
Tabla 9: Manejo administrativo*Satisfacción Laboral tabulación cruzada	47
Tabla 10: Supervisión*Satisfacción Laboral tabulación cruzada	48
Tabla 11: Habilidades gerenciales*Satisfacción Laboral tabulación cruzada	49
Tabla 12: Liderazgo Gerencial*Satisfacción Laboral Tabulación Cruzada	50
Tabla 13: Correlaciones entre manejo administrativo y satisfacción laboral	51
Tabla 14: Correlaciones entre la supervisión y satisfacción laboral	52
Tabla 15: Correlaciones entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral.....	53
Tabla 16: Correlaciones entre liderazgo gerencial y satisfacción laboral	54

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Manejo administrativo	39
Figura 2: Supervisión	40
Figura 3: Habilidades gerenciales	41
Figura 4: Liderazgo Gerencial	42
Figura 5: Motivación personal	43
Figura 6: Desempeño laboral	44
Figura 7: Productividad	45
Figura 8: Satisfacción Laboral	46
Figura 9: Manejo administrativo*Satisfacción Laboral tabulación cruzada	47
Figura 10: Supervisión*Satisfacción Laboral tabulación cruzada	48
Figura 11: Habilidades gerenciales*Satisfacción Laboral tabulación cruzada.....	49
Figura 12: Liderazgo Gerencial*Satisfacción Laboral Tabulación Cruzada.....	50

RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 60 trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe correlación entre las variables de estudio, el coeficiente obtenido es de 0,542 que significa correlación moderada directa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral. Finalmente se puede deducir que cuanto mejor sea el liderazgo gerencial, entonces mejor será la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución.

Palabras clave: Liderazgo gerencial y satisfacción laboral.

ABSTRACT

The general objective of the research was to determine what relationship exists between managerial leadership and job satisfaction in the administrative workers of the Regional Government of Apurímac, Abancay, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 60 workers of the Regional Government of Apurímac who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a correlation between the study variables, the coefficient obtained is 0.542, which means moderate direct correlation between managerial leadership and job satisfaction. Finally, it can be deduced that the better the managerial leadership is, the better the job satisfaction will be for the workers of the institution.

Keywords: Management leadership and job satisfaction.

I. INTRODUCCION

1.1. Realidad problemática

Actualmente en las instituciones se observa que los procesos administrativos sufren muchos cambios, debido a la exigencia de las necesidades de los pobladores, los usuarios o todos aquellos quienes requieren de sus servicios. Esto hace que el desempeño laboral de los servidores, estén presionados por los responsables de conducir la institución, debido a que los objetivos y las metas ya están establecidas para ser cumplidos en un tiempo prudencial establecido.

En todas las instituciones del estado es importante que las personas que tienen la responsabilidad de conducir, demuestren capacidad de liderazgo y por tanto se pueda establecer un clima organizacional adecuado, aceptado por todos o por lo menos la mayoría de los que integran la organización, por lo tanto esto hará que las metas y objetivos se cumplan a cabalidad.

Se precisa que cualquier persona que presta servicio en la institución, puede demostrar liderazgo en su trabajo, con sus pares, con sus subordinados o con los jefes, esta característica deben ser considerados para todos los trabajadores de una institución, de tal manera que garanticen la labor que vienen desarrollando. Ejercer liderazgo, sobre todo gerencial, actualmente constituye una debilidad en muchas instituciones, porque en muchos de estos casos, las autoridades son nominadas sin tener en cuenta el perfil correspondiente, simplemente prima el aspecto político partidario o las amistades, lo que dificulta cumplir cabalmente los objetivos y metas establecidas.

Actualmente uno de los retos más complicados para los gobernantes, es la gestión del talento humano, esto nos indica que pocas son las instituciones que se dedican a tomar personal con características de ser un líder, sobre todo ejercer un liderazgo gerencial.

Las instituciones, organizaciones de distinta naturaleza, organismos no gubernamentales, quienes tienen la responsabilidad de administrar personal para cumplir objetivos y metas establecidas, se ven con dificultad cuando no encuentran personas talentosas con un perfil de ser un líder para poder gerenciar de manera eficiente y eficaz la organización. Por un lado es el presupuesto que se maneja, esto implica que las ofertas de remuneración no son las pertinentes y por lo tanto impide encontrar a una persona con esas cualidades.

En la gestión del gobierno anterior al actual, o que colmó la paciencia de los pobladores peruanos, fueron las posturas que asumieron muchos funcionarios que indudablemente deberían ser personas que muestren una actitud responsable frente a la gran responsabilidad que se les encargó, pero no fue así, lo que priorizaron en ese instante fueron los famosos selfies, que en nada gusto a los peruanos en su gran mayoría, “Los selfies de los ministros del gobierno de Ollanta Humala han superado su simple condición de ingredientes para el anecdotario, porque son gestos que definen un trágico momento político para el país. Un sistema gubernamental sin mensaje definido, sin mapa de acción, sin liderazgo. El Perú está así de desorientado porque hasta el mismo Gabinete, con un celular en la mano, ha dejado a nuestro presidente en un poco elegante segundo plano”.

Cabe manifestar que la ausencia de liderazgo en cualquier institución, es muy perjudicial para la gestión, porque es muy notorio a nivel del sistema administrativo, principalmente en el cumplimiento de los objetivos y las metas establecidas. Se observa resistencia en los trabajadores, no quieren acceder al cambio, los proyectos no se viabilizan, porque no existe trabajo en equipo o trabajo colaborativo, los esfuerzos en los trabajadores son mínimos, la satisfacción laboral no se nota con plenitud en los trabajadores.

Por otro lado se percibe descontento en los clientes, los usuarios o los que reciben el servicio de la institución.

Este problema de liderazgo gerencial y satisfacción laboral, se percibe con frecuencia en el Gobierno Regional de Apurímac, debido a que los trabajadores muestran su descontento con el desenvolvimiento de algunos trabajadores y funcionarios que en muchos casos fueron captados por amistad, por haber pertenecido a una opción política partidaria que por coyuntura viene gobernando en un período correspondiente.

1.2. Trabajos previos

En el ámbito internacional

Aular, (2014), realizó el estudio sobre: “El liderazgo y su incidencia en la gestión gerencial del Cuerpo Policial del Estado Carabobo”.

El objetivo fundamental de la investigación fue analizar el liderazgo y su incidencia en la gestión gerencial del cuerpo policial del estado Carabobo. La investigación fue del nivel descriptivo correlacional causal. Para procesar información estadística se realizó una entrevista a diez (10) funcionarios con diferentes cargos y jerarquías. Los resultados precisaron que el perfil de los líderes que dirigen se enmarca en un liderazgo democrático y visionario, y a resolver inmediatamente los problemas que se presentan. Trabajan en equipo y siempre consideran al personal de funcionarios, por cuanto instan a toda la organización a interactuar en todas las actividades, permiten que los oficiales hagan uso de su propio juicio pero enmarcado dentro de las normativas vigentes, se elaboran planes para realizar una mejor función, se incentiva al personal, se realizan las asignaciones de cargo de acuerdo a los manuales de la organización.

Ysculpi, (2012), realizó la investigación titulado: “Transformación Cultural y Liderazgo Gerencial en las Empresas Modernas”.

El objetivo fue contrastar la vivencia de procesos de cambio y transformación cultural en empresas industriales y la participación del liderazgo gerencial en

los mismos. La investigación fue descriptiva, se tuvo en cuenta el análisis documental para la recolección de datos. Los resultados estadísticos nos indican que las empresas estudiadas poseen una cultura organizacional definida. También precisa que se han vivido experiencias de cambio y transformación cultural. En la conclusión el autor manifiesta la importancia de alinear la cultura organizacional en función de una mayor atención al personal trabajador.

Hurtado, (2013), realizó una investigación, sobre: “Análisis del estilo de liderazgo a nivel gerencial y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores, caso: planta de cuidado bucal de la empresa Colgate Palmolive, C.A.”

El objetivo considerado para el estudio fue analizar la incidencia del estilo de liderazgo gerencial en el rendimiento de los trabajadores de la Planta de Cuidado Bucal de la empresa Colgate Palmolive C.A., la investigación fue del tipo descriptivo correlacional. Para la muestra de investigación, se ha considerado a 30 sujetos entre trabajadores y empleados de la Planta de Cuidado Bucal. El recojo de información, se realizó a partir de un cuestionario tipo escala Likert. Los resultados estadísticos demostraron que en la planta de Cuidado Bucal predomina un estilo de liderazgo directivo y participativo y que existe un grado de correlación positivo moderado entre las variables estudiadas.

Gonzales, (2007). Realizó la investigación: “Liderazgo del personal directivo de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales”. La investigación es transversal –descriptiva y permitió trabajar con 60 docentes, 10 personal directivo y 4 supervisores y se utilizaron dos técnicas la encuesta y la entrevista y el autor llegó a las siguientes conclusiones:

El liderazgo del personal directivo de las escuelas estudiadas no está respondiendo de una manera efectiva, con pertinencia social y profesional en procura de responder a los nuevos tiempos de garantizar servicios educativos de calidad. El personal directivo poco se desempeña con amplia

visión de los aspectos pedagógicos, administrativos, ambientales, promoción de cambios democráticos y participativos a favor de construir espacios escolares de calidad y no de contextos conflictivos.

Reeves (2010) Chile. “Liderazgo directivo en escuelas de altos niveles de vulnerabilidad social”.

La presente Investigación es de tipo cualitativa explorativa, cuya muestra corresponden a escuelas urbanas de enseñanza básica de dependencia municipal de la Región Metropolitana, llegando a un total de 262 escuelas; para levantar la información en el presente trabajo de investigación se utilizó la encuesta y se llegó a las siguientes conclusiones: Las diferencias de percepción entre directores y profesores provocan frustración en ambas partes y generar conflictos que no existirían si hubiera una mejor comunicación. El efecto de un liderazgo bien ejercido es integral. Llega a todo nivel y se potencia constantemente. Impacta en cada una de las variables asociadas a resultados. Se demuestra que la comunicación y el liderazgo eficientemente ejercido contribuyen a mejorar indudablemente el clima institucional el mismo que da un soporte a la presente investigación.

Ruíz (2012) en su tesis “estilos de liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral”.

Realiza la investigación basada en un diseño de tipo factorial 2x3, orientada a evaluar la influencia de los estilos de liderazgo y el grado de supervisión e interacción entre ambos sobre la satisfacción laboral. Tomando como estilos de liderazgo la tipología de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Para ello, participaron 170 trabajadores del área obrera y administrativa pertenecientes a la empresa Milazzo C.A. a quienes se les aplicaron los cuestionarios de estilos de liderazgo CELID-S de Castro, Nader y Casullo, (2004), entre otros.

En cuanto se refiere a las investigaciones a nivel nacional, se consideraron los siguientes:

Flores, (2015), realizó una investigación, sobre: “El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú”.

La investigación desarrollada fue de diseño descriptivo - correlacional, el objetivo considerado fue analizar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los servidores de la Dirección Ejecutiva de la Policía Nacional del Perú (PNP). Se tuvo una población de 85 sujetos, de ambos sexos, se utilizó el cuestionario para recoger información de ambas variables. Los resultados estadísticos precisan que existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la Dirección Ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú, 2015. El coeficiente obtenido es de 0,659, lo que significa correlación positiva moderada, según se establece en la escala.

Paredes, (2015), realizó el estudio sobre: “El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco – 2015”.

El objetivo de la investigación fue medir la influencia del liderazgo administrativo en la satisfacción laboral de los funcionarios públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco – 2015, el diseño de la investigación estuvo enmarcado como un descriptivo-transversal. Se ha trabajado con una muestra de 45 servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco, para recoger la información se ha utilizado el cuestionario de preguntas, que previamente fue validado de manera satisfactoria. El resultado de la investigación permite concluir que el liderazgo gerencial influye de manera significativa en el trabajo de satisfacción de los servidores.

Blas, (2016), realizó la investigación titulada: “El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doit, Distrito Independencia – 2016”.

El objetivo de la investigación fue, determinar la relación que existe entre el liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa DOIT, distrito Independencia – 2016. La investigación fue del tipo básico sustantivo, su nivel correlacional y el diseño descriptivo correlacional. Para recoger la información se consideró a 63 personas como muestra universal o censal. La técnica fue la encuesta y el instrumento el cuestionario de preguntas en la escala de Likert. Después de haber sido procesados con los programas estadísticos, se ha determinado que existe correlación significativa entre las variables de estudio.

Alvarado, (2016), realizó la investigación sobre: “Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016”.

La investigación ha considerado como objetivo principal el determinar el nivel de correlación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú. La investigación fue del nivel correlacional, con un diseño descriptivo correlacional. La población considerada fue de 80 trabajadores y el instrumento fue el cuestionario, cuya confiabilidad estadística se determinó con el Alpha de Crombach. Los resultados estadísticos arrojaron un coeficiente de 0,789 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación entre las variables liderazgo gerencial y Desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud del Perú, 2016.

Rincón (2005) Andahuaylas. “Relación entre estilo de liderazgo del director y desempeño docente”.

La presente investigación es de tipo descriptivo. Y se realizó con una muestra estratificada aleatoria de 377 alumnos de una población de 6575 y de 165 docentes de una población de 282. Utilizando la encuesta y el cuestionario. Dicha investigación concluye: El desempeño docente depende del estilo de liderazgo del director, este incrementa el desempeño de los docentes y debe ser de tipo democrático y situacional.

Hace un análisis de como el bajo nivel del desempeño docente se atribuye al estilo de liderazgo de los directores, por lo que es necesario seguir investigando sobre el liderazgo transformacional en la gestión institucional. Sin duda que el estilo de liderazgo es un buen inicio para una buena gestión institucional, este aporte nos un soporte teórico en el estudio del liderazgo.

A nivel local no se encontraron muchas investigaciones:

Ayquipa (2012), “Liderazgo directivo y desempeño profesional docente de la universidad Tecnológica de los Andes.

“La investigación es de tipo descriptiva y se realizó con una población de 171 docente entre nombrados y contratados cuya muestra fue a 60 docentes, para ello se utilizó el cuestionario. Dicha investigación llego a las siguientes conclusiones: Los aspectos estructurales del liderazgo que sustenta la gestión del personal directivo concerniente al comportamiento de la dimensión en la cual se pudo focalizar la disposición actitudinal del personal directivo, su compromiso con el desarrollo de la escuela como organización inteligente, el manejo de la comunicación como base de entrenamiento y la creación de ambientes participativos se ubiquen en la tendencia medianamente afectiva. Se puede afirmar que el liderazgo del personal

directivo de las universidades no está respondiendo de una manera afectiva, con pertenencia social y profesional en procura de responder a los nuevos tiempos de garantizar servicios de calidad.

Puga (2015), realizó una investigación sobre los estilos de liderazgo y el desempeño de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración (E.A.P.A), sede Abancay de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac.

El estudio fue de diseño no experimental y transversal de nivel descriptivo correlacional, cuyo objetivo general fue determinar la correlación entre los estilos de liderazgo y el desempeño de los docentes de la Escuela Académico Profesional de Administración (E.A.P.A), sede Abancay de la Universidad Nacional Micaela Bastidas de Apurímac (UNAMBA). El método de estudio fue deductivo, analítico y sintético de diseño transversal. Para elegir el tamaño de la muestra se utilizó el muestreo probabilístico, se calculó una muestra de 223 estudiantes. Para la recolección de datos se aplicó la encuesta y su instrumento el cuestionario, con un nivel de significancia menor a 0.05 en la prueba de chi cuadrado, con lo cual se determinó que existe una correlación significativa entre los estilos de liderazgo, transaccional, transformacional y laissez faire con el desempeño docente.

1.3. Teorías relacionadas al tema

1.3.1. Liderazgo gerencial

Sobre el liderazgo gerencial Navarro, (2011), manifiesta lo siguiente:

Todo liderazgo empresarial o gerencial que también suele llamarse, está vinculado al quehacer institucional, está basado en las acciones que realiza la persona responsable de una función. Está demostrado que el ejercicio de un liderazgo autoritario no contribuye en nada al logro de los objetivos de una organización.

Al respecto el autor, sobre liderazgo gerencial, precisa que si en la organización se promueve el trabajo a través del miedo, entonces los objetivos no se cumplen. Este proceso hace que los trabajadores no actúen por satisfacción, en ellos se muestra descontento, desmotivación, pocas ganas de salir adelante o poco entusiasmo para poder sobresalir como profesional o como trabajador de la institución.

Se recalca que en estos tiempos definitivamente no funciona el liderazgo autoritario, sino, las instituciones deben promover el liderazgo carismático, cooperativo, transformacional o el liderazgo horizontal.

Por otro lado Aubert, (2018), sobre liderazgo gerencial, considera lo siguiente:

Se refiere a la persona que demuestra capacidad para poder gerenciar, administrar una organización. Es el que guía, el que motiva, el que visiona muchas situaciones en beneficio de la institución. Es el que promueve cambio sustantivo a nivel institucional, el que trasciende en los trabajadores, el que marca diferencia a nivel de cumplimiento de objetivos y metas establecidas.

1.3.2. Manejo administrativo

Pérez, (2013), sobre el manejo administrativo en las instituciones, precisa lo siguiente:

El manejo administrativo en una institución pública o privada, hace referencia a un conjunto de elementos que interactúan entre sí.

Estos elementos trabajan de manera coordinada para poder lograr un objetivo en común. También se dice que el manejo administrativo está vinculado al diseño de los distintos procesos que se llevan a cabo en una institución por ejemplo

el manejo de recursos humanos, el manejo presupuestal, el manejo de las normas legales, manejo del flujograma de los documentos que circulan para poder tomar decisiones.

En toda institución el manejo administrativo siempre tiene su propia característica, no está en función a los lineamientos que la institución ha determinado, esto quiere decir que cada institución utiliza procedimientos específicos que permitan que los miembros que integran la empresa interactúen de manera eficaz y eficiente, por otro lado, un manejo administrativo pertinente permitirá tomar decisiones que se orienten al logro de los fines, objetivos y las metas.

Actualmente el manejo administrativo en las instituciones públicas están vinculadas a los programas informáticos, vale decir que la tecnología se ha insertado con bastante fuerza en los procesos administrativos que se realizan a nivel institucional, implica que necesariamente se tiene que implementar con software o programas informáticos pertinentes para poder llevar a cabo los procesos, sin embargo, es importante que el personal que forma parte de las unidades administrativas estén debidamente capacitados.

1.3.3. Supervisión

Fred, (2017), sobre el tema de supervisión, considera las siguientes apreciaciones:

La supervisión se refiere al trabajo que realiza un conjunto de personas con la finalidad de obtener máximos resultados de eficacia y satisfacción entre los trabajadores.

Además, se dice que una supervisión es un proceso sistemático que permite controlar, orientar, asesorar e informar todo lo concerniente a un trabajo administrativo.

Todo trabajo de supervisión se lleva a cabo siempre en coordinación con otras personas, cada uno de ellos demuestran cierta autoridad,

responsabilidad con la finalidad de lograr un mejor rendimiento en los trabajadores y asegurar la calidad de servicio a nivel institucional.

Josefina Fernández, sobre la supervisión, manifiesta que esta palabra, significa ver desde arriba, esto quiere decir, quien realiza la supervisión es una persona superior a un subordinado, con principio de autoridad, toma de decisiones y la respectiva capacidad para orientar las debilidades y convertirlos en fortaleza.

1.3.4. Habilidades gerenciales

Generalmente se dice que una habilidad gerencial, es una capacidad que demuestra una persona para poder conducir una institución o un conjunto de personas que se orientan a lograr un objetivo en común.

Galicia, (2013), sobre las habilidades gerenciales manifiesta lo siguiente:

La habilidad gerencial se refiere a un conjunto de capacidades, conocimientos, que debe demostrar una persona para que lleve a cabo distintas actividades a nivel de la administración de una institución.

En este caso el gerente siempre debe mostrar habilidades gerenciales, que viene a ser la capacidad de dirigir a una organización que tiene fines propios.

Toda persona con habilidades gerenciales, siempre debe tener conocimiento sobre el manejo de los recursos humanos, debe saber gestionar, el talento humano y debe saber administrar el tiempo, tener una capacidad de análisis, saber negociar frente a una situación problemática, debe realizar gestión de proyectos, vale decir, mostrar una capacidad visionaria.

La toma de decisiones de un gerente debe ser oportuna y siempre debe promover un trabajo en equipo, asignado responsabilidades propias a cada trabajador para que pueda contribuir en el logro de los objetivos, por otro lado, una habilidad gerencial también implica un conocimiento del cargo donde viene asumiendo responsabilidades, esto quiere decir que el gerente debe demostrar mucha experiencia en relación a las responsabilidades que le competen realizar.

Un gerente siempre interactúa de manera coordinada con todos los trabajadores de una institución, respetando las responsabilidades que deben cumplir cada uno de ellos. Por otro lado, una habilidad gerencial, también implica tener habilidades conceptuales, esto quiere decir que debe tener bastante conocimiento del cargo que viene asumiendo a nivel institucional

1.3.5. Satisfacción Laboral

Camacaro, (2013), sobre la satisfacción laboral, conceptualiza de la forma siguiente:

Es una reacción afectiva de satisfacción, es una respuesta al producto de su esfuerzo laboral, es el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas, es una respuesta a un logro en el espacio laboral, es decir lo que espera conseguir y quiere de la entidad en la que labora a través de diversos elementos motivacionales, especifica que al satisfacción laboral se disgrega de dos hitos básicos que son: (la satisfacción de la necesidades y la aspiración de la persona) todo esto en el ámbito laboral; teniendo en cuenta que el medio sea el adecuado para su desempeño, en este estudio refleja que los trabajadores esperan que su jefe inmediato se comprensivo, amable y que practique la empatía y que tenga capacidad de generar observaciones constructivas entre trabajador y entidad y por ende mejora de las situaciones laborales que pueden estar traducidas en el aumento o mejora de salarios, seguros de salud, situación social y demás beneficios.

Alfaro, Leyton, Meza, & Sáenz, (2012), sobre la satisfacción laboral, manifiesta lo siguiente:

Es la manera de sentir y a las creencias que los empleados sienten en relación a su ambiente, es decir, que cuando el individuo tiene impresiones positivas, pensamientos o sentimientos positivos en relación a ciertas situaciones, mostrará una actitud favorable. En este estudio se especifican

teorías que dan sustento a la investigación como son los elementos perceptibles, que son fuentes de satisfacción, se les conoce como factores motivacionales, estos son intrínsecos como (logro, reconocimiento, el trabajo propiamente dicho, compromiso y avance). Y por otro lado, los factores ausentes, que son conocidos como extrínsecos al trabajo (políticas de la entidad y administrativos, supervisores, interrelaciones personales, situaciones de trabajo, remuneraciones nivel social y aseguramiento). Todo esto en base al conocimiento, experiencia laboral, habilidades y comportamiento del trabajador., cuando se vinculan todos estos factores se espera que el trabajador desarrolle un buen trabajo y se sienta satisfecho y por ende ser aceptado de manera satisfecha por parte de la entidad. Por consiguiente, esta teoría sustenta que la satisfacción laboral es un periodo emocional satisfactorio como respuesta a la apreciación laboral que el individuo o trabajador desempeña.

Nava, (2012), sobre la satisfacción laboral, hace algunas consideraciones específicas, siempre enfocando desde la perspectiva laboral del trabajador.

Es la calidad de atención al usuario, que se vincula con el desempeño del trabajador y su estado anímico de la labor que cumple.

En este proceso de satisfacción laboral, las relaciones interpersonales, son fundamentales para que el trabajador se sienta satisfecho por la labor que cumple o por las responsabilidades que se le asigna.

En muchos casos existen factores que determinan la satisfacción laboral en el trabajador, por ejemplo, el salario, la promoción, capacitación, accesibilidad geográfica, condiciones laborales, coordinaciones de trabajo, entre otros aspectos que son determinantes para que el servidor realice su trabajo de manera satisfactoria.

Existen autores como Fisher, que indican que la satisfacción laboral es una respuesta emocional hacia el rol que cumple en el centro de labores, de igual forma

Weiss dice que es una opinión positiva o negativa que el sujeto hace de su lugar de trabajo.

1.3.6. Motivación personal

Méndez, (2013), sobre la motivación personal, precisa lo siguiente:

La motivación personal está vinculado al sentimiento que demuestra una persona cuando cumple sus responsabilidades.

Una motivación personal se relaciona con el estado anímico y mental que demuestra un trabajador cuando cumple sus responsabilidades. Esto quiere decir que la motivación personal y el estado anímico son términos determinantes para que el trabajador se pueda desenvolver de manera pertinente en el cumplimiento de sus funciones.

Una satisfacción personal necesariamente se conecta con otros elementos que también interactúan al interior de una institución, por ejemplo, el trato que los directivos demuestran al personal de la institución, las condiciones en las que cumplen su responsabilidad, los incentivos que los directivos otorgan por el rendimiento laboral de los trabajadores. La motivación personal puede tener carácter externo y carácter interno.

Cuando nos referimos al aspecto externo se refiere a la información que pueda recibir de fuentes primarias como los textos, las canciones, los videos, las conferencias los cursos, etc. Sin embargo, la motivación personal interna se refiere a la parte afectiva de un trabajador, es el elemento determinante que moviliza las habilidades, su capacidades y competencias para que actúe de manera pertinente en el cumplimiento de sus responsabilidades.

“La motivación personal, es el combustible que le da energía y poder a tus metas y hace realidad todos tus sueños. Sin motivación, incluso el plan de acción más simple, se vuelve imposible”.

1.3.7. Desempeño laboral

Robbinson & Judge (2009), opinan que el desempeño laboral:

Es un proceso para determinar cuanto de exitosa a sido la institucion (o una persona o un proceso), para lograr sus actividades y los objetivos trazados. En global a nivel de la institucion el medir el desempeño laboral nos dara una evaluacion del cumplimiento de metas estrategicas a nivel personal.

Estos autores tambien mencionan que en las instituciones, solo se evalua la forma en que los trabajadores hacen sus actividades y van a incluir una descripcion del lugar de trabajo; hoy en dia las organizaciones menos jerarquicas y orientadas al servicio necesitan de mucha informacion.

Garcia (2007), define al desempeño laboral como:

Las actividades o todos los comportamientos visualizados en los trabajadores, que van a ser importantes para conseguir los objetivos de la institucion y estos pueden ser evaluados de acuerdo a las competencias de cada trabajador y que grado de contribucion aportan a la institucion. Algunos investigadores proponen que el concepto de desempeño laboral deberia completarse con explicarles que se espera de los trabajadores, sumado a esto una constante orientacion del desempeño efectivo.

Chiavenato (2002), precisa que el desempeño laboral, se define como:

La eficacia del empleado dentro de la institucion y tambien necesaria, realizando sus actividades con gran labor y satisfaccion. De este modo el

desempeño laboral de los empleados dependera de su comportamienon y del logro de los resultados (p. 360).

Ministerio de salud (1999) hace mencion sobre del desempeño como:

Proceso que radicar en estudiar como se desenvuelve el trabajador en la institucion donde labora, con la finalidad de poder identificar y emplear estrategias de capacitacion, entrenamiento, motivacion a traves de salarios entre otros, y estos a su vez puedan mantener o mejorar el nivel de competitividad (p.44). El desempeño laboral para el MINSA tiene como finalidad poder emplear medidas de gestion lo cual permitira incrementar el progreso de los individuos.

1.3.8. Productividad

Koontz y Weihrich (2004), sobre el tema de la productividad, consideran los siguiente:

Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

De igual forma, Robbins y Coulter (2000), sobre la productividad, manifiesta lo siguiente:

Es el volumen total de bienes producidos, dividido entre la cantidad de recursos utilizados para generar esa producción. Se puede agregar que en la producción sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y la mano de obra, pero se debe tomar en cuenta, que la productividad está condicionada por el avance de los medios de producción y todo tipo de adelanto, además del mejoramiento de las habilidades del recurso humano.

Sobre la productividad, Bain (2003), manifiesta que la productividad es fundamental para una empresa, porque nos permite medir el nivel de rendimiento de los trabajadores en función a las metas establecidas, por otro lado el autor indica:

La importancia de la productividad, radica en que es un instrumento comparativo para gerentes y directores de empresas, ingenieros industriales, economistas y políticos; pues compara la producción en diferentes niveles del sistema económico (organización, sector o país) con los recursos consumidos. Por otro lado se reconoce que los cambios de la productividad tienen una gran influencia en numerosos fenómenos sociales y económicos, tales como el rápido crecimiento económico, el aumento de los niveles de vida, las mejoras de la balanza de pagos de la nación, el control de la inflación e incluso el volumen y la calidad de las actividades recreativas.

1.4. Formulación del problema

- **Problema general**

¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?

- **Problemas específicos**

¿Qué relación existe entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?

¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?

¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?

1.5. Justificación del estudio

La investigación que se ha desarrollado, nace de la inquietud de haber observado el desempeño de los trabajadores del gobierno Regional, respecto a las responsabilidades que se le asigna.

Es de entendimiento que un profesional, siempre debe tener liderazgo gerencial, para que pueda conducir de mejor manera las funciones que le compete realizar; sin embargo, muchos de ellos no demuestran esta habilidad, por lo que, su desempeño no es el pertinente y de hecho se siente insatisfecho por el cumplimiento de sus responsabilidades.

Consideramos que teóricamente, la investigación que se ha desarrollado, aportará con nuevos conocimientos a todas las personas que están involucrados en el estudio. Las definiciones obtenidas de distintos autores constituirán un gran aporte para los lectores del informe de la investigación.

El aporte práctico en la investigación, serán los resultados obtenidos respecto al problema estudiando, estos resultados permitirán tomar decisiones al interior de la institución y de esta manera poder solucionar la problemática planteada inicialmente.

Consideramos que metodológicamente será de mucha importancia, debido a que contribuirá en el estudio de otras investigaciones que son similares en el tipo de investigación o en el nivel de investigación. Los datos cuantitativos obtenidos constituirán un antecedente para poder redactar trabajos de investigación similares.

1.6. Hipótesis

- **Hipótesis general**

Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

- **Hipótesis específicas**

Existe relación significativa entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

1.7. Objetivos

- **Objetivo general**

Determinar el nivel de correlación que existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

- **Objetivos específicos**

Determinar la relación que existe entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Determinar la relación que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

II. MÉTODO

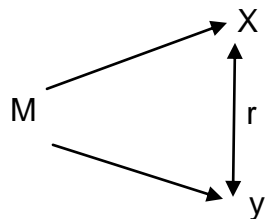
2.1. Tipo, nivel y diseño de la investigación

El tipo de investigación que se ha considerado fue el sustantivo básico, debido a que se utilizaron conocimientos establecidos para poder generar otros conocimientos como consecuencia de la investigación que se ha realizado.

El nivel correspondiente a la investigación, fue el correlacional, porque buscó medir el nivel de relación entre variables de estudio.

El diseño considerado para la investigación, fue el descriptivo correlacional, esto debido a que previamente se realizó una descripción de los hechos observados a partir de la aplicación de los instrumentos, por cada dimensión y por cada variable establecida para la investigación. Fue correlacional porque se ha medido el nivel de asociación o relación entre variables, siempre teniendo en cuenta los parámetros que se establecen para este nivel de investigación que normalmente es de 0 a 1 para casos de relación directa o de 0 a -1 para casos de relación inversa; por otro lado, fue no experimental porque no se manipularon los datos, vale decir que se recogieron tal cual se presentaron en el contexto, además fue transversal porque se recogió la información en un solo tiempo.

El esquema del diseño es el siguiente:



Donde:

M: Es la muestra de investigación

X: Es la variable 1 de investigación: Liderazgo gerencial

Y: Es la variable 2 de investigación: Satisfacción Laboral

r: Es la relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

Operacionalización de variables: Liderazgo gerencial

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Nro. Ítems	INDICADORES	VALORACIÓN
VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL Son las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros de los individuos de una institución.	DIMENSION 1 : Manejo administrativo Está vinculado al diseño de los distintos procesos que se llevan a cabo en una institución por ejemplo recursos humanos, presupuesto, normas legales, etc.	Para la variable liderazgo gerencial se han considerado tres dimensiones, y cada uno de ellos serán medidos a través de los indicadores, teniendo en cuenta una valoración correspondiente.	5	<ul style="list-style-type: none"> Manejo de normatividad Instrumentos de gestión Capacidad resolutive Dominio de sistemas Redacción de informes 	Malo (1) Muy malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
	DIMENSION 2: Supervisión Es un proceso sistemático que permite controlar, orientar, asesorar e informar todo lo concerniente a un trabajo administrativo.	Los índices asignados serán procesados en el programa SPSS, para demostrar los resultados estadísticos y responder a los objetivos e hipótesis de la investigación.	5	<ul style="list-style-type: none"> Visitas inopinadas Evaluación de riesgos Toma de decisiones Acompañamiento Asesoramiento 	Malo (1) Muy malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
	DIMENSION 3: Habilidades gerenciales Es una capacidad que demuestra una persona para poder conducir una institución o un conjunto de personas que se orientan a lograr un objetivo en común.		5	<ul style="list-style-type: none"> Administración del tiempo Manejo de recursos humanos Manejo de presupuestal Comunicación asertiva Tolerancia 	Malo (1) Muy malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)

Operacionalización de variables: Satisfacción Laboral

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Nro. Ítems	INDICADORES	VALORACIÓN
<p>VARIABLE 2</p> <p>SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Es una respuesta al producto de su esfuerzo laboral, es el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas.</p>	<p>DIMENSION 1</p> <p>Motivación personal</p> <p>Está vinculado al sentimiento que demuestra una persona cuando cumple sus responsabilidades.</p>	<p>Para la variable satisfacción laboral se han considerado tres dimensiones, y cada uno de ellos serán medidos a través de los indicadores, teniendo en cuenta una valoración correspondiente. Los índices asignados serán procesados en el programa SPSS, para demostrar los resultados estadísticos y responder a los objetivos e hipótesis de la investigación.</p>	5	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Incentivos económicos • Flexibilidad horaria • Oportunidades laborales • Reconocimientos 	<p>Malo (1)</p> <p>Muy malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
	<p>DIMENSIÓN 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Es un proceso para determinar cuánto de exitosa ha sido la institución (o una persona o un proceso).</p>		5	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Iniciativa • Cumplimiento de tareas • Conocimiento • Responsabilidad 	<p>Malo (1)</p> <p>Muy malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
	<p>DIMENSIÓN 3:</p> <p>Productividad</p> <p>Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.</p>		5	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos utilizados • Cumplimiento de metas • Crecimiento institucional • Cumplimiento de funciones • Satisfacción laboral 	<p>Malo (1)</p> <p>Muy malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>

2.3. Población y muestra

Población: Para la investigación se han considerado a 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, Abancay.

Muestra: La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, igual a 60. Vale decir es una muestra universal. Cabe mencionar que, por ser una muestra universal y no probabilística, no se ha tomado en cuenta la fórmula para poblaciones finitas.

Selección de la muestra: Se realizó por conveniencia y por determinación propia.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica. Se ha considerado la encuesta

Instrumento. El cuestionario de preguntas, en este caso se aplicó para cada variable de estudio. Previamente se realizó la validación por tres expertos, quienes calificaron como viable para su aplicación del instrumento.

Sin embargo, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 10 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado corresponde a un valor promedio de 0,92% de confiabilidad estadística a nivel del coeficiente del alfa de Crombach, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

La confiabilidad para la variable 1: Liderazgo gerencial

Estadísticas de fiabilidad	
	N de
Alfa de Cronbach	elementos
,925	15

Fuente base de datos

Según la tabla de Kuder Richardson citado por Mejía este resultado de confiabilidad se ubica en el rango de 0,72 a 0,99 siendo de excelente confiabilidad.

La confiabilidad para la variable (2) Satisfacción Laboral

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,930	15

Fuente base de datos

El instrumento estuvo compuesto por 30 ítems, repartidos por variables y por dimensiones. La primera variable estuvo representada por 15 preguntas de los cuales 5 para la dimensión manejo administrativo, 5 para la dimensión supervisión, y 5 para la dimensión habilidades gerenciales.

La segunda variable estuvo representada por 15 preguntas de los cuales 5 para la dimensión motivación personal, 5 para la dimensión desempeño laboral y 5 para la dimensión productividad.

Los ítems del instrumento se presentaron con respuestas politómicas en la escala de Licker y de manera ordinal, para ambas variables la valoración fue: Muy bueno (5), Bueno (4), Regular (3), Malo (2) y Muy malo (1).

2.5. Métodos de análisis de datos

Previamente se recogió información, se organizó la información, se procesó la información y se analizó la información, siempre utilizando la estadística descriptiva y la estadística inferencial.

2.6. Aspectos éticos

El estudio que se ha realizado, ha respetado los principios, normas, costumbres de los trabajadores y de la institución.

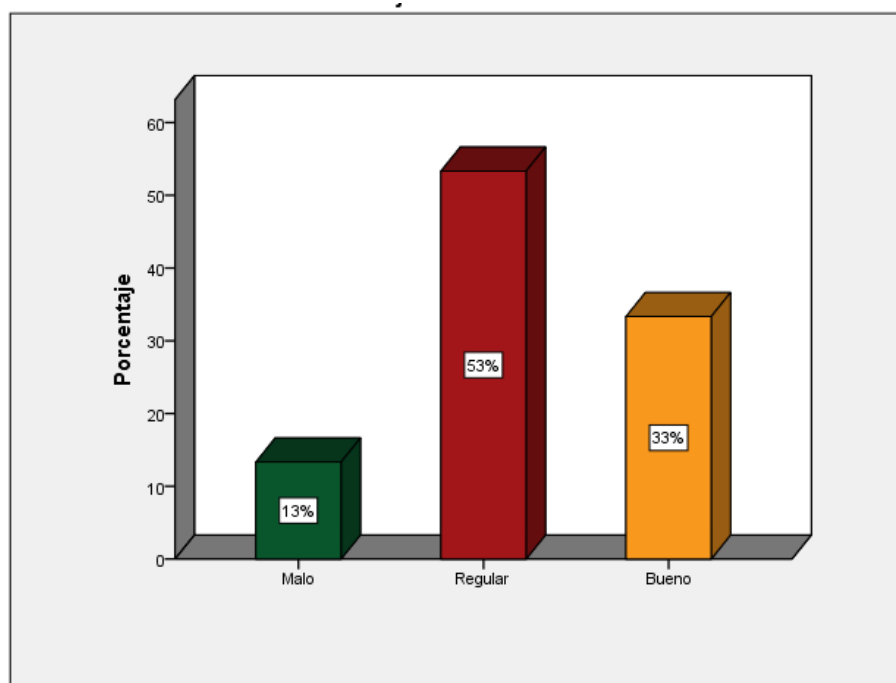
III.RESULTADOS

3.1. Resultados descriptivos

Tabla 1: Manejo administrativo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	8	13,3	13,3	13,3
	Regular	32	53,3	53,3	66,7
	Bueno	20	33,3	33,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 1: Manejo administrativo

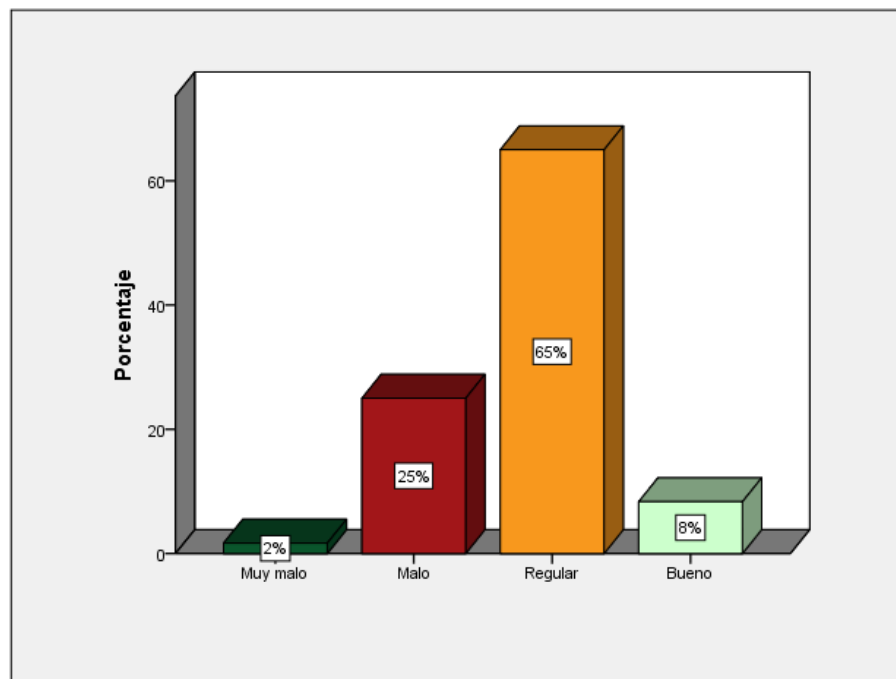


En la tabla 01 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto al manejo administrativo que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 53,3% manifiesta que es regular, el 33,3% indica que es bueno y el 13,3% precisa que el manejo administrativo es malo.

Tabla 2: Supervisión

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,7	1,7	1,7
	Malo	15	25,0	25,0	26,7
	Regular	39	65,0	65,0	91,7
	Bueno	5	8,3	8,3	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Figura 2: Supervisión

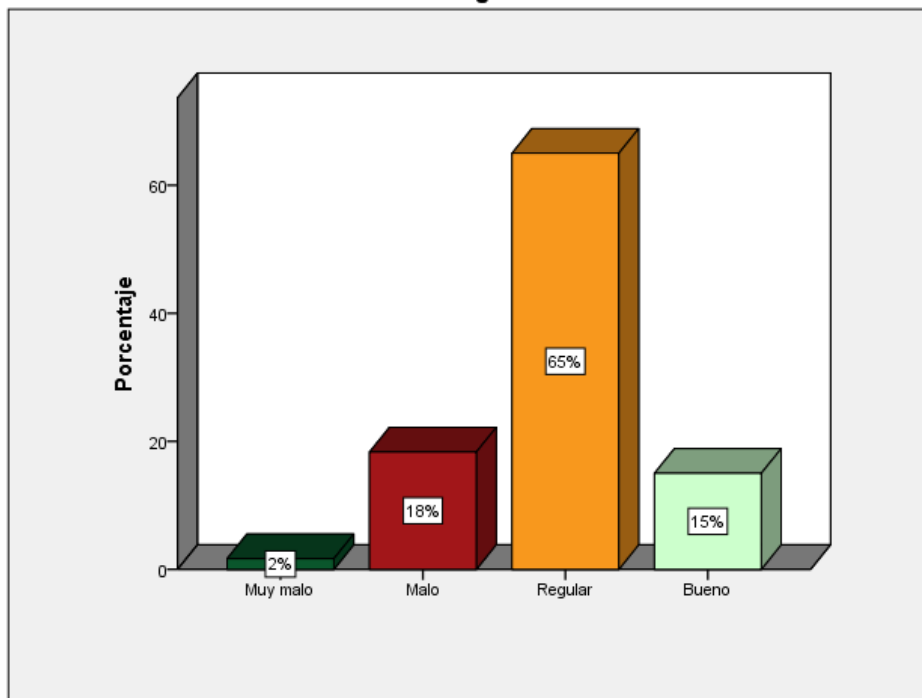


En la tabla 02 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto a la supervisión que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 65% manifiesta que es regular, el 25% indica que es malo, el 8,3% indica que es bueno y solamente un 1,7% precisa que la supervisión es muy malo.

Tabla 3: Habilidades gerenciales

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	1	1,7	1,7	1,7
	Malo	11	18,3	18,3	20,0
	Regular	39	65,0	65,0	85,0
	Bueno	9	15,0	15,0	100,0
Total		60	100,0	100,0	

Figura 3: Habilidades gerenciales

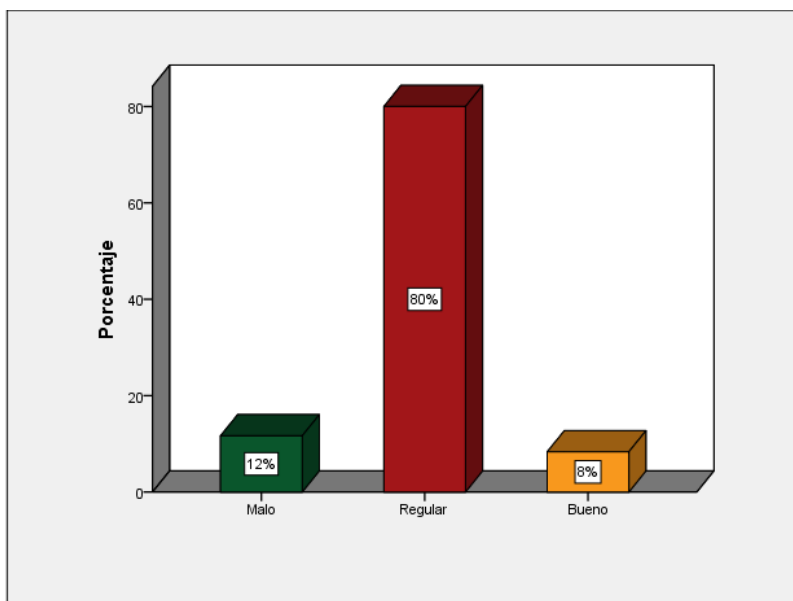


En la tabla 03 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto a las habilidades gerenciales que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 65% manifiesta que es regular, el 18,3% indica que es malo, el 15% indica que es bueno y solamente un 1,7% precisa que las habilidades gerenciales son muy malas.

Tabla 4: Liderazgo Gerencial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	11,7	11,7	11,7
	Regular	48	80,0	80,0	91,7
	Bueno	5	8,3	8,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 4: Liderazgo Gerencial

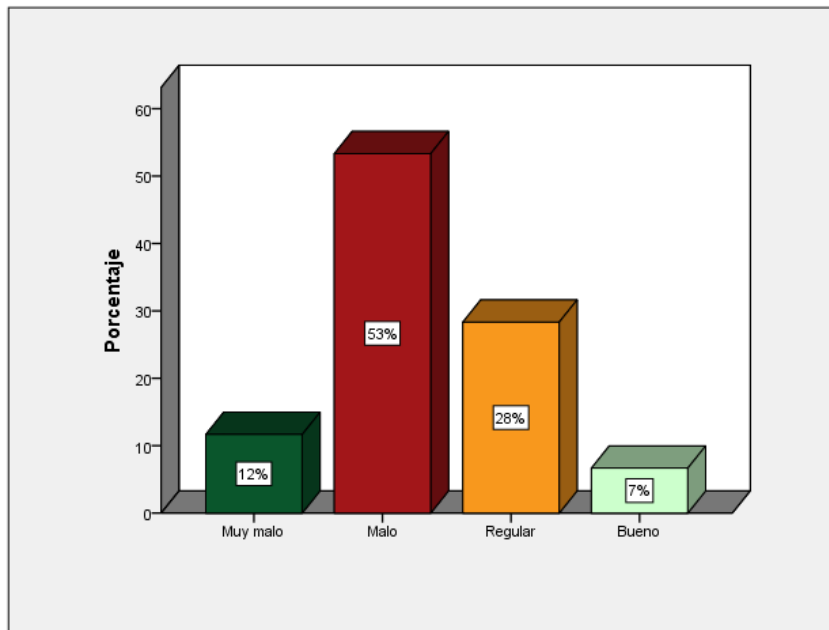


En la tabla 04 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto a la variable liderazgo gerencial que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 80% manifiesta que es regular, el 11,7% indica que es malo, y solamente un 8,3% precisa que el liderazgo gerencial es bueno.

Tabla 5: Motivación personal

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Muy malo	7	11,7	11,7	11,7
	Malo	32	53,3	53,3	65,0
	Regular	17	28,3	28,3	93,3
	Bueno	4	6,7	6,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 5: Motivación personal

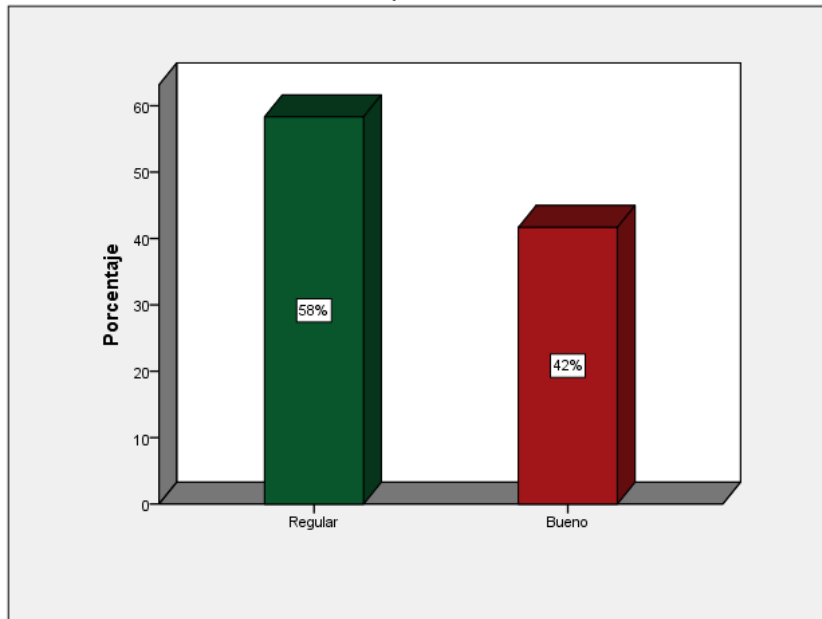


En la tabla 05 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto a la motivación personal que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 53,3% manifiesta que es malo, el 28,3% indica que es regular, el 11,7% indica que es muy malo y solamente un 6,7% precisa que la motivación personal es buena.

Tabla 6: Desempeño laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Regular	35	58,3	58,3	58,3
	Bueno	25	41,7	41,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 6: Desempeño laboral

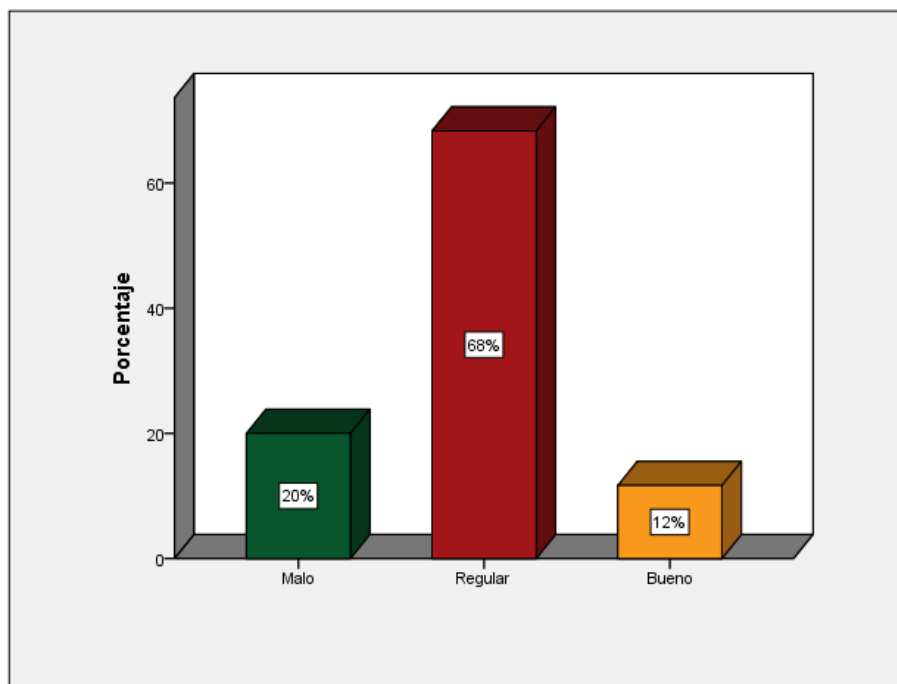


En la tabla 06 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto al desempeño laboral que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 58,3% manifiesta que es regular, el 41,7% indica que es bueno.

Tabla 7: Productividad

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	12	20,0	20,0	20,0
	Regular	41	68,3	68,3	88,3
	Bueno	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 7: Productividad

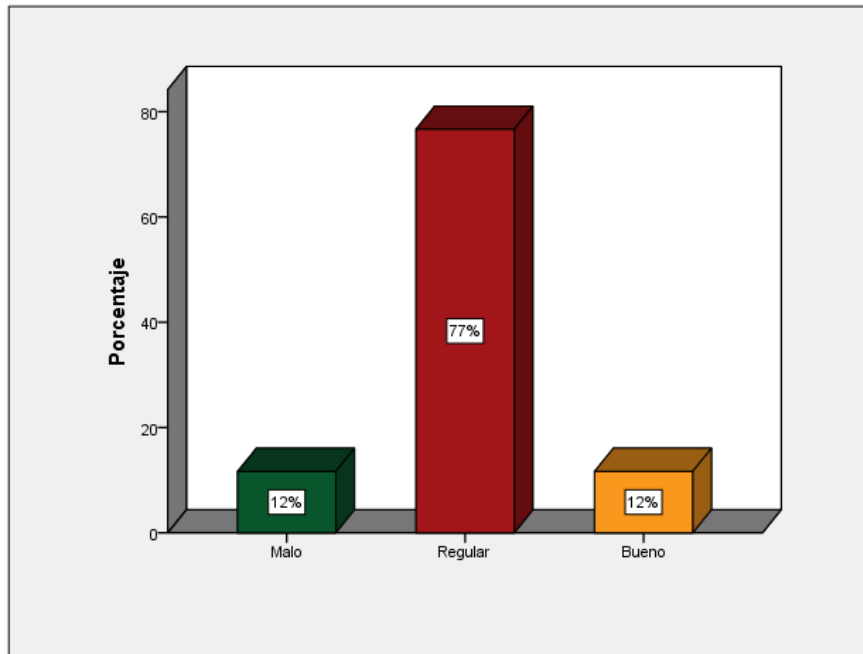


En la tabla 07 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto a la productividad que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 68,3% manifiesta que es regular, el 20% indica que es malo, el 11,7% indica que la productividad es buena.

Tabla 8: Satisfacción Laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Malo	7	11,7	11,7	11,7
	Regular	46	76,7	76,7	88,3
	Bueno	7	11,7	11,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Figura 8: Satisfacción Laboral



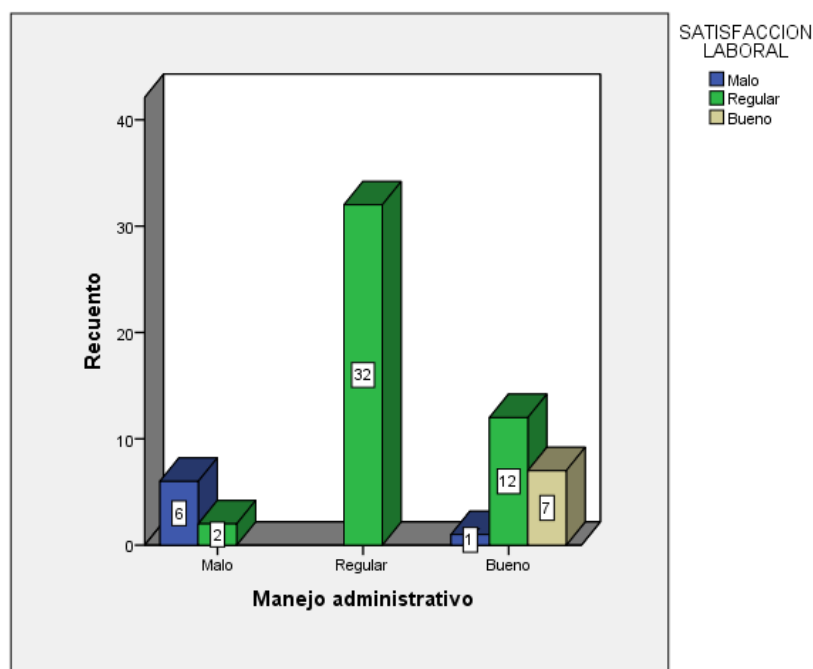
En la tabla 08 se muestra los resultados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto a la satisfacción laboral que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, el 76,7% manifiesta que es regular, el 11,7% indica que es malo, y otro 11,7% indica que la satisfacción laboral es buena.

3.2. Resultados de contingencia, tablas cruzadas

Tabla 9: Manejo administrativo*Satisfacción Laboral tabulación cruzada

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Manejo administrativo	Malo	6	2	0	8
		75,0%	25,0%	0,0%	100,0%
	Regular	0	32	0	32
		0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
Bueno		1	12	7	20
		5,0%	60,0%	35,0%	100,0%
Total		7	46	7	60
		11,7%	76,7%	11,7%	100,0%

Figura 9: Manejo administrativo*Satisfacción Laboral tabulación cruzada

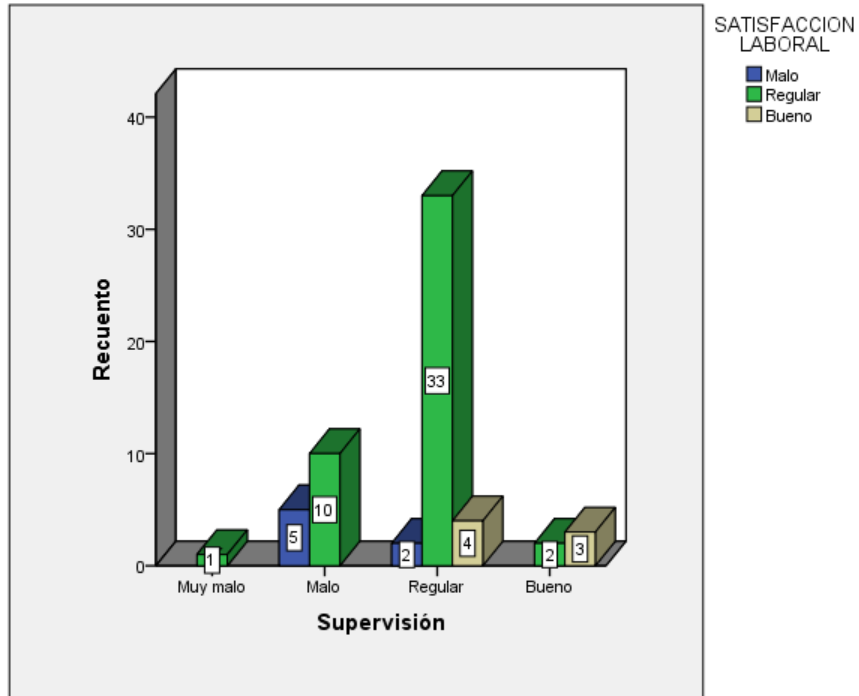


En la tabla 09 se muestra los resultados cruzados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto al manejo administrativo y la satisfacción laboral que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, 32 es la mayoría y de este total el 100% indica que el manejo administrativo es regular y también indica que la satisfacción laboral también es regular.

Tabla 10: Supervisión*Satisfacción Laboral tabulación cruzada

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Supervisión	Muy malo	0	1	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Malo	5	10	0	15
		33,3%	66,7%	0,0%	100,0%
Regular		2	33	4	39
		5,1%	84,6%	10,3%	100,0%
Bueno		0	2	3	5
		0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total		7	46	7	60
		11,7%	76,7%	11,7%	100,0%

Figura 10: Supervisión*Satisfacción Laboral tabulación cruzada

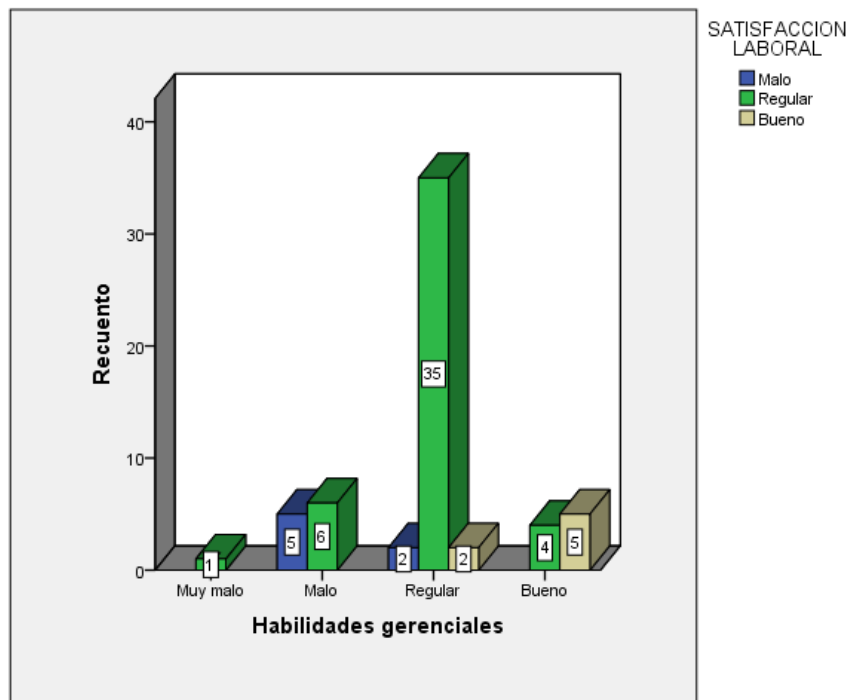


En la tabla 10 se muestra los resultados cruzados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del gobierno Regional de Apurímac, respecto a la supervisión y la satisfacción laboral que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, 39 es la mayoría y de este total el 84,6% indica que la supervisión es regular y también indica que la satisfacción laboral también es regular.

Tabla 11: Habilidades gerenciales*Satisfacción Laboral tabulación cruzada

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
Habilidades gerenciales	Muy malo	0	1	0	1
		0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
	Malo	5	6	0	11
		45,5%	54,5%	0,0%	100,0%
	Regular	2	35	2	39
		5,1%	89,7%	5,1%	100,0%
	Bueno	0	4	5	9
		0,0%	44,4%	55,6%	100,0%
Total		7	46	7	60
		11,7%	76,7%	11,7%	100,0%

Figura 11: Habilidades gerenciales*Satisfacción Laboral tabulación cruzada

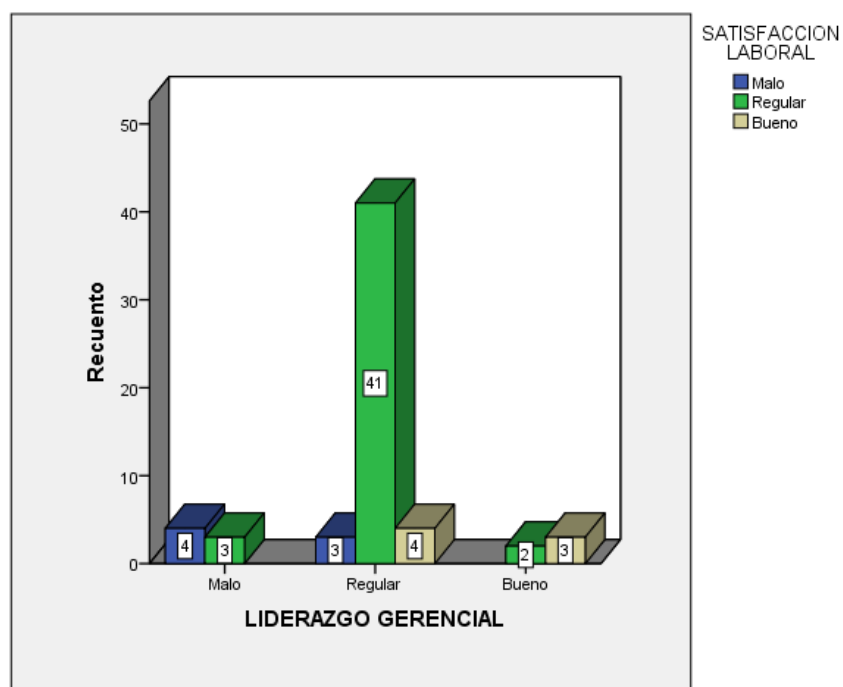


En la tabla 11 se muestra los resultados cruzados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, respecto a las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, 39 es la mayoría y de este total el 89,7% indica que la habilidad gerencial es regular y también indica que la satisfacción laboral también es regular.

Tabla 12: Liderazgo Gerencial*Satisfacción Laboral Tabulación Cruzada

		SATISFACCION LABORAL			Total
		Malo	Regular	Bueno	
LIDERAZGO GERENCIAL	Malo	4	3	0	7
		57,1%	42,9%	0,0%	100,0%
	Regular	3	41	4	48
		6,3%	85,4%	8,3%	100,0%
Bueno	0	2	3	5	
		0,0%	40,0%	60,0%	100,0%
Total		7	46	7	60
		11,7%	76,7%	11,7%	100,0%

Figura 12: Liderazgo Gerencial*Satisfacción Laboral Tabulación Cruzada



En la tabla 12 se muestra los resultados cruzados de las opiniones que emitieron los 60 trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, respecto al liderazgo gerencial y la satisfacción laboral que se percibe a nivel institucional. Del total de la muestra, 48 es la mayoría y de este total el 85,4% indica que el liderazgo gerencial es regular y también indica que la satisfacción laboral también es regular.

3.3. Resultados de correlaciones y prueba de hipótesis

Tabla 13: Correlaciones entre manejo administrativo y satisfacción laboral

		Manejo administrativo	SATISFACCION LABORAL
Manejo administrativo	Coefficiente de correlación	1,000	,611
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	60	60
SATISFACCION LABORAL	Coefficiente de correlación	,611	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	60	60

H1: Existe relación significativa entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

En la tabla 13 se muestra los resultados de la correlación y del valor de significancia. Considerando el nivel de confianza del 95% y el valor de significancia del 5%. Se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos indica que existe correlación y además se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que: Existe relación significativa entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. Además, se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,611 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral.

Tabla 14: Correlaciones entre la supervisión y satisfacción laboral

			Supervisión	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	Supervisión	Coeficiente de correlación	1,000	,475
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,475	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

H2: Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

En la tabla 14 se muestra los resultados de la correlación y del valor de significancia. Considerando el nivel de confianza del 95% y el valor de significancia del 5%. Se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos indica que existe correlación y además se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que: Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. Además, se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,475 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral.

Tabla 15: Correlaciones entre habilidades gerenciales y satisfacción laboral

		Habilidades gerenciales	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	Habilidades gerenciales	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,577
		N	60
SATISFACCION LABORAL	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,577
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

H3: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

En la tabla 15 se muestra los resultados de la correlación y del valor de significancia. Considerando el nivel de confianza del 95% y el valor de significancia del 5%. Se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos indica que existe correlación y además se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que: Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. Además, se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,577 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.

Tabla 16: Correlaciones entre liderazgo gerencial y satisfacción laboral

		LIDERAZGO GERENCIAL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	LIDERAZGO GERENCIAL	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,542
		N	60
	SATISFACCION LABORAL	Coeficiente de correlación	,542
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

H: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

Ho: No existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

En la tabla 16 se muestra los resultados de la correlación y del valor de significancia. Considerando el nivel de confianza del 95% y el valor de significancia del 5%. Se observa que el p-valor obtenido es de 0,000 menor al 0,05, lo que nos indica que existe correlación y además se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis de la investigación, vale decir que: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. Además, se tiene un coeficiente de correlación igual a 0,577 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.

I. DISCUSIÓN

El objetivo de la investigación que se ha desarrollado fue determinar el nivel de correlación que existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

En este estudio se han considerado también objetivos específicos que buscaron el nivel de correlación entre el manejo administrativo, la supervisión y las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral.

Cabe mencionar que la investigación fue de diseño descriptivo correlacional, lo que implicó describir el comportamiento de cada dimensión y variable de estudio según las opiniones de los trabajadores encuestados.

Al respecto se han obtenido los siguientes resultados descriptivos.

Sobre la variable de liderazgo gerencial, del total de la muestra, el 80% manifiesta que es regular, el 11,7% indica que es malo, y solamente un 8,3% precisa que el liderazgo gerencial es bueno.

Por otro lado, sobre la segunda variable de estudio, del total de la muestra, el 76,7% manifiesta que es regular, el 11,7% indica que es malo, y otro 11,7% indica que la satisfacción laboral es buena.

De igual forma en la investigación se ha buscado la opinión cruzada de los trabajadores sobre las variables de estudio. Del total de la muestra, 48 es la mayoría y de este total el 85,4% indica que el liderazgo gerencial es regular y también indica que la satisfacción laboral también es regular.

Finalmente, la razón de la investigación fue determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio, según se plantearon en los objetivos.

Se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,611 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral.

Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,475 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral.

Del mismo modo, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,577 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.

Finalmente, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,577 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.

Los resultados que se obtuvieron en nuestra investigación se asemejan a los que se han obtenido en otros estudios, por ejemplo:

Ruíz (2012) en su tesis “estilos de liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral”.

Realiza la investigación basada en un diseño de tipo factorial 2x3, orientada a evaluar la influencia de los estilos de liderazgo y el grado de supervisión e interacción entre ambos sobre la satisfacción laboral. Tomando como estilos de liderazgo la tipología de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Para ello, participaron 170 trabajadores del área obrera y administrativa pertenecientes a la empresa Milazzo C.A. a quienes se les aplicaron los cuestionarios de estilos de liderazgo CELID-S de Castro, Nader y Casullo, (2004), entre otros.

Teóricamente, también se valora el liderazgo gerencial, por ejemplo, Navarro, (2011), manifiesta lo siguiente:

El liderazgo empresarial o gerencial se basa en saber dirigir ya sea la propia empresa o dirigir dentro de la propia empresa. Está más que demostrado que el liderazgo empresarial o autoritario basado en la superioridad o infundir miedo no funciona, al contrario; crea recelo.

Por otro lado Aubert, (2018), sobre liderazgo gerencial, considera lo siguiente:

El Diccionario de Ciencias de la Conducta, define el liderazgo gerencial como las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos. Kotter define a los líderes como personas capaces de crear y comunicar visiones y estrategias, y afirma que el liderazgo versa sobre cambio. Chiavenato destaca que liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

De la información pertinente, podemos deducir que un buen liderazgo gerencial, indudablemente genera satisfacción laboral en los trabajadores de una institución.

Por ejemplo, Camacaro, (2013), sobre la satisfacción laboral, conceptualiza de la forma siguiente: Es una reacción afectiva de satisfacción, es una respuesta al producto de su esfuerzo laboral, es el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas, es una respuesta a un logro en el espacio laboral, es decir lo que espera conseguir y quiere de la entidad en la que labora a través de diversos elementos motivacionales.

II. CONCLUSIONES

Se ha determinado que existe correlación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,542 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación

Se ha determinado que existe correlación entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,611 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,475 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,577 que en la escala de Spearman significa moderada correlación.

III.RECOMENDACIONES

A los directivos del Gobierno Regional de Apurímac, deben organizar actividades de capacitación y sensibilización sobre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral, con la finalidad de que se empoderen sobre la importancia de tener capacidades desarrolladas sobre liderazgo gerencial.

A los trabajadores de la institución, se debe pedir que se empoderen sobre el tema de liderazgo gerencial y de esta forma puedan desenvolverse de manera satisfactoria en el cumplimiento de sus funciones a nivel institucional.

Se implemente una oficina especializada para que sea el responsable de la organización de actividades de formación continua para el personal que presta servicios en el Gobierno Regional de Apurímac.

Se prioriza en la captación de recursos humanos, al personal que demuestre tener liderazgo gerencial para que pueda desenvolverse con responsabilidad en el cumplimiento de sus funciones a nivel institucional.

IV. REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *La satisfacción laboral en el área de la organización*. Venezuela.
- Alvarado, J. (2016). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016*. Lima.
- Aubert, G. (2018). *Liderazgo gerencial*.
- Aular, W. (2014). *El liderazgo y su incidencia en la gestión gerencial del Cuerpo Policial del Estado de Carabobo*. Barbula.
- Blas, G. (2016). *El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doit, Distrito Independencia – 2016*. Lima.
- Camacaro, P. R. (2013). *La satisfacción laboral en los trabajadores de un a institución pública*. Lima.
- Coronado, K. (2006). *Factores laborales y niveles de estrès laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. Lima.
- Flores, W. (2015). *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú*. Lima.
- Fred, D. (2017). *Conceptos de administración estratégica*. Bogotá.
- Galicia, J. A. (2013). *Las habilidades gerenciales en los lideres empresariales*. Madrid.
- Gonzales. (2007). *Liderazgo del personal directivo de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales*. Venezuela.

- Hurtado, M. (2013). *análisis del estilo de liderazgo a nivel gerencial y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores, caso: planta de cuidado bucal de la empresa Colgate Palmolive, C.A. Carabobo.*
- Méndez, A. (2013). *La motivación personal.* Venezuela.
- Nava, G. (2012). *La satisfacción laboral en el personal de enfermería.* Bogotá.
- Navarro. (2011). *Liderazgo.* Lima.
- Paredes, L. (2015). *El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral de los servidores públicos de la Municipalidad Provincial de Otuzco - 2015.* Trujillo.
- Perez, F., & Toca. (2009). *Satisfacción laboral.*
- Pèrez, J. (2013). *La gestión administrativa.* Argentina.
- Ysculpi, A. (2012). *Transformación Cultural y Liderazgo Gerencial en las Empresas Modernas.* Carabobo.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TITULO: LIDERAZGO GERENCIAL Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DEL GOBIERNO REGIONAL DE APURIMAC, ABANCAY, 2018.

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPOTESIS	VARIABLES/ DIMENSIONES	METODOLOGIA						
<p>PROBLEMA GENERAL: ¿Qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?</p> <p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS: ¿Qué relación existe entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL: Determinar el nivel de correlación que existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p> <p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS: Determinar la relación que existe entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p> <p>Determinar la relación</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL: Existe relación significativa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p> <p>HIPÓTESIS ESPECÍFICOS Existe relación significativa entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p>	<p>Variable 1 Liderazgo gerencial</p> <p>Dimensiones Manejo administrativo Supervisión Habilidades gerenciales Según Gonzales Nava</p> <p>Variable 2 Satisfacción Laboral</p> <p>Dimensiones Motivación personal Desempeño laboral Productividad</p>	<p>Tipo de investigación: Sustantivo básico. Nivel: Correlacional Diseño: Descriptivo – Correlacional Grafico</p> <div style="text-align: center;"> </div> <p>Donde : M: Es la muestra X1: Variable de estudio 1 Y1: Variable de estudio 2</p> <p>Población: Trabajadores administrativos del Gobierno Regional, 2018.</p> <table border="1" style="width: 100%; margin-top: 10px;"> <thead> <tr> <th style="width: 70%;">DETALLE</th> <th style="width: 30%;">TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadores Administrativos</td> <td style="text-align: center;">60</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td style="text-align: center;">60</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Planillas G.R. 2018.</i> Muestra: Probabilístico.</p>	DETALLE	TOTAL	Trabajadores Administrativos	60	TOTAL	60
DETALLE	TOTAL									
Trabajadores Administrativos	60									
TOTAL	60									

<p>¿Qué relación existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?</p> <p>¿Qué relación existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018?</p>	<p>que existe entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p> <p>Determinar la relación que existe entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p> <p>.</p>	<p>Existe relación significativa entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p> <p>Existe relación significativa entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.</p>		<table border="1" data-bbox="1411 185 1974 329"> <thead> <tr> <th>DETALLE</th> <th>TOTAL</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Trabajadores Administrativos</td> <td>60</td> </tr> <tr> <td>TOTAL</td> <td>60</td> </tr> </tbody> </table> <p><i>Fuente: Planillas GR 2018.</i></p> <p>Selección de la muestra: La selección de la muestra será a través de la técnica del azar, debido a que todos cuentan con las mismas características para poder responder a las exigencias del cuestionario</p> <p>Técnicas e instrumentos de recolección de datos: Técnica: Encuesta Instrumento: Cuestionario Método de análisis de datos: Con estadística descriptiva e inferencial.</p>	DETALLE	TOTAL	Trabajadores Administrativos	60	TOTAL	60
DETALLE	TOTAL									
Trabajadores Administrativos	60									
TOTAL	60									

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE LIDERAZGO GERENCIAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Nro. Ítems	INDICADORES	VALORACIÓN
VARIABLE 1: LIDERAZGO GERENCIAL	DIMENSION 1 : Manejo administrativo Está vinculado al diseño de los distintos procesos que se llevan a cabo en una institución por ejemplo recursos humanos, presupuesto, normas legales, etc.	Para la variable liderazgo gerencial se han considerado tres dimensiones, y cada uno de ellos serán medidos a través de los indicadores, teniendo en cuenta una valoración correspondiente. Los índices asignados serán procesados en el programa SPSS, para demostrar los resultados estadísticos y responder a los objetivos e hipótesis de la investigación.	5	<ul style="list-style-type: none"> • Manejo de normatividad • Instrumentos de gestión • Capacidad resolutive • Dominio de sistemas • Redacción de informes 	Malo (1) Muy malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
	DIMENSION 2: Supervisión Es un proceso sistemático que permite controlar, orientar, asesorar e informar todo lo concerniente a un trabajo administrativo.		5	<ul style="list-style-type: none"> • Visitas inopinadas • Evaluación de riesgos • Toma de decisiones • Acompañamiento • Asesoramiento 	Malo (1) Muy malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
	DIMENSION 3: Habilidades gerenciales Es una capacidad que demuestra una persona para poder conducir una institución o un conjunto de personas que se orientan a lograr un objetivo en común.		5	<ul style="list-style-type: none"> • Administración del tiempo • Manejo de recursos humanos • Manejo de presupuestal • Comunicación asertiva • Tolerancia 	Malo (1) Muy malo (2) Regular (3) Bueno (4) Muy bueno (5)

MATRIZ DE OPERACIONALIZACION DE LA VARIABLE SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLES DE ESTUDIO	DIMENSIONES	DEFINICIÓN OPERACIONAL	Nro. Ítems	INDICADORES	VALORACIÓN
<p align="center">VARIABLE 2</p> <p align="center">SATISFACCIÓN LABORAL</p> <p>Es una respuesta al producto de su esfuerzo laboral, es el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas.</p>	<p>DIMENSION 1</p> <p>Motivación personal</p> <p>Está vinculado al sentimiento que demuestra una persona cuando cumple sus responsabilidades.</p>	<p>Para la variable satisfacción laboral se han considerado tres dimensiones, y cada uno de ellos serán medidos a través de los indicadores, teniendo en cuenta una valoración correspondiente. Los índices asignados serán procesados en el programa SPSS, para demostrar los resultados estadísticos y responder a los objetivos e hipótesis de la investigación.</p>	5	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitación • Incentivos económicos • Flexibilidad horaria • Oportunidades laborales • Reconocimientos 	<p>Malo (1)</p> <p>Muy malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
	<p>DIMENSIÓN 2:</p> <p>Desempeño laboral</p> <p>Es un proceso para determinar cuánto de exitosa ha sido la institución (o una persona o un proceso).</p>		5	<ul style="list-style-type: none"> • Experiencia • Iniciativa • Cumplimiento de tareas • Conocimiento • Responsabilidad 	<p>Malo (1)</p> <p>Muy malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>
	<p>DIMENSIÓN 3:</p> <p>Productividad</p> <p>Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados.</p>		5	<ul style="list-style-type: none"> • Recursos utilizados • Cumplimiento de metas • Crecimiento institucional • Cumplimiento de funciones • Satisfacción laboral 	<p>Malo (1)</p> <p>Muy malo (2)</p> <p>Regular (3)</p> <p>Bueno (4)</p> <p>Muy bueno (5)</p>

CUESTIONARIO

Distinguido(a) trabajador(a):

El presente cuestionario forma parte de un trabajo de investigación (tesis) que tiene como finalidad recoger información sobre “El liderazgo gerencial y la satisfacción laboral”. Su participación voluntaria es fundamental debiendo responder a cada afirmación con la mayor sinceridad, objetividad y veracidad posible.

Coloque una (X) en el recuadro correspondiente de acuerdo a los enunciados:

Nro.	ITEMS	ESCALA DE VALORACIÓN				
		Muy malo	Malo	Regular	Bueno	Muy bueno
1	¿Cómo califica Ud. a los trabajadores administrativos de su institución respecto al manejo de normatividad?					
2	¿Cómo evalúa Ud. el nivel de conocimiento en los trabajadores sobre los instrumentos de gestión institucional?					
3	¿Cuál es su percepción respecto a la capacidad resolutive en los trabajadores de su institución?					
4	¿Cómo califica el dominio de sistemas administrativos en los trabajadores de su institución?					
5	¿Cómo evalúa la redacción de informes en los trabajadores de su institución?					
6	¿Cómo califica Ud. las visitas inopinadas por parte de los gerentes de su institución?					
7	¿Cómo evalúa las situaciones de riesgo administrativo que enfrentan los trabajadores de su institución?					
8	¿Cómo percibe la toma de decisiones en los trabajadores de su institución?					
9	¿Cómo evalúa el proceso de acompañamiento en una actividad de supervisión, en su institución?					
10	¿Cómo califica el proceso de asesoramiento en una supervisión a nivel institucional?					
11	¿Cómo evalúa la administración del tiempo por parte de los trabajadores de su institución?					
12	¿Cuál es su apreciación respecto al manejo de recursos humanos a nivel institucional?					
13	¿Cómo percibe Ud. el manejo presupuestal a nivel institucional?					
14	¿Cómo califica la práctica de una comunicación asertiva a nivel de los trabajadores de su institución?					
15	¿Cómo evalúa la práctica de la tolerancia entre los trabajadores de su					

	institución?					
16	¿Cómo califica el proceso de capacitación del personal a nivel institucional?					
17	¿Cómo evalúa la aplicación de incentivos económicos para los trabajadores de su institución?					
18	¿Cómo percibe Ud. la flexibilidad horaria para los trabajadores de su institución?					
19	¿Cómo evalúa las oportunidades laborales que se le brinda a los trabajadores de su institución?					
20	¿Cómo califica los reconocimientos que la institución realiza a los trabajadores?					
21	¿Cómo percibe Ud. la experiencia laboral en los trabajadores de su institución?					
22	¿Cuál es su apreciación sobre la iniciativa que demuestran los trabajadores de su institución?					
23	¿Cómo califica el cumplimiento de tareas en los trabajadores de su institución?					
24	¿Cómo evalúa el nivel de conocimiento en los trabajadores de su institución?					
25	¿Cuál es su apreciación sobre la responsabilidad que demuestran los trabajadores de su institución?					
26	¿Cómo Ud. califica el uso de recursos materiales para el cumplimiento de funciones de su institución?					
27	¿Cómo califica el cumplimiento de metas en los trabajadores de su institución?					
28	¿Cómo percibe el crecimiento institucional por el cumplimiento de funciones de los trabajadores?					
29	¿Cómo evalúa el cumplimiento de funciones en los trabajadores de su institución?					
30	¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de su institución?					

Gracias por su colaboración



Liderazgo Gerencial y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA

AUTOR:
Bach. Edgar Ochoa Cruz

ASESOR:
Dr. Cirilo Huamán Alvites

SECCIÓN:
Gestión Estratégico del Talento Humano

LÍNEA DE INVESTIGACION:
Gestión del Talento Humano

PERÚ – 2018

Resumen de coincidencias

12 %

1 Entregado a Universida... 12 % >
Trabajo del estudiante

LIDERAZGO GERENCIAL																SATISFACCION LABORAL																															
N r o	Manejo administrativ o					D 1 X	Supervisi ón					D 1 X	Habilidades gerenciales					D 1 X	Motivación personal					D 1 Y	Desempeño laboral					D 1 Y	Productivid ad					D 1 Y											
	1	2	3	4	5		6	7	8	9	0		1	2	3	4	5		6	7	8	9	0		1	2	3	4	5		6	7	8	9	0		1	2	3	4	5						
1	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3				
2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4			
3	4	3	3	2	4	3	2	3	4	5	3	3	3	2	3	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	3	3	4	2	3	3	5	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3				
4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3			
5	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	1	3	2	2	2	3	1	3	1	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	3			
6	1	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
7	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	2	2	3	1	1	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	1	3	3	3			
8	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	1	2	3	4	3	3	3	1	3	1	1	1	1	4	4	4	3	4	4	1	3	3	4	1	2	3	4	1	2	3	3	3			
9	3	2	4	2	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
10	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3		
11	4	4	4	4	3	4	3	1	3	3	4	3	5	4	1	4	4	4	4	3	4	2	5	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4		
12	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3		
13	2	2	3	1	3	2	1	1	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	1	2	3	3	1	2	3	3	2	2	2		
14	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3		
15	2	2	2	2	4	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	1	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
16	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
17	4	2	4	2	3	3	1	2	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	2	4	2	1	2	5	4	4	5	4	4	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3		
18	3	3	4	3	3	3	1	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	
19	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	
20	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
21	3	3	1	3	3	3	1	1	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	3	3	1	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	
22	5	3	5	5	4	4	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
23	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
24	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
25	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3



Visible: 8 de 8 variables

	D1X	D2X	D3X	VX	D1Y	D2Y	D3Y	VY	var	var	var	var	var	var	var	var
1	3	3	3	3	3	3	3	3								
2	4	4	4	4	4	4	4	4								
3	3	3	3	3	4	3	3	3								
4	4	3	4	4	3	4	3	3								
5	2	2	2	2	2	3	3	2								
6	3	4	3	3	3	4	3	3								
7	4	3	3	3	2	4	3	3								
8	3	3	3	3	1	4	2	3								
9	3	3	3	3	3	3	3	3								
10	3	3	3	3	2	3	3	3								
11	4	3	4	3	3	4	4	4								
12	3	3	3	3	2	3	3	3								
13	2	2	3	2	2	3	2	2								
14	3	3	2	3	2	3	3	3								
15	2	2	2	2	1	3	3	2								
16	4	2	3	3	2	4	3	3								
17	3	3	4	3	2	4	2	3								
18	3	2	3	3	3	3	2	3								
19	4	4	4	4	4	4	3	4								
20	4	3	3	3	2	4	4	4								
21	3	2	3	3	2	3	3	3								
22	4	3	3	3	2	3	3	3								
23	3	3	3	3	2	3	3	3								

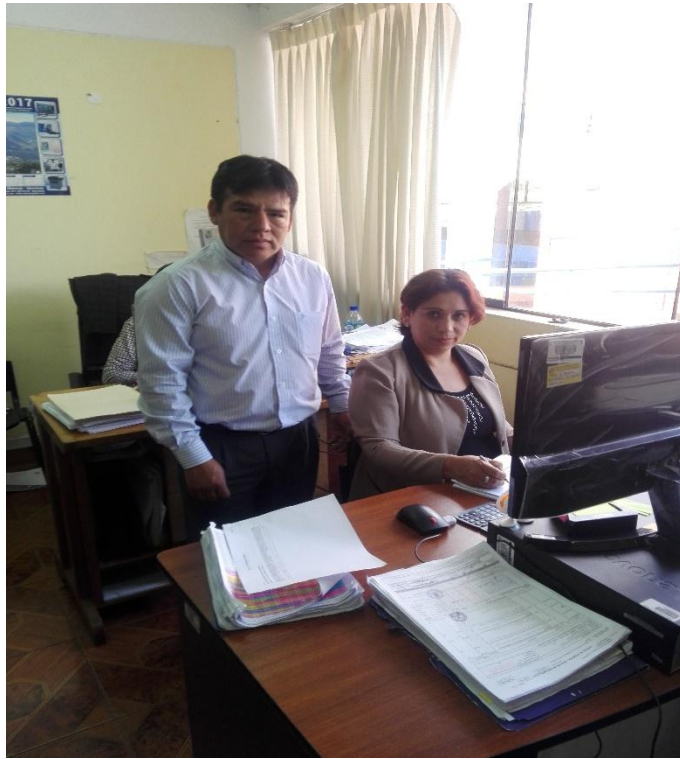
Vista de datos Vista de variables

Ve a Configuración para activar Windows.

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

FOTOS DE LA APLICACIÓN DE CUESTIONARIOS





CERTIFICADO DE VALIDEZ DEL CONTENIDO DEL INSTRUMENTO

Nro	ITEMS	Pertinencia		Relevancia		Claridad		Suger.
		SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Manejo administrativo								
1	¿Cómo califica Ud. a los trabajadores administrativos de su Institución respecto al manejo de normatividad?	X		X		X		
2	¿Cómo evalúa Ud. el nivel de conocimiento en los trabajadores sobre los instrumentos de gestión institucional?	X		X		X		
3	¿Cuáles su percepción respecto a la capacidad resolutoria en los trabajadores de su institución?	X		X		X		
4	¿Cómo califica el dominio de sistemas administrativos en los trabajadores de su institución?	X		X		X		
5	¿Cómo evalúa la redacción de informes en los trabajadores de su institución?	X		X		X		
Supervisión								
6	¿Cómo califica Ud. las vistas inopinadas por parte de los gerentes de su institución?	X		X		X		
7	¿Cómo evalúa las situaciones de riesgo administrativo que enfrentan los trabajadores de su institución?	X		X		X		
8	¿Cómo percibe la toma de decisiones en los trabajadores de su institución?	X		X		X		
9	¿Cómo evalúa el proceso de acompañamiento en una actividad de supervisión, en su institución?	X		X		X		
10	¿Cómo califica el proceso de asesoramiento en una supervisión a nivel institucional?	X		X		X		
Habilidades gerenciales								
11	¿Cómo evalúa la administración del tiempo por parte de los trabajadores de su institución?	X		X		X		
12	¿Cuáles su apreciación respecto al manejo de recursos humanos a nivel institucional?	X		X		X		
13	¿Cómo percibe Ud. el manejo presupuestal a nivel institucional?	X		X		X		
14	¿Cómo califica la práctica de una comunicación asertiva a nivel de los trabajadores de su institución?	X		X		X		
15	¿Cómo evalúa la práctica de la tolerancia entre los trabajadores de su institución?	X		X		X		
Motivación personal								
16	¿Cómo califica el proceso de capacitación del personal a nivel institucional?	X		X		X		
17	¿Cómo evalúa la aplicación de incentivos económicos para los trabajadores de su institución?	X		X		X		
18	¿Cómo percibe Ud. la flexibilidad horaria para los trabajadores de su institución?	X		X		X		
19	¿Cómo evalúa las oportunidades laborales que se le brinda a los trabajadores de su institución?	X		X		X		
20	¿Cómo califica los reconocimientos que la institución realiza a los trabajadores?	X		X		X		
Desempeño laboral								
21	¿Cómo percibe Ud. la experiencia laboral en los trabajadores de su institución?	X		X		X		
22	¿Cuáles su apreciación sobre la iniciativa que demuestran los trabajadores de su institución?	X		X		X		
23	¿Cómo califica el cumplimiento de tareas en los trabajadores de su institución?	X		X		X		

24	¿Cómo evalúa el nivel de conocimiento en los trabajadores de su institución?								
25	¿Cuál es su apreciación sobre la responsabilidad que demuestran los trabajadores de su institución?								
Productividad									
26	¿Cómo Ud. califica el uso de recursos materiales para el cumplimiento de funciones de su institución?								
27	¿Cómo califica el cumplimiento de metas en los trabajadores de su institución?								
28	¿Cómo percibe el crecimiento institucional por el cumplimiento de funciones de los trabajadores?								
29	¿Cómo evalúa el cumplimiento de funciones en los trabajadores de su institución?								
30	¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de su institución?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Hay Suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/Mg. Irma Altamirano Dávalos* DNI: *31031301*

Especialidad del validador: *Mg. Adm. de la Educ.*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abancay agosto del 2018

Mg. Juana Almirante Dávalos

Firma del experto informante

- BIEN
- FULSIONA
- UNLOS
- BEVEZOSO
- TRAVALO
- WOLECAS
- COMIDA
- SEVEBRO
- BOSV
- PIES
- MANOS
- HOMBRE
- ESTOMAGO

•	•
•	•
•	•
•	•

•	•
•	•
•	•
•	•

•	•
•	•
•	•
•	•

•	•
•	•
•	•
•	•

•	•
•	•
•	•
•	•

•	•
•	•
•	•
•	•

24	¿Cómo evalúa el nivel de conocimiento en los trabajadores de su institución?								
25	¿Cuál es su apreciación sobre la responsabilidad que demuestran los trabajadores de su institución?								
Productividad									
26	¿Cómo Ud. califica el uso de recursos materiales para el cumplimiento de funciones de su institución?								
27	¿Cómo califica el cumplimiento de metas en los trabajadores de su institución?								
28	¿Cómo percibe el crecimiento institucional por el cumplimiento de funciones de los trabajadores?								
29	¿Cómo evalúa el cumplimiento de funciones en los trabajadores de su institución?								
30	¿Cómo califica el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de su institución?								

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Ninguna*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr/ Mg: Cirilo Huamán Albornoz*

Especialidad del validador: *Dr. en Adm. de la Educ.*

DNI: *25810286*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abancay agosto del 2018

[Firma manuscrita]
 Firma del experto informante

LA REBELIÓN CONTRA EL ESTOMAGO
 Lee atentamente el siguiente texto



GRUPO EDITORIAL

24	?Cómo evalúa el nivel de conocimiento en los trabajadores de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
25	?Cuál es su apreciación sobre la responsabilidad que demuestran los trabajadores de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
Productividad									
26	?Cómo Ud. califica el uso de recursos materiales para el cumplimiento de funciones de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
27	?Cómo califica el cumplimiento de metas en los trabajadores de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
28	?Cómo percibe el crecimiento institucional por el cumplimiento de funciones de los trabajadores?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
29	?Cómo evalúa el cumplimiento de funciones en los trabajadores de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
30	?Cómo califica el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de su institución?	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				

Observaciones (precisar si hay suficiencia) *Hay suficiencia*

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (X) No aplicable ()

Apellidos y nombres del juez validador: *Dr Mg Raul Ochoa Cruz*

Especialidad del validador: *Dr. Adm. de la Educ.*

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado
 Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
 Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem es conciso, exacto y directo
 Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Abancay agosto del 2018

Raul Ochoa Cruz
 Dr. Raul Ochoa Cruz
 Firma del experto informante

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. TÍTULO

Liderazgo Gerencial y la Satisfacción Laboral en los Trabajadores Administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

2. AUTOR

Br. Edgar Ochoa Cruz

Correo electrónico: edgaromaryarumi@hotmail.com

Universidad César Vallejo

3. RESUMEN

El objetivo general de la investigación fue determinar qué relación existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

La investigación fue del tipo sustantivo básico, el nivel fue correlacional, además el diseño considerado fue el descriptivo correlacional. La población y muestra considerada para el estudio fue de 60 trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac que respondieron al cuestionario que previamente fue validado y sometido a juicio de expertos.

El resultado obtenido nos precisa que existe correlación entre las variables de estudio, el coeficiente obtenido es de 0,542 que significa correlación moderada directa entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral. Finalmente se puede deducir que cuanto mejor sea el liderazgo gerencial, entonces mejor será la satisfacción laboral en los trabajadores de la institución.

4. PALABRAS CLAVE

Liderazgo gerencial y satisfacción laboral.

5. ABSTRACT

The general objective of the research was to determine what relationship exists between managerial leadership and job satisfaction in the administrative workers of the Regional Government of Apurímac, Abancay, 2018.

The investigation was of the basic substantive type, the level was correlational, in addition the design considered was the descriptive correlational. The population and sample considered for the study was 60 workers of the Regional Government of Apurímac who answered the questionnaire that was previously validated and submitted to expert judgment.

The result obtained indicates that there is a correlation between the study variables, the coefficient obtained is 0.542, which means moderate direct correlation between managerial leadership and job satisfaction. Finally, it can be deduced that the better the managerial leadership is, the better the job satisfaction will be for the workers of the institution.

6. KEYWORDS

Management leadership and job satisfaction.

7. INTRODUCCIÓN

Actualmente en las instituciones se observa que los procesos administrativos sufren muchos cambios, debido a la exigencia de las necesidades de los pobladores, los usuarios o todos aquellos quienes requieren de sus servicios. Esto hace que el desempeño laboral de los servidores, estén presionados por los responsables de conducir la institución, debido a que los

objetivos y las metas ya están establecidas para ser cumplidos en un tiempo prudencial establecido.

En todas las instituciones del estado es importante que las personas que tienen la responsabilidad de conducir, demuestren capacidad de liderazgo y por tanto se pueda establecer un clima organizacional adecuado, aceptado por todos o por lo menos la mayoría de los que integran la organización, por lo tanto, esto hará que las metas y objetivos se cumplan a cabalidad.

Actualmente uno de los retos más complicados para los gobernantes, es la gestión del talento humano, esto nos indica que pocas son las instituciones que se dedican a tomar personal con características de ser un líder, sobre todo ejercer un liderazgo gerencial.

Cabe manifestar que la ausencia de liderazgo en cualquier institución, es muy perjudicial para la gestión, porque es muy notorio a nivel del sistema administrativo, principalmente en el cumplimiento de los objetivos y las metas establecidas. Se observa resistencia en los trabajadores, no quieren acceder al cambio, los proyectos no se viabilizan, porque no existe trabajo en equipo o trabajo colaborativo, los esfuerzos en los trabajadores son mínimos, la satisfacción laboral no se nota con plenitud en los trabajadores.

Por otro lado, se percibe descontento en los clientes, los usuarios o los que reciben el servicio de la institución.

Este problema de liderazgo gerencial y satisfacción laboral, se percibe con frecuencia en el Gobierno Regional de Apurímac, debido a que los trabajadores muestran su descontento con el desenvolvimiento de algunos trabajadores y funcionarios que en muchos casos fueron captados por amistad, por haber pertenecido a una opción política partidaria que por coyuntura viene gobernando en un período correspondiente.

Sobre el tema se han desarrollado muchas investigaciones similares a nivel internacional y nacional, entre los más relevantes, se tienen:

Hurtado, (2013), realizó una investigación, sobre: “Análisis del estilo de liderazgo a nivel gerencial y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores, caso: planta de cuidado bucal de la empresa Colgate Palmolive, C.A.”

El objetivo considerado para el estudio fue analizar la incidencia del estilo de liderazgo gerencial en el rendimiento de los trabajadores de la Planta de Cuidado Bucal de la empresa Colgate Palmolive C.A., la investigación fue del tipo descriptivo correlacional. Para la muestra de investigación, se ha considerado a 30 sujetos entre trabajadores y empleados de la Planta de Cuidado Bucal. El recojo de información, se realizó a partir de un cuestionario tipo escala Likert. Los resultados estadísticos demostraron que en la planta de Cuidado Bucal predomina un estilo de liderazgo directivo y participativo y que existe un grado de correlación positivo moderado entre las variables estudiadas.

De igual forma, Alvarado, (2016), realizó la investigación sobre: “Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú, 2016”.

La investigación ha considerado como objetivo principal el determinar el nivel de correlación entre liderazgo gerencial y desempeño laboral en los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú. La investigación fue del nivel correlacional, con un diseño descriptivo correlacional. La población considerada fue de 80 trabajadores y el instrumento fue el cuestionario, cuya confiabilidad estadística se determinó con el Alpha de Crombach. Los resultados estadísticos arrojaron un coeficiente de 0,789 que en la escala de Rho de Spearman significa alta correlación entre las variables liderazgo gerencial y Desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Salud del Perú, 2016.

La investigación tiene su soporte en definiciones teóricas que le dan fortaleza a la construcción del conocimiento, al respecto se consideran los siguientes:

Liderazgo gerencial

Sobre el liderazgo gerencial Navarro, (2011), manifiesta lo siguiente:

Todo liderazgo empresarial o gerencial que también suele llamarse, está vinculado al quehacer institucional, está basado en las acciones que realiza la persona responsable de una función. Está demostrado que el ejercicio de un liderazgo autoritario no contribuye en nada al logro de los objetivos de una organización.

Al respecto el autor, sobre liderazgo gerencial, precisa que si en la organización se promueve el trabajo a través del miedo, entonces los objetivos no se cumplen. Este proceso hace que los trabajadores no actúen por satisfacción, en ellos se muestra descontento, desmotivación, pocas ganas de salir adelante o poco entusiasmo para poder sobresalir como profesional o como trabajador de la institución.

Se recalca que en estos tiempos definitivamente no funciona el liderazgo autoritario, sino, las instituciones deben promover el liderazgo carismático, cooperativo, transformacional o el liderazgo horizontal.

Manejo administrativo

Pérez, (2013), sobre el manejo administrativo en las instituciones, precisa lo siguiente:

El manejo administrativo en una institución pública o privada, hace referencia a un conjunto de elementos que interactúan entre sí.

Estos elementos trabajan de manera coordinada para poder lograr un objetivo en común. También se dice que el manejo administrativo está vinculado al diseño de los distintos procesos que se llevan a cabo en una institución por ejemplo el manejo de recursos humanos, el manejo presupuestal, el manejo de las normas legales, manejo del flujograma de los documentos que circulan para poder tomar decisiones.

Supervisión

Fred, (2017), sobre el tema de supervisión, considera las siguientes apreciaciones:

La supervisión se refiere al trabajo que realiza un conjunto de personas con la finalidad de obtener máximos resultados de eficacia y satisfacción entre los trabajadores.

Además, se dice que una supervisión es un proceso sistemático que permite controlar, orientar, asesorar e informar todo lo concerniente a un trabajo administrativo.

Habilidades gerenciales

Generalmente se dice que una habilidad gerencial, es una capacidad que demuestra una persona para poder conducir una institución o un conjunto de personas que se orientan a lograr un objetivo en común.

Galicia, (2013), sobre las habilidades gerenciales manifiesta lo siguiente:

La habilidad gerencial se refiere a un conjunto de capacidades, conocimientos, que debe demostrar una persona para que lleve a cabo distintas actividades a nivel de la administración de una institución.

Satisfacción Laboral

Camacaro, (2013), sobre la satisfacción laboral, conceptualiza de la forma siguiente:

Es una reacción afectiva de satisfacción, es una respuesta al producto de su esfuerzo laboral, es el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas, es una respuesta a un logro en el espacio laboral, es decir lo que espera conseguir y quiere de la entidad en la que labora a través de diversos elementos motivacionales, especifica que al satisfacción laboral se disgrega de dos hitos básicos que son: (la satisfacción de la necesidades y la aspiración de la persona) todo esto en el ámbito laboral; teniendo en cuenta que el medio sea el

adecuado para su desempeño, en este estudio refleja que los trabajadores esperan que su jefe inmediato se comprensivo, amable y que practique la empatía y que tenga capacidad de generar observaciones constructivas entre trabajador y entidad y por ende mejora de las situaciones laborales que pueden estar traducidas en el aumento o mejora de salarios, seguros de salud, situación social y demás beneficios.

Motivación personal

Méndez, (2013), sobre la motivación personal, precisa lo siguiente:

La motivación personal está vinculado al sentimiento que demuestra una persona cuando cumple sus responsabilidades.

Una motivación personal se relaciona con el estado anímico y mental que demuestra un trabajador cuando cumple sus responsabilidades. Esto quiere decir que la motivación personal y el estado anímico son términos determinantes para que el trabajador se pueda desenvolver de manera pertinente en el cumplimiento de sus funciones.

Desempeño laboral

Robbinson & Judge (2009), opinan que el desempeño laboral:

Es un proceso para determinar cuanto de exitosa a sido la institucion (o una persona o un proceso), para lograr sus actividades y los objetivos trazados. En global a nivel de la institucion el medir el desempeño laboral nos dara una evaluacion del cumplimiento de metas estrategicas a nivel personal.

Estos autores tambien mencionan que en las instituciones, solo se evalua la forma en que los trabajadores hacen sus actividades y van a incluir una descripcion del lugar de trabajo; hoy en dia las organizaciones menos jerarquicas y orientadas al servicio necesitan de mucha informacion.

Productividad

Koontz y Wehrich (2004), sobre el tema de la productividad, consideran lo siguiente:

Es la relación entre la cantidad de bienes y servicios producidos y la cantidad de recursos utilizados. En la fabricación, la productividad sirve para evaluar el rendimiento de los talleres, las máquinas, los equipos de trabajo y los empleados. Productividad en términos de empleados es sinónimo de rendimiento, en un enfoque sistemático, se dice que algo o alguien es productivo con una cantidad de recursos (Insumos) en un periodo de tiempo dado se obtiene el máximo de productos. La productividad en las máquinas y equipos está dada como parte de sus características técnicas, no así con el recurso humano o los trabajadores, se debe considerar factores que influyen en ella.

8. METODOLOGÍA

El tipo de investigación que se ha considerado fue el sustantivo básico, debido a que se utilizaron conocimientos establecidos para poder generar otros conocimientos como consecuencia de la investigación que se ha realizado.

El nivel correspondiente a la investigación, fue el correlacional, porque buscó medir el nivel de relación entre variables de estudio.

El diseño considerado para la investigación, fue el descriptivo correlacional, esto debido a que previamente se realizó una descripción de los hechos observados a partir de la aplicación de los instrumentos, por cada dimensión y por cada variable establecida para la investigación. Fue correlacional porque se ha medido el nivel de asociación o relación entre variables, siempre teniendo en cuenta los parámetros que se establecen para este nivel de investigación que normalmente es de 0 a 1 para casos de relación directa o de 0 a -1 para casos de relación inversa; por otro lado, fue no experimental porque no se manipularon los datos, vale decir que se recogieron tal cual se presentaron en el

contexto, además fue transversal porque se recogió la información en un solo tiempo.

Población: Para la investigación se han considerado a 60 trabajadores del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay.

Muestra: La muestra fue no probabilística y se consideró para el estudio toda la población, igual a 60. Vale decir es una muestra universal. Cabe mencionar que, por ser una muestra universal y no probabilística, no se ha tomado en cuenta la fórmula para poblaciones finitas.

Técnica. Se ha considerado la encuesta

Instrumento. El cuestionario de preguntas, en este caso se aplicó para cada variable de estudio. Previamente se realizó la validación por tres expertos, quienes calificaron como viable para su aplicación del instrumento.

Sin embargo, antes de continuar con la aplicación del instrumento, se ha sometido a una prueba piloto de 10 sujetos con similares características a la muestra de estudio, habiéndose procesado los resultados en el programa estadístico SPSS. El resultado corresponde a un valor promedio de 0,92% de confiabilidad estadística a nivel del coeficiente del alfa de Crombach, este resultado nos indica alta confiabilidad por lo tanto permite con seguridad aplicar el instrumento en la muestra de investigación.

9. RESULTADOS

Se ha determinado que existe correlación entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,542 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación

Se ha determinado que existe correlación entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,611 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,475 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación.

Se ha determinado que existe correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018. El coeficiente obtenido es de 0,577 que en la escala de Spearman significa moderada correlación.

10. DISCUSION

El objetivo de la investigación que se ha desarrollado fue determinar el nivel de correlación que existe entre el liderazgo gerencial y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos del Gobierno Regional de Apurímac, Abancay, 2018.

En este estudio se han considerado también objetivos específicos que buscaron el nivel de correlación entre el manejo administrativo, la supervisión y las habilidades gerenciales con la satisfacción laboral.

Cabe mencionar que la investigación fue de diseño descriptivo correlacional, lo que implicó describir el comportamiento de cada dimensión y variable de estudio según las opiniones de los trabajadores encuestados.

Al respecto se han obtenido los siguientes resultados descriptivos.

Sobre la variable de liderazgo gerencial, del total de la muestra, el 80% manifiesta que es regular, el 11,7% indica que es malo, y solamente un 8,3% precisa que el liderazgo gerencial es bueno.

Por otro lado, sobre la segunda variable de estudio, del total de la muestra, el 76,7% manifiesta que es regular, el 11,7% indica que es malo, y otro 11,7% indica que la satisfacción laboral es buena.

De igual forma en la investigación se ha buscado la opinión cruzada de los trabajadores sobre las variables de estudio. Del total de la muestra, 48 es la mayoría y de este total el 85,4% indica que el liderazgo gerencial es regular y también indica que la satisfacción laboral también es regular.

Finalmente, la razón de la investigación fue determinar el nivel de correlación entre las variables de estudio, según se plantearon en los objetivos.

Se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,611 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre el manejo administrativo y la satisfacción laboral.

Por otro lado, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,475 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre la supervisión y la satisfacción laboral.

Del mismo modo, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,577 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.

Finalmente, se ha obtenido un coeficiente de correlación igual a 0,577 que en la escala de Rho de Spearman significa moderada correlación entre las habilidades gerenciales y la satisfacción laboral.

Los resultados que se obtuvieron en nuestra investigación se asemejan a los que se han obtenido en otros estudios, por ejemplo:

Ruíz (2012) en su tesis “estilos de liderazgo y grado de supervisión sobre la satisfacción laboral”.

Realiza la investigación basada en un diseño de tipo factorial 2x3, orientada a evaluar la influencia de los estilos de liderazgo y el grado de supervisión e interacción entre ambos sobre la satisfacción laboral. Tomando como estilos de liderazgo la tipología de liderazgo transformacional, transaccional y laissez faire. Para ello, participaron 170 trabajadores del área obrera y

administrativa pertenecientes a la empresa Milazzo C.A. a quienes se les aplicaron los cuestionarios de estilos de liderazgo CELID-S de Castro, Nader y Casullo, (2004), entre otros.

Teóricamente, también se valora el liderazgo gerencial, por ejemplo, Navarro, (2011), manifiesta lo siguiente:

El liderazgo empresarial o gerencial se basa en saber dirigir ya sea la propia empresa o dirigir dentro de la propia empresa. Está más que demostrado que el liderazgo empresarial o autoritario basado en la superioridad o infundir miedo no funciona, al contrario; crea recelo.

Por otro lado, Aubert, (2018), sobre liderazgo gerencial, considera lo siguiente:

El Diccionario de Ciencias de la Conducta, define el liderazgo gerencial como las cualidades de personalidad y capacidad que favorecen la guía y el control de otros individuos. Kotter define a los líderes como personas capaces de crear y comunicar visiones y estrategias, y afirma que el liderazgo versa sobre cambio. Chiavenato destaca que liderazgo es la influencia interpersonal ejercida en una situación, dirigida a través del proceso de comunicación humana a la consecución de uno o diversos objetivos específicos.

De la información pertinente, podemos deducir que un buen liderazgo gerencial, indudablemente genera satisfacción laboral en los trabajadores de una institución.

Por ejemplo, Camacaro, (2013), sobre la satisfacción laboral, conceptualiza de la forma siguiente: Es una reacción afectiva de satisfacción, es una respuesta al producto de su esfuerzo laboral, es el nivel de cumplimiento de las responsabilidades asignadas, es una respuesta a un logro en el espacio laboral, es decir lo que espera conseguir y quiere de la entidad en la que labora a través de diversos elementos motivacionales.

11. REFERENCIAS

- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A., & Sáenz, I. (2012). *La satisfacción laboral en el área de la organización*. Venezuela.
- Alvarado, J. (2016). *Liderazgo gerencial y el desempeño laboral de los trabajadores de una entidad pública del Ministerio de Salud del Perú*, 2016. Lima.
- Aubert, G. (2018). *Liderazgo gerencial*.
- Aular, W. (2014). *El liderazgo y su incidencia en la gestión gerencial del Cuerpo Policial del Estado de Carabobo*. Barbula.
- Blas, G. (2016). *El liderazgo gerencial y su relación con el desempeño laboral de los colaboradores de la empresa Doit, Distrito Independencia – 2016*. Lima.
- Camacaro, P. R. (2013). *La satisfacción laboral en los trabajadores de un a institución pública*. Lima.
- Coronado, K. (2006). *Factores laborales y niveles de estrés laboral en enfermeros de los servicios de áreas críticas y medicina del Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión*. Lima.
- Flores, W. (2015). *El liderazgo gerencial y trabajo en equipo de los trabajadores de la dirección ejecutiva de personal de la Policía Nacional del Perú*. Lima.
- Fred, D. (2017). *Conceptos de administración estratégica*. Bogotá.
- Galicia, J. A. (2013). *Las habilidades gerenciales en los líderes empresariales*. Madrid.
- Gonzales. (2007). *Liderazgo del personal directivo de las escuelas básicas en la gestión de conflictos organizacionales*. Venezuela.
- Hurtado, M. (2013). *análisis del estilo de liderazgo a nivel gerencial y su incidencia en el rendimiento de los trabajadores, caso: planta de cuidado bucal de la empresa Colgate Palmolive, C.A*. Carabobo.