



Universidad Nacional
SAN LUIS GONZAGA



[Reconocimiento-CompartirIgual 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Esta licencia permite a otras combinar, retocar, y crear a partir de su obra, incluso con fines comerciales, siempre y cuando den crédito y licencia a las nuevas creaciones bajo los mismos términos. Esta licencia suele ser comparada con las licencias copyleft de software libre y de código abierto. Todas las nuevas obras basadas en la suya portarán la misma licencia, así que cualesquiera obras derivadas permitirán también uso comercial.

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



UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"



ESCUELA DE POSGRADO

EVALUACION DE ORIGINALIDAD

CONSTANCIA

El que suscribe, deja constancia que se ha realizado el análisis con el software de verificación de similitud de la **TESIS** cuyo título es:

"PERFECCIONAMIENTO PERSONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS EN UNA UNIVERSIDAD PÚBLICA DEL PERÚ, 2022"

Presentado por:

VALDIVIEZO BONIFAZ TELLY SLY

De la **MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN** mención **GESTIÓN EMPRESARIAL**.

Que, se ha recibido del operador del programa informático evaluador de originalidad de la Escuela de Posgrado de la UNICA, el informe automatizado de originalidad, el mismo que concluye de la siguiente manera:

El documento de investigación APRUEBA los criterios de originalidad con un porcentaje de similitud de 2%.

Para dar fe, se adjunta al presente el reporte de similitud de las bases de datos de iThenticate. En Ica 06 de marzo de 2025.

Atentamente

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
ESCUELA DE POSGRADO



Mario L. Reyes Mejía
Dr. MARIO GUSTAVO REYES MEJÍA
DIRECTOR

UNIVERSIDAD NACIONAL "SAN LUIS GONZAGA"
VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN
ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN
MENCIÓN: GESTIÓN EMPRESARIAL



TESIS

Perfeccionamiento personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

Línea de investigación.

Sociedad, desarrollo sostenible, políticas públicas y ambientales.

PRESENTADO POR:

Bach. Telly Sly, Valdiviezo Bonifaz

GRADO A OBTENER: MAESTRO

ASESOR:

Mag. Miguel Ángel Tataje Arango

Ica, Perú

2025

DEDICATORIA

Le dedico esta tesis a mis padres por el apoyo brindado, el esfuerzo a lo largo de los años de carrera y a mis hermanos por la motivación en los momentos en lo que necesité de manera incondicional.

AGRADECIMIENTOS

Agradezco a Dios por acompañarme y mostrarme siempre su fidelidad; a mis padres, hermanos y amigos por inspirarme a mejorar cada día y a las personas que me abrieron las puertas para mejorar en el aspecto profesional, quienes con su amplia experiencia me han permitido aprender.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTOS	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
ÍNDICE DE FIGURAS	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA	10
III. RESULTADOS.....	12
IV. DISCUSIÓN	54
V. CONCLUSIONES.....	55
VI. RECOMENDACIONES.....	56
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	57
VIII. ANEXOS	61

Índice de tablas

Tabla 1.	Matriz de operacionalización de variable (X): Perfeccionamiento del personal	8
Tabla 2.	Matriz de operacionalización de variable (Y): Satisfacción laboral.....	9
Tabla 3.	Resultados de la pregunta 1.....	12
Tabla 4.	Resultados de la pregunta 2.....	13
Tabla 5.	Resultados de la pregunta 3.....	14
Tabla 6.	Resultados de la pregunta 4.....	15
Tabla 7.	Resultados de la pregunta 5.....	16
Tabla 8.	Resultados de la pregunta 6.....	17
Tabla 9.	Resultados de la pregunta 7.....	18
Tabla 10.	Resultados de la pregunta 8.....	19
Tabla 11.	Resultados de la pregunta 9.....	20
Tabla 12.	Resultados de la pregunta 10.....	21
Tabla 13.	Resultados de la pregunta 11.....	22
Tabla 14.	Resultados de la pregunta 12.....	23
Tabla 15.	Resultados de la pregunta 13.....	24
Tabla 16.	Resultados de la pregunta 14.....	25
Tabla 17.	Resultados de la pregunta 15.....	26
Tabla 18.	Resultados de la pregunta 16.....	27
Tabla 19.	Resultados de la pregunta 17.....	28
Tabla 20.	Resultados de la pregunta 18.....	29
Tabla 21.	Resultados de la pregunta 19.....	30
Tabla 22.	Resultados de la pregunta 20.....	31
Tabla 23.	Resultados de la pregunta 21.....	32
Tabla 24.	Resultados de la pregunta 22.....	33
Tabla 25.	Resultados de la pregunta 23.....	34
Tabla 26.	Resultados de la pregunta 24.....	35
Tabla 27.	Resultados de la pregunta 25.....	36
Tabla 28.	Resultados de la pregunta 26.....	37
Tabla 29.	Resultados de la pregunta 27.....	38
Tabla 30.	Resultados de la Pregunta 28.....	39
Tabla 31.	Resultados de la pregunta 29.....	40
Tabla 32.	Resultados de la pregunta 30.....	41

Tabla 33.	Resultados de la pregunta 31.....	42
Tabla 34.	Resultados de la pregunta 32.....	43
Tabla 35.	Resultados de la pregunta 33.....	44
Tabla 36.	Resultados de la pregunta 34.....	45
Tabla 37.	Resultados de la pregunta 35.....	46
Tabla 38.	Resultados de la pregunta 36.....	47
Tabla 39.	Resultados de la pregunta 37.....	48
Tabla 40.	Resultados de la pregunta 38.....	49
Tabla 41.	Comprobación de la Hipótesis General.....	50
Tabla 42.	Comprobación de la Hipótesis específica 1.....	51
Tabla 43.	Compobración de la Hipótesis específica 2.....	52
Tabla 44.	Compobración de la Hipótesis específica 3.....	53

ÍNDICE DE FIGURAS

Gráfico 1.	Resultados de la pregunta 1	12
Gráfico 2.	Resultados de la pregunta 2	13
Gráfico 3.	Resultados de la pregunta 3	14
Gráfico 4.	Resultados de la pregunta 4	15
Gráfico 5.	Resultados de la pregunta 5	16
Gráfico 6.	Resultados de la pregunta 6	17
Gráfico 7.	Resultados de la pregunta 7	18
Gráfico 8.	Resultados de la pregunta 8	19
Gráfico 9.	Resultados de la pregunta 9	20
Gráfico 10.	Resultados de la pregunta 10.....	21
Gráfico 11.	Resultados de la pregunta 11.....	22
Gráfico 12.	Resultados de la pregunta 12.....	23
Gráfico 13.	Resultados de la pregunta 13.....	24
Gráfico 14.	Resultados de la pregunta 14.....	25
Gráfico 15.	Resultados de la pregunta 15.....	26
Gráfico 16.	Resultados de la pregunta 16.....	27
Gráfico 17.	Resultados de la pregunta 17.....	28
Gráfico 18.	Resultados de la pregunta 18.....	29
Gráfico 19.	Resultados de la pregunta 19.....	30
Gráfico 20.	Resultados de la pregunta 20.....	31
Gráfico 21.	Resultados de la pregunta 21.....	32
Gráfico 22.	Resultados de la pregunta 22.....	33
Gráfico 23.	Resultados de la pregunta 23.....	34
Gráfico 24.	Resultados de la pregunta 24.....	35
Gráfico 25.	Resultados de la pregunta 25.....	36
Gráfico 26.	Resultados de la pregunta 26.....	37
Gráfico 27.	Resultados de la pregunta 27.....	38
Gráfico 28.	Resultados de la Pregunta 28	39
Gráfico 29.	Resultados de la pregunta 29.....	40
Gráfico 30.	Resultados de la pregunta 30.....	41
Gráfico 31.	Resultados de la pregunta 31.....	42
Gráfico 32.	Resultados de la pregunta 32.....	43
Gráfico 33.	Resultados de la pregunta 33.....	44
Gráfico 34.	Resultados de la pregunta 34.....	45
Gráfico 35.	Resultados de la pregunta 35.....	46
Gráfico 36.	Resultados de la pregunta 36.....	47

Gráfico 37.	Resultados de la pregunta 37.....	48
Gráfico 38.	Resultados de la pregunta 38.....	49

RESUMEN

El análisis obtiene como objetivo identificar la relación del perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. El estudio es de tipo utilitario, el nivel se basó en lo correlacional - descriptivo y su diseño se adecua con el no experimental, empleando una encuesta como técnica de recolección de información y el cuestionario como instrumento, constituyendo una muestra de 264 trabajadores administrativos de una universidad pública del Perú.

Según los datos obtenidos se puede determinar que, con respecto al objetivo general de la investigación se determina que el 54% de los encuestados considera que existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Puesto que, se observa que mientras más crecimiento personal obtenga los trabajadores incrementará sus niveles de satisfacción laboral.

Referente al primer objetivo específico se determina que el 57% de los encuestados considera que existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Puesto que, se evidencia que si los trabajadores obtienen mayores conocimientos teóricos y/o prácticas permitirá que desarrollen sus actividades laborales de una forma más sencilla y rápida, incrementando su satisfacción laboral.

Respecto al segundo objetivo específico se establece que, el 60% de los encuestados considera que existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Puesto que, se evidencia que los trabajadores al recibir capacitaciones laborales por parte de su institución mejoran su capacidad operativa, asimismo consideran que su institución los reconoce como personal valioso para mejora de la organización, lo que incrementa la satisfacción laboral.

Referente al tercer objetivo específico se determina que, el 56% de los encuestados considera que hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Se evidencia que los trabajadores cuando son capaces de lograr los objetivos que les plantea la institución incrementa de manera positiva la satisfacción laboral de los mismos.

Palabras claves: Perfeccionamiento, personal, satisfacción, laboral.

ABSTRACT

The objective of the research is to identify the relationship between personal development and job satisfaction of administrative workers in a public university in Peru, 2022. The study is of a utilitarian type, correlational - descriptive level and non-experimental design, using the survey as information collection technique and the questionnaire as an instrument, defining a sample of 264 administrative workers from a public university in Peru.

According to the data obtained, it can be determined that, with respect to the general objective of the research, it is determined that 54% of those surveyed consider that there is a significant relationship between personal improvement and job satisfaction of administrative workers at a public university in Peru, 2022. Since, it is observed that the more personal growth workers obtain, their levels of job satisfaction will increase.

Regarding the first specific objective, it is determined that 57% of those surveyed consider that there is a direct relationship between academic learning and the job satisfaction of administrative workers at a public university in Peru, 2022. Since, it is evident that if workers obtain Greater theoretical and/or practical knowledge will allow them to carry out their work activities in a simpler and faster way, increasing their job satisfaction.

Regarding the second specific objective, it is established that 60% of those surveyed consider that there is a significant relationship between the preparation of personnel and the job satisfaction of administrative workers at a public university in Peru, 2022. Since, it is evident that When workers receive job training from their institution, they improve their operational capacity. They also consider that their institution recognizes them as valuable personnel for the improvement of the organization, which increases job satisfaction.

Regarding the third specific objective, it is determined that 56% of those surveyed consider that there is a direct relationship between staff objectives and the job satisfaction of administrative workers at a public university in Peru, 2022. It is evident that when workers are capable Achieving the objectives set by the institution positively increases their job satisfaction.

Keywords: Improvement, personal, satisfaction, work.

I. INTRODUCCIÓN

A. Planteamiento del problema

En este momento el mantenimiento de la capacidad humana es vital en los planes de manejo de la administración fundamental del mundo y de los planes de jefes, esto es, se ha convertido en un tema significativo a escala jerárquica que requiere ser resuelto, como lo prueba la revisión liderada por el despacho de RRHH en 2016, la cual expresa que en América Latina el 45% de los funcionarios se mantiene por menos de medio año en sus labores.

Al respecto, Velasquez (2020) manifiesta por su parte que uno de los principales problemas que enfrentan las asociaciones colombianas, particularmente en los meses claves del año, es la alta renuncia del equipo humano, a causa de la insatisfacción de compromisos adquiridos por la asociación, ausencia de planes de seguridad y bienestar laboral, vulnerabilidad sobre el futuro laboral, desafortunada correspondencia y desafortunada administración de progreso de la dirección. Frente a esta situación, estas organizaciones recurren a mecanismos electivos, y entre los más utilizados figuran los siguientes: programas de formación, estudios de dirección, retribución representativa, planes de correspondencia, preparación especializada y planes de recompensa por los resultados obtenidos. En cualquier caso, las realidades muestran que todo lo descrito anteriormente no basta, por lo que ha comenzado un patrón de desarrollo orientado a completar planes de auto-mejora, adquiriendo logros mejorados en términos de detener el canal de la habilidad humana.

De la misma manera, Treilhes (2018) manifiesta que en E.E.U.U gracias a un estudio hecho por las universidades de Illinois y Georgetown, evidenciaron que aquellas empresas que tienen menos deserción de colaboradores producen cuatro veces más beneficios que otras con alto nivel de deserción, sobre esto algunos efectos son: elevados costos de reclutamiento y entrenamiento, pérdida de Know – How de las organizaciones, aumento de la baja moral del personal, discontinuidad de proyectos y deterioro de la imagen corporativa. Por otra parte, la distribución realizada por Future Work environment y Kronos para América del Norte muestra que el 87% de las organizaciones y asociaciones certifican que mantener la capacidad humana es una magnitud básica que hay que resolver. Por fin, Treilhes (2017) señala que en Madrid el mantenimiento de la capacidad es una cuestión difícil en las economías de desarrollo y ampliación, por la ausencia de progreso en las circunstancias de trabajo y un desprecio poco común de la auto-mejora en el mundo laboral. En cualquier caso, esta indiferencia de la administración ha afectado directamente a la eficiencia.

En Perú, el despliegue con respecto a la administración para sostener la capacidad humana es considerablemente más extraordinario debido a la familiaridad del trabajo, el incremento de la población laboral y a la verdad nueva del residente mundial.

La institución en la que nos concentramos experimenta en su mayor parte una extraordinaria falta de satisfacción en el empleo, no avanzan en un lugar de trabajo adecuado o simplemente por el hecho de que no incluyen en este ciclo a sus supervisores, responsables y colaboradores de la misma manera, esto provoca una progresión de asuntos en los especialistas, esperando que se realicen los movimientos necesarios para asegurar una forma de conducta jerárquica adecuada y que proporcione a la organización el alcance de sus metas.

B. Antecedentes de la investigación

a. Antecedentes internacionales

1. Naranjo, S. (2022) señaló como fin fue decidir la conexión entre el cumplimiento del trabajo y la presentación del equipo de la clínica Básico Clínica Naranjo-Milagro, aplico un diseño se basó en lo no experimental, cuantitativo, su muestreo se dio por 12 participantes, el instrumento se relacionó con el cuestionario, hallando un 50% revelan estar satisfechos, toda vez que realizan sus labores con independencia y manifiestan tener buenas relaciones entre los trabajadores, finiquitando que hay un elevado grado de desempeño en base a sus condiciones personales y complacencia.
2. Núñez, V. (2020) presento como objetivo analizar las conexiones en el entorno institucional y su exigencia en lo profesional sobre la organización SYSTE Market, desarrollando un enfoque cuantitativo, transversal, explicativo, manejando la encuesta como técnica, hallando que las variables de estudio se encuentran vinculadas significativamente altas con $r= 0.997$
3. Pontón, J. (2019) planteo como objetivo averiguar el efecto de la reconstrucción de la ejecución de las direcciones sobre el cumplimiento del equipo técnico de BEGORO S.A. El Oro, aplico el método histórico, inductivo, deductivo y empírico, muestra de 74 colaboradores, técnicas entrevistas, observación y documental, hallando como resultado relevante los colaboradores expresan existir malos manejos sobre el monitoreo de los activos, también su protección, operaciones administrativas concluyendo que hay menos grado de exigencia en lo profesional y desenvolvimiento del capital humano.

4. Vélez, M. (2018) Formulo como objetivo describir los parámetros que afectan a la realización y ejecución del trabajo de los representantes del Gobierno Autónomo Independiente de Biblián, aplico un diseño no experimental, técnica de la encuesta, revelando que existen carencias que señalan los trabajadores su insatisfacción como: No se sienten motivados de su labor que realizan, pésimas condiciones laborales, mejorar la comunicación organizacional, sueldos irrisorios, interrelaciones negativas y no son estimados sobre las elecciones.

b. Antecedentes nacionales

1. Rosales y Miguel (2021) formulo como objetivo para decidir la conexión entre las circunstancias de labor y el cumplimiento de la ocupación, hizo una metodología basada en lo cuantitativo-básica correlacional, su instrumento es el cuestionario, muestra censal de 19 participantes, hallando que un 56,1% califico como bueno sus exigencias profesionales, en conexión a la complacencia un 52,6% manifestó es baja, concluyendo existe una correlación positiva media $r=0.717$.
2. Saavedra y Delgado (2020) Formularon su fin en describir la realización laboral en la administración gerencial, manejo un diseño no experimental descriptivo, aplicando la técnica documental, hallando que los participantes no están satisfechos por percibir salarios irrisorios, áreas inadecuadas de labor y falta de liderazgo, en relación a la gestión administrativa falta de estrategias que coadyuben el respeto sobre las metas y fines en la institución , así como la planificación, control y evaluación arribados de una manera fáctica.
3. Querevalu, E., Cabrera, X. y Chavarry, p. (2020) señalaron como fin fue explicar un procedimiento de avance jerárquico para seguir desarrollando la realización profesional entre los representantes de la comunidad de datos de la Universidad Señor de Sipán, uso un enfoque mixto, no experimental, muestra de 16 pobladores, manejando el cuestionario y ficha de observación, hallando que hay un nivel de satisfacción bajo concluyendo que hay un grado bajo y medio en cuanto a la exigencia profesional.
4. Chiquipoma y Mendo (2018) formularon como objetivo estudiar qué conexión tiene el entorno de autoridad con la realización profesional de los representantes de la Municipalidad Distrital de Jesús-2017, enfoque positivista, método cuantitativo muestra de 80 participantes, aplicando

entrevistas, en resumen, hay una conexión favorable en las variables.

c. Antecedentes locales

1. Anicama, Mora y Fernández (2021) formularon como objetivo fue reflejar el grado de realización profesional de los formadores sobre la organización de formación N°51003 Rosario Cusco-2021, aplico un enfoque cuantitativo, transversal, muestra censal de 50 docentes, técnica de la encuesta hallando un 36% de los participantes expresan regular satisfacción laboral, en cuanto a la magnitudes con las exigencias sobre la labor (42%), motivación y productividad profesional un (34%), monitoreo un (44%) interrelaciones de individuos un (42%) orientación y promoción u 36% , puesta de trabajo un (54%) , concluyendo que a nivel global existe un 36% nivel regular de satisfacción laboral.
2. Melgar, S. (2018) señalo como fin fue confirmar si la asociación temporal tiene una enorme vinculación con el cumplimiento profesional de los representantes directivos de la Universidad Nacional “San Luis Gonzaga” de Ica-2016, haciendo uso de un tipo analítico y aplicativo , correlacional, muestra de 269 trabajadores , aplicando como trabajo de campo el cuestionario, evidenciando que la asociación temporal tiene un vínculo crítico con la realización laboral con una conexión generalmente excelente del 82,6%, igualmente la preparación del periodo está fundamentalmente conectada con la magnitud Y con una conexión decente del 75,9%, igualmente la jerarquización del factor tiempo está directamente conectada con la magnitud Y con $r=79,4\%$, presumiendo que existe una conexión inmediata entre los factores.

C. Bases teóricas

• Desarrollo personal

En las expresiones de Chiavenato (2008) él caracteriza la autoperfeccionamiento como: formación situada en el futuro, siendo la formación conectada a los procesos avanzados de desarrollo del carácter y perfeccionamiento de la comprensión y desciframiento de la información; el perfeccionamiento se centra en la autoperfeccionamiento del representante y se sitúa en la vocación futura y no sólo en la posición en curso. Del mismo modo, Wether y Davis (2008) caracterizan el autoconocimiento como: planes orientados especialmente a los ámbitos de la administración central y superior, a corto, medio y anhelado plazo. La mejora comprende enseñar a los líderes según la visión y los objetivos de la asociación, e incorpora programas con una preparación exhaustiva.

En esta parte separaremos la autosuperación de la preparación en las expresiones de Wether y Davis (2008) sobre la base de que numerosos especialistas y estudiosos mezclan los dos períodos, en cualquier caso, aceptándolos como palabras equivalentes.

El transcurso de un plan de superación individual debería ser minuciosamente planificado y expuesto a la vista de Wether y Davis (2008) que dan sentido a todo el ciclo de manera exhaustiva y rápida. Sin embargo, recordar los 4 avances fundamentales que guían el desarrollo es igualmente esencial:

Diagnóstico: evalúa las capacidades de trabajo reales frente a las previstas y, en función de dichos resultados, valora los requisitos genuinos del esquema de avance y su alcance.

Intervención: sirve para moverse sobre las carencias reconocidas, para plantear ¿Quién, ¿Cómo, ¿Dónde y Cuándo? para poner en marcha la mejora.

Comprobación: contribuye a volver a la experiencia educativa, para asegurarse de que se percibe y se incorpora el programa.

Evaluación: decide el progreso de la interacción de mejora, proporcionando datos sobre su efecto en los especialistas y la asociación.

- **Satisfacción laboral:**

Para Robbins (1996) la motivación profesional es la percepción general que tiene una persona de su empleo. Un individuo con un elevado grado de motivación profesional tiene perspectivas optimistas hacia su trabajo, mientras que un individuo descontento con su trabajo tiene una mentalidad desfavorable hacia el mismo.

La valoración profesional es una inclinación que los individuos manifiestan sobre sus capacidades profesionales. La valoración profesional también se caracteriza por ser el resultado de las percepciones que tienen sobre su trabajo, a la vista de las características del lugar de empleo, como el estilo de dirección, las disposiciones y los métodos, la satisfacción del grupo de trabajo, la alianza con el grupo de trabajo, las circunstancias laborales y los ingresos netos. A pesar de que se han relacionado muchos aspectos con la motivación laboral, cinco de ellos tienen atributos significativos.

D. Marco conceptual

- **Satisfacción laboral:** La formulación dada por Peiró, Gonzales, Zurriaga, Ramos y Bravo (1989), caracterizada como el óptimo estado dependiente de las conexiones sociales que los representantes sostienen dentro de la asociación, de sus cualidades y de las asunciones que tienen sobre el desempeño laboral.

- **Satisfacción con la supervisión:** Es la manera en que los jefes valoran el trabajo realizado, la gestión recibida, la cercanía y recurrencia de la gestión, la ayuda recibida de los jefes y la concordancia y razonabilidad del trato recibido en la organización. (Meliá & Peiró 1989).
- **Satisfacción con el ambiente físico del trabajo:** Está relacionado con el espacio real y el entorno de trabajo, el orden, la limpieza, la resistencia y la climatización del entorno laboral. (Meliá & Peiró 1989).
- **Satisfacción con las prestaciones recibidas:** En qué medida la organización se ajusta a las modalidades, los acuerdos, los reglamentos de trabajo y la manera en que se producen los intercambios sobre cuestiones profesionales. (Meliá & Peiró 1989).

E. Problemas de la investigación

a. Problema general

b. Problemas específicos

1. ¿Cómo se relaciona el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022?
2. ¿En qué medida la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022?
3. ¿Cómo se relacionan los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022?

F. Justificación

El estudio se basa en las diferentes teorías en relación al perfeccionamiento docente y satisfacción laboral que servirán para fundamentar de manera holopraxica el problema, hipótesis y objetivos, así mismo se realizara un contraste de lo cognoscitivo con el marco metodológico adquiriendo datos procesados para obtener información relevante al estudio, así mismo se relacionara el perfeccionamiento personal con la satisfacción laboral , realizando el trabajo de campo aplicando los instrumentos correspondientes, obteniendo los datos de los participantes de la UNICA, que nos mostraran información relevante en cuanto a los objetivos y metas de los trabajadores para que se sientan satisfechos y por ende ofrecerán aportes a la institución para su desarrollo como un servicio de calidad.

G. Objetivos de la investigación

a. Objetivo general

Identificar la relación del perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

b. Objetivos específicos

1. Deducir la relación del aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022
2. Determinar la relación de la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022
3. Descifrar la relación de los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

H. Hipótesis de la investigación

a. Hipótesis general

Existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

b. Hipótesis específicas

1. Existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.
2. Existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.
3. Hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

I. Variables de la investigación

a. Variable independiente

Perfeccionamiento del personal

b. Variable dependiente

Satisfacción laboral

J. Operacionalización de variables

Tabla 1

Matriz de operacionalización de variable (X): Perfeccionamiento del personal

Título: Perfeccionamiento personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.				
Variable (X)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Perfeccionamiento del personal	Se refiere al desarrollo de las habilidades blandas como duras con la finalidad de estar capacitado para el desarrollo laboral.	El Perfeccionamiento del personal será medida mediante las dimensiones de formación académica, capacitaciones y objetivos del personal.	Formación académica	<ul style="list-style-type: none"> • Grado de estudios • Especializaciones • Convenios
			Capacitaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Preparación • Ascensos
			Objetivos del personal	<ul style="list-style-type: none"> • Lineamientos • Prioridades • Habilidades

Nota. Elaboración propia (2023).

Tabla 2*Matriz de operacionalización de variable (Y): Satisfacción laboral*

Título: Perfeccionamiento personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.				
Variable (Y)	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores
Satisfacción laboral	Consisten en un ambiente encantador que se basa en las conexiones sociales que establecen los representantes dentro de la asociación, en sus cualidades y en las suposiciones que tienen sobre la labor.	Las minas exportadoras serán medida mediante las dimensiones de factores intrínsecos y factores extrínsecos.	Factores intrínsecos.	<ul style="list-style-type: none"> • Complacencia • Beneficios • Reconocimiento • Compromiso • Desarrollo Profesional
			Factores extrínsecos.	<ul style="list-style-type: none"> • Salarios • Políticas de la institución • Interrelación laboral • Control • Nivel social.

Nota. Elaboración Propia (2023).

II. ESTRATEGIA METODOLÓGICA

A. Tipo, nivel y diseño de investigación

a. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo utilitaria, puesto que, de acuerdo con Maldonado, J. (2015) indica aplica lo cognoscitivo a la solución de los problemas facticos (p.38).

b. Nivel de investigación

El nivel será correlacional-descriptiva, según Valencia, R. (2022) es correlacional; ya que aborda la estrategia más adecuada al dirigir el análisis para la instancia de dos factores; la diferencia fundamental es la indagación, estimación y evaluar la afiliación que abordan las mediciones entre los factores, pero sin importar los diferentes impactos.

c. Diseño de investigación

El estudio sobre el diseño será compuesto por el no experimental, según Segovia, J. (2022) es visto como en proceso de definición, ya que los análisis se efectúan sin el control consciente de los factores y en los cuales las particularidades se observan en el momento y luego se evalúan. Por otra parte, se recabó información de los factores que son logística verde y minas exportadoras ubicadas en Perú en un tiempo específico.

B. Población, muestra materia de investigación

a. Población

Conformada por 839 trabajadores administrativos de una universidad pública del Perú.

b. Muestra

Se determino 839 trabajadores administrativos de una universidad pública del Perú. La muestra se calculó mediante la siguiente formula:

$$n = \frac{S^2xNxPxR}{E^2x(N - 1) + S^2xPxR}$$

Donde:

N = Población, cuyo valor es 839

S = Nivel de confianza al 95%, cuyo valor es 1.96

E = Error muestral, cuyo valor es 5

P = Probabilidad de éxito, cuyo valor es 50

R = Probabilidad de fracaso, cuyo valor es 50

$$n = \frac{1.96^2 \times 839 \times 0.5 \times 0.5}{0.05^2 \times (839 - 1) + 1.96^2 \times 0.5 \times 0.5} = 264$$

C. Técnica de recolección de datos

La técnica del estudio fue la encuesta ya que abordó la importancia en el planteamiento de indagaciones para los miembros planificó plenamente la intención de tener la información vital y alcanzar los fines planteados en la formulación.

D. Instrumentos de recolección de datos

El análisis será el cuestionario ya que se realizó con el esquema de funcionamiento de los factores, usando una lista de cuestiones compuestas que serán proporcionadas a los participantes, para que puedan responderlas registradas en papel en las organizaciones mineras. Se elaboró un cuestionario con 38 ítems, que han sido explicadas a la vista de la hipótesis considerada en el presente análisis, así como empleando la escala de Likert con el objetivo de que las organizaciones objeto de estudio ofrezcan sus respuestas por independiente.

E. Técnica de procesamiento de datos, análisis e interpretación de resultados

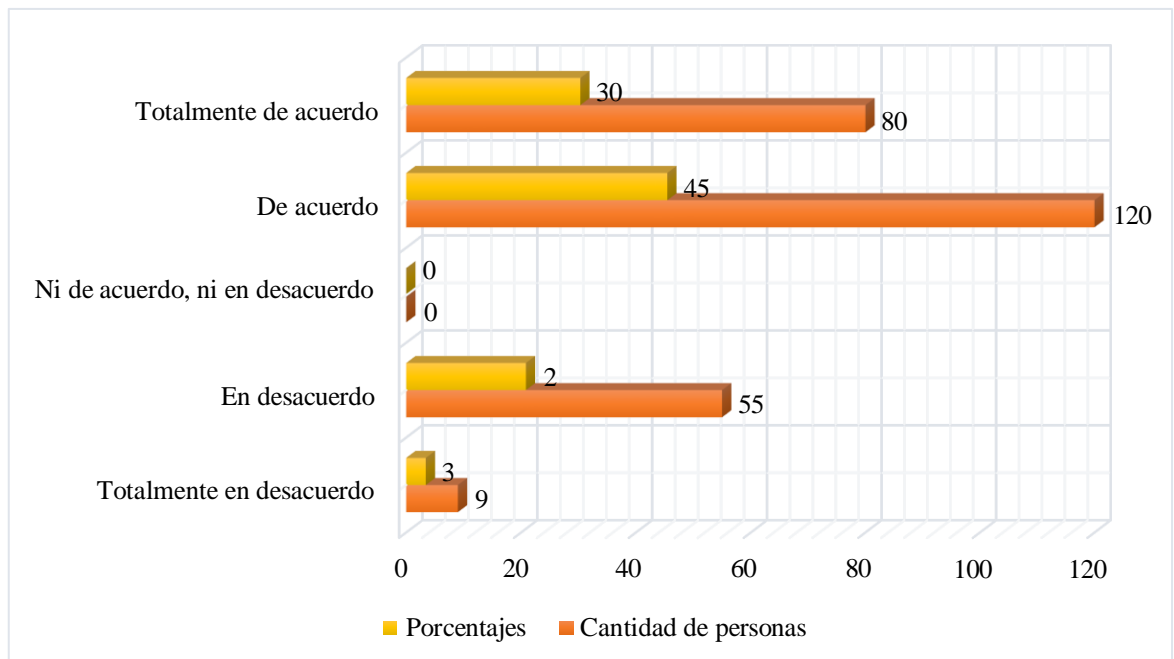
Se uso la encuesta como técnica establecida por medio de la realización de un enlace con la ayuda que ofrece Google, ya que por este medio virtual permitirá archivar los datos por el Microsoft Excel para luego ser estudiados y después aplicarlo en la estadística descriptiva para la explicación a través de las tablas como gráficos para que continuamente se deduzca los resultados del tema en estudio usando el Microsoft Word. Asimismo, se utilizará la programación estadística SPSS para mostrar la vinculación que tienen las dos variables por medio del método de correlación del Coeficiente de Pearson con el fin de comprobar la prueba de hipótesis y realizar su interpretación con la ayuda de la tabulación.

III. RESULTADOS

Tabla 03:
Respuestas de la pregunta N° 01

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	9	3
<i>En desacuerdo</i>	55	21
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	120	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 01:
Respuestas de la pregunta N° 01

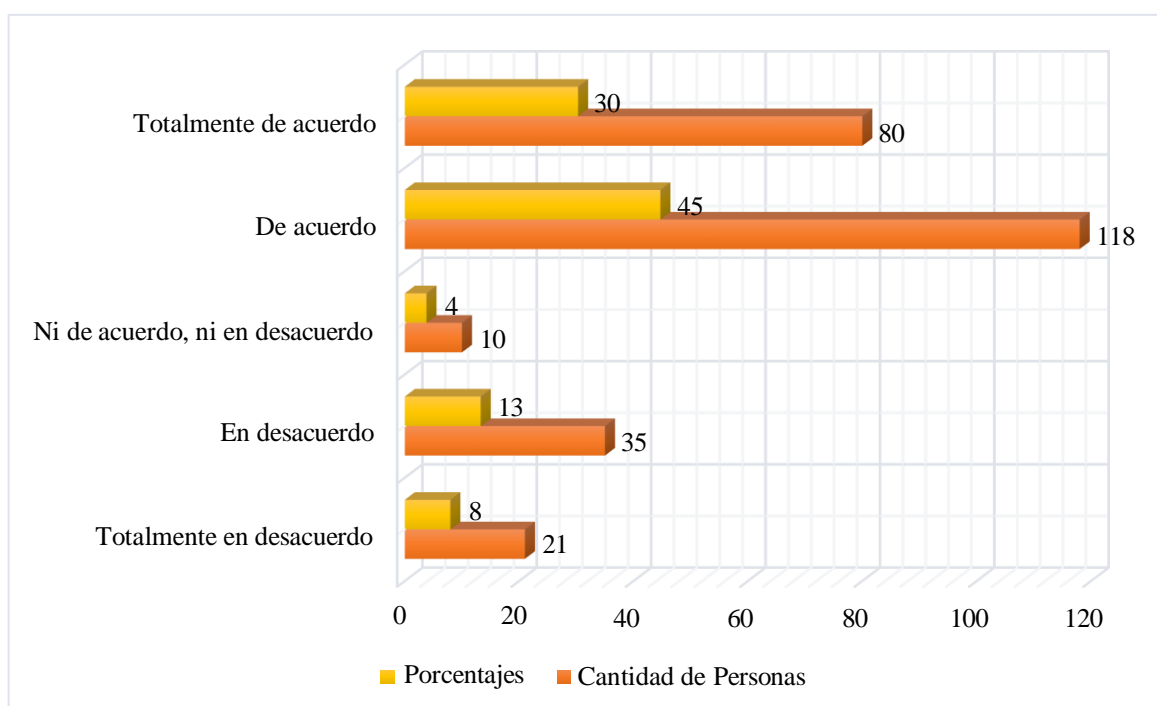


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre sus colaboradores de UNICA tienen el grado de instrucción más significativo para desempeñar sus funciones. El 30% de los encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo, el 21% expresan que están en desacuerdo, y solamente el 3% plantea que están totalmente en desacuerdo.

Tabla 04:
Respuestas de la pregunta N° 02

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	21	8
<i>En desacuerdo</i>	35	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	10	4
<i>De acuerdo</i>	118	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
Total	264	100.00

Figura 2:
Respuestas de la pregunta N° 02

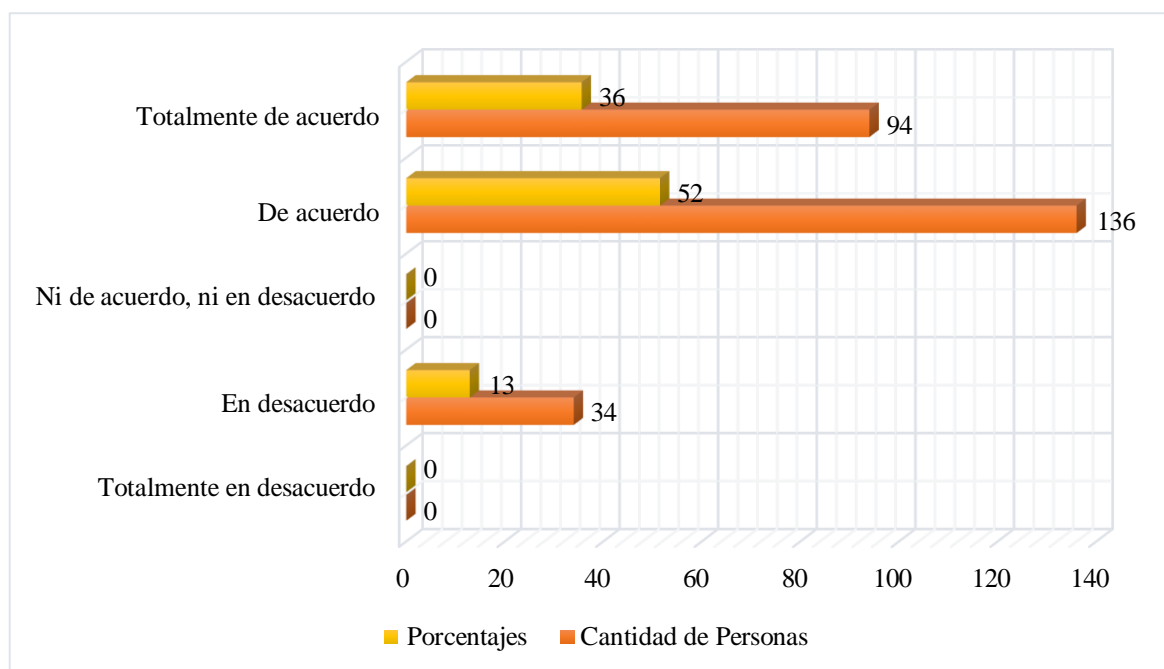


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo al grado de escolarización hace más sencillo desempeñar un trabajo de dirección decente, el 30% expresa que están totalmente de acuerdo, el 13% manifiesta que están en desacuerdo, solamente el 8% expresa que están totalmente en desacuerdo y el 4% se define neutral.

Tabla 05:
Respuestas de la pregunta N° 03

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	34	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	136	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 3:
Respuestas de la pregunta N° 03

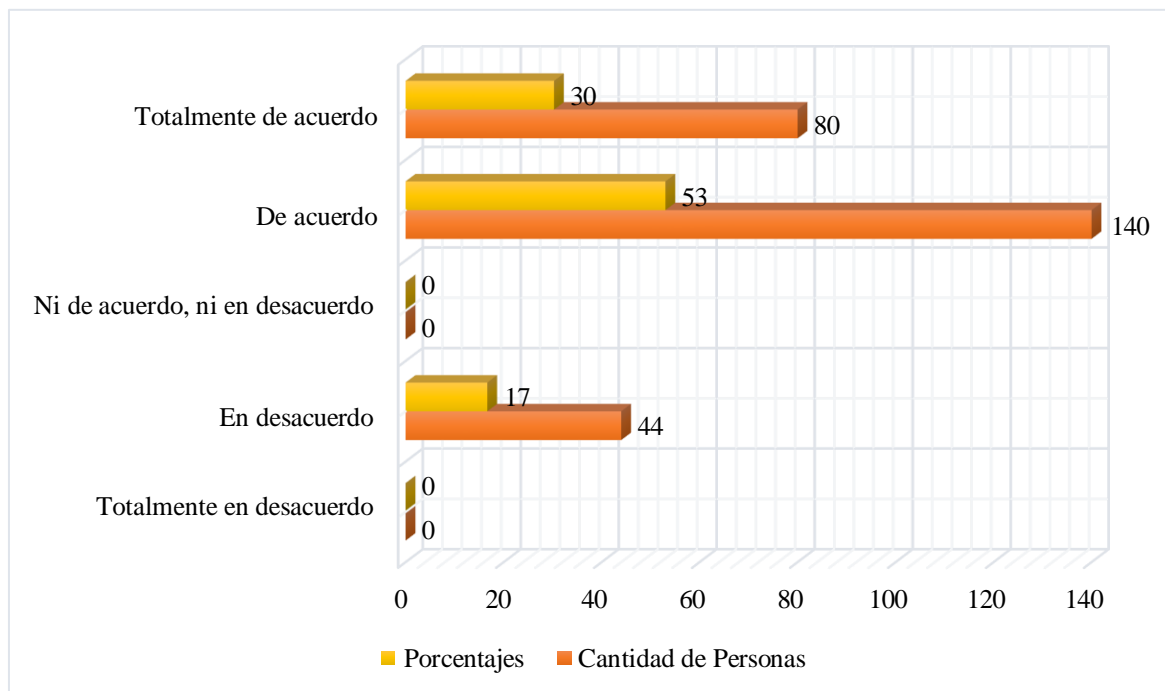


Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre al no poseer un título de experto, pero tener conocimientos cercanos, no se te tiene en cuenta para ocupar posiciones superiores, el 36% expresa que están totalmente de acuerdo y solo el 13% manifiesta que están en desacuerdo.

Tabla 06:
 Respuestas de la pregunta N° 04

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	44	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	140	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 04:
 Respuestas de la pregunta N° 04

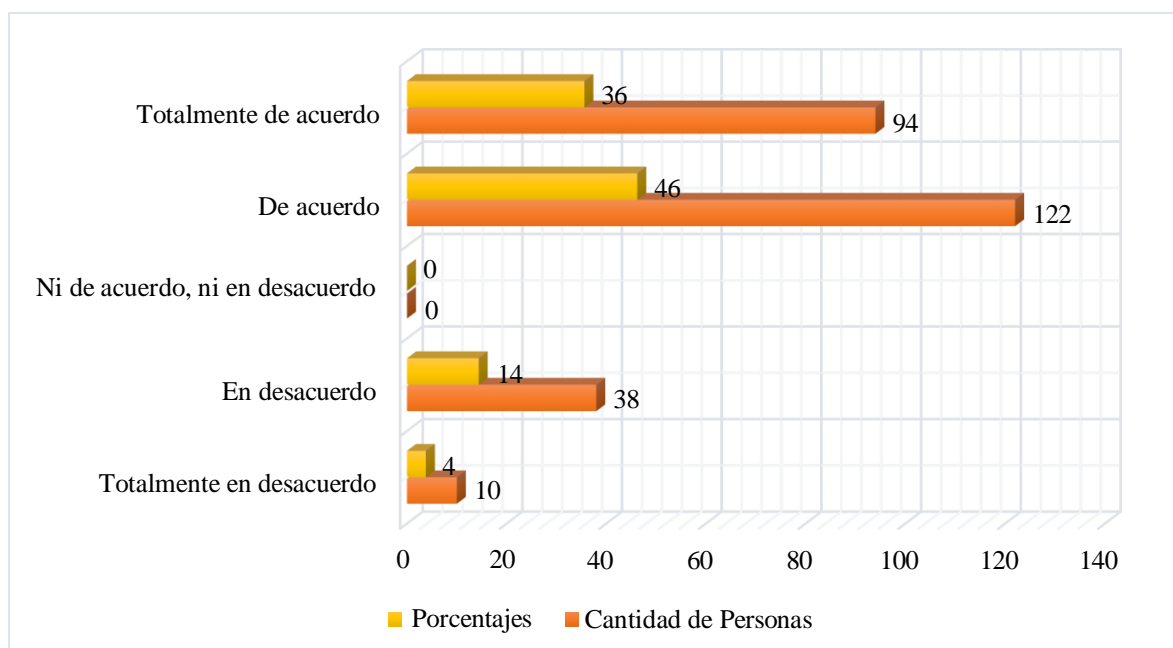


Se contemplo que el 53% sobre los participantes definen que están en de acuerdo sobre su supervisor directo es un experto cercano en el que desempeñas tu trabajo, el 30% expresan que están totalmente de acuerdo y el 17% consideran que están en desacuerdo.

Tabla 07:
Respuestas de la pregunta N° 05

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	4
<i>En desacuerdo</i>	38	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	122	46
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 05:
Respuestas de la pregunta N° 05

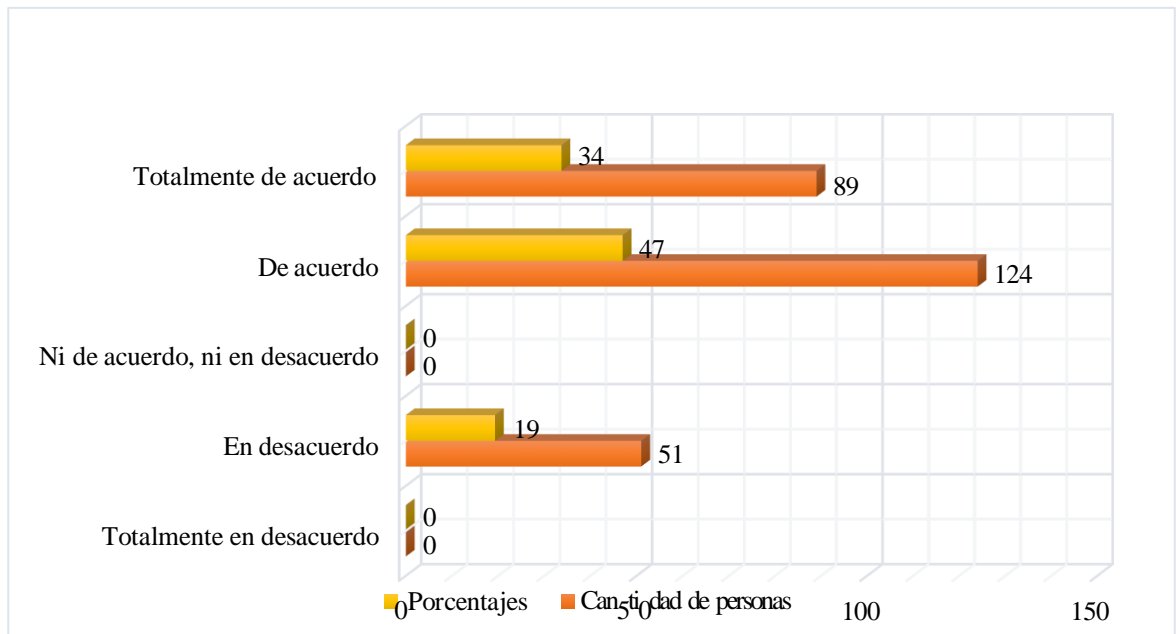


Se contemplo que el 46% sobre los participantes definen que están de acuerdo cree que la UNICA ofrece talleres y cursos de especialización, el 36% consideran que están totalmente de acuerdo, el 14% manifiesta estar en desacuerdo y el 4% indican que están neutral.

Tabla 08:
Respuestas de la pregunta N° 06

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	51	19
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	124	47
<i>Totalmente de acuerdo</i>	89	34
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 06:
Respuestas de la pregunta N° 06

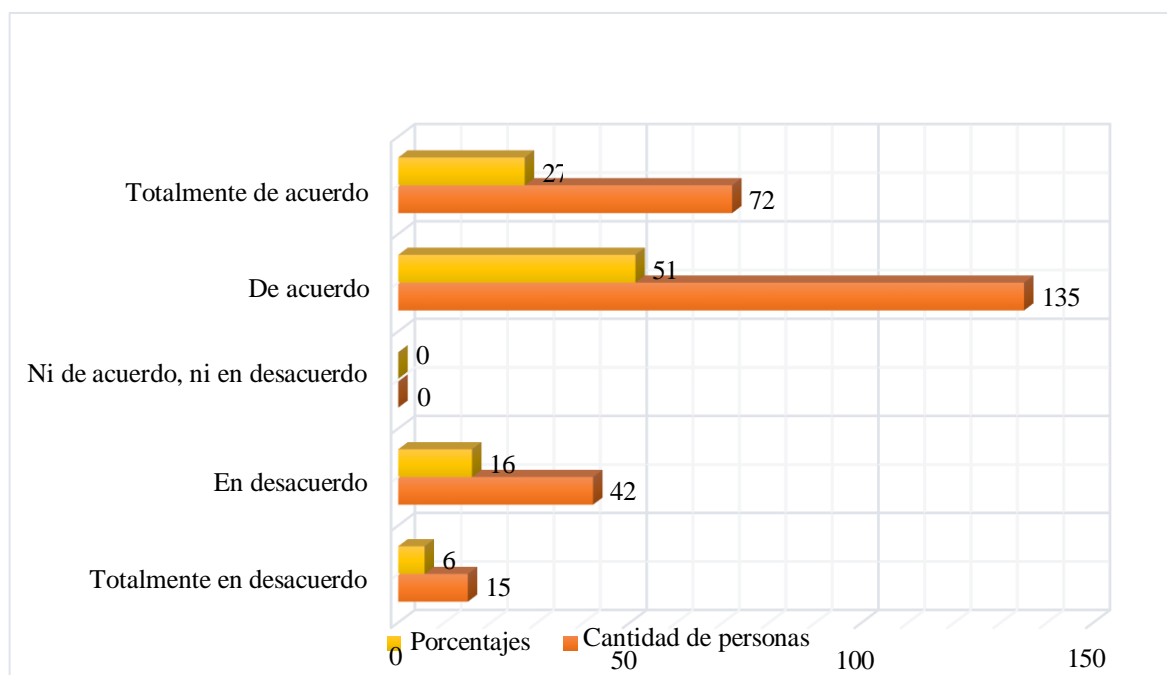


Se contemplo que el 47% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre la UNICA debería establecer acuerdos con universidades para hacer prácticas, el 34% se encuentra totalmente de acuerdo y solamente el 19% indican que estar en desacuerdo.

Tabla 09:
Respuestas de la pregunta N° 07

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	15	6
<i>En desacuerdo</i>	42	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	135	51
<i>Totalmente de acuerdo</i>	72	27
Total	264	100.00

Figura 07:
Respuestas de la pregunta N° 07

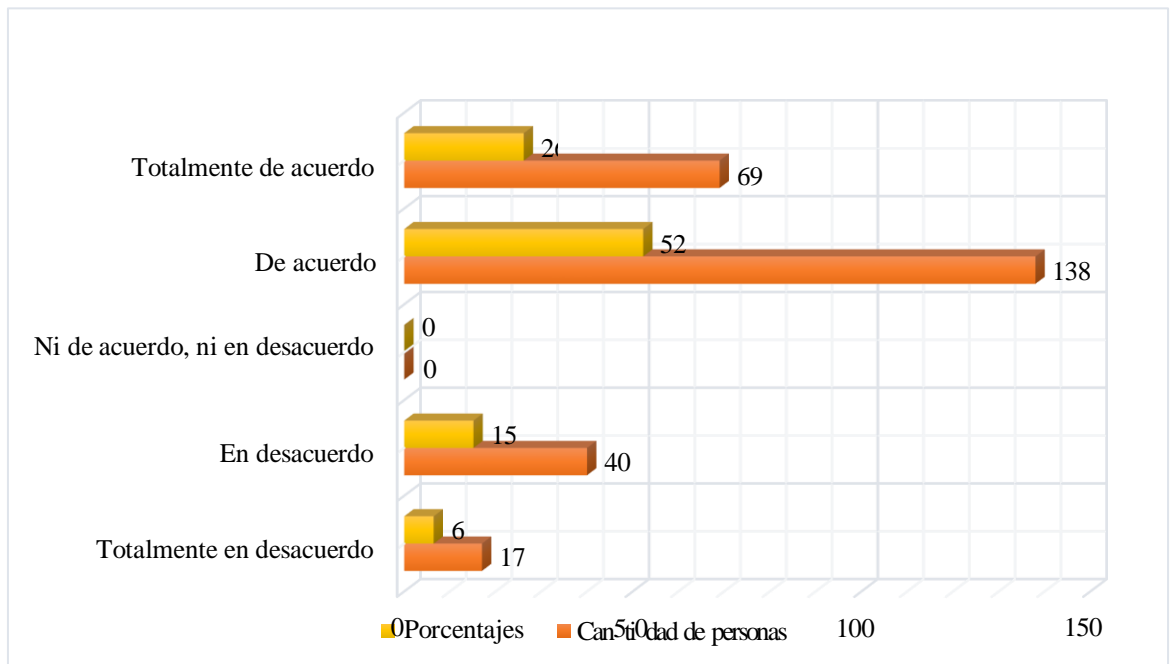


Se contemplo que el 51% sobre los participantes definen que están de acuerdo a la UNICA debería tener acuerdos con organizaciones y ONGs para dar becas a los profesionales más fiables, el 27% indican que están totalmente de acuerdo, el 16% consideran que están en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 10:
 Respuestas de la pregunta N° 08

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	17	6
<i>En desacuerdo</i>	40	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	138	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	69	26
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 08:
 Respuestas de la pregunta N° 08

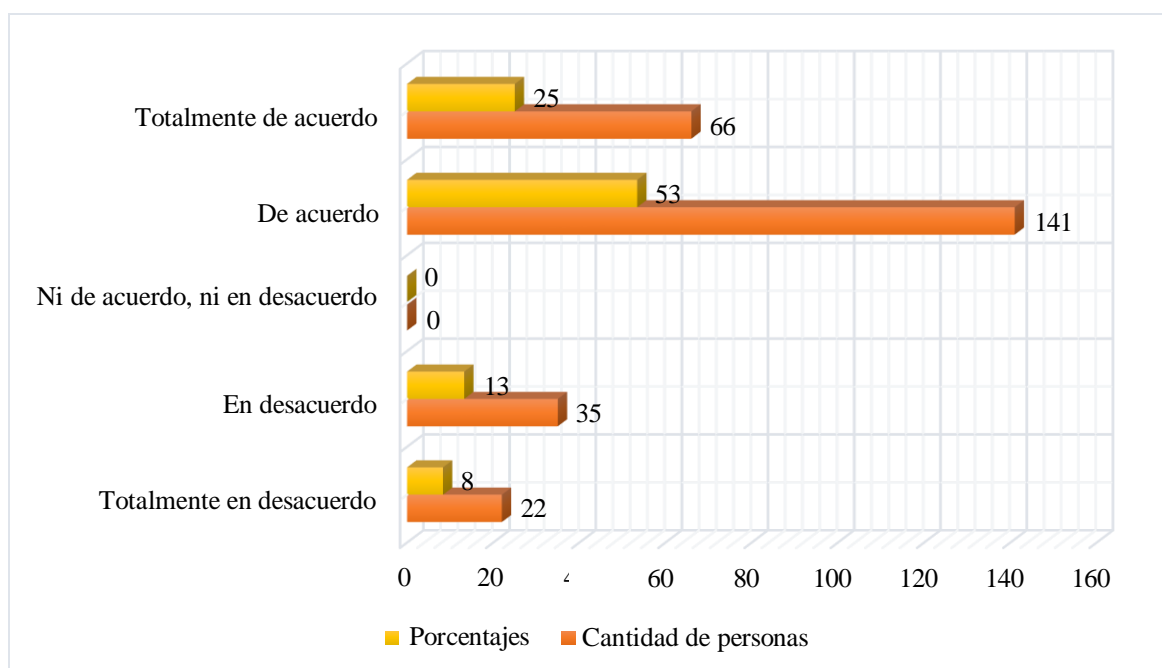


Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre las diferentes etapas de preparación que UNICA realizada constantemente son significativas, el 26% indican que están totalmente de acuerdo, el 15% consideran que están en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 11:
Respuestas de la pregunta N° 09

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	22	8
<i>En desacuerdo</i>	35	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	141	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	66	25
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 09:
Respuestas de la pregunta N° 09

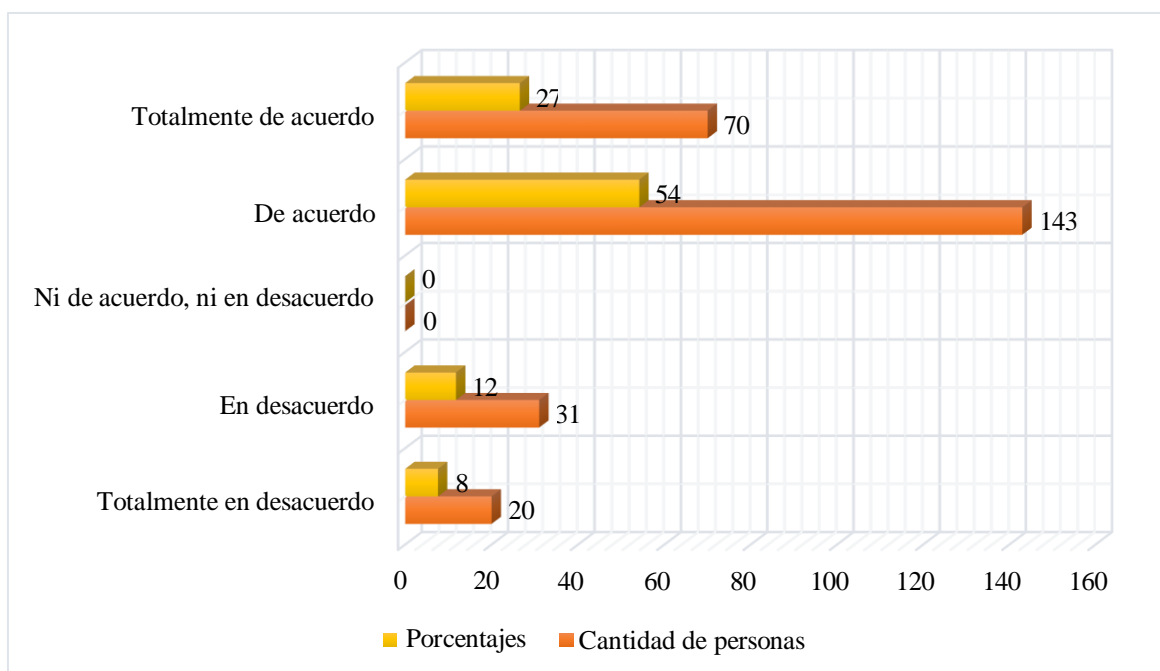


Se contemplo que el 53% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre los profesionales deben actualizarse mediante desarrollos lógicos y técnicos, el 25% consideran que están totalmente de acuerdo, el 13% consideran que están en desacuerdo y el 8% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla N° 12:
 Respuestas de la pregunta N° 10

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	8
<i>En desacuerdo</i>	31	12
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	143	54
<i>Totalmente de acuerdo</i>	70	27
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 10:
 Respuestas de la pregunta N° 10

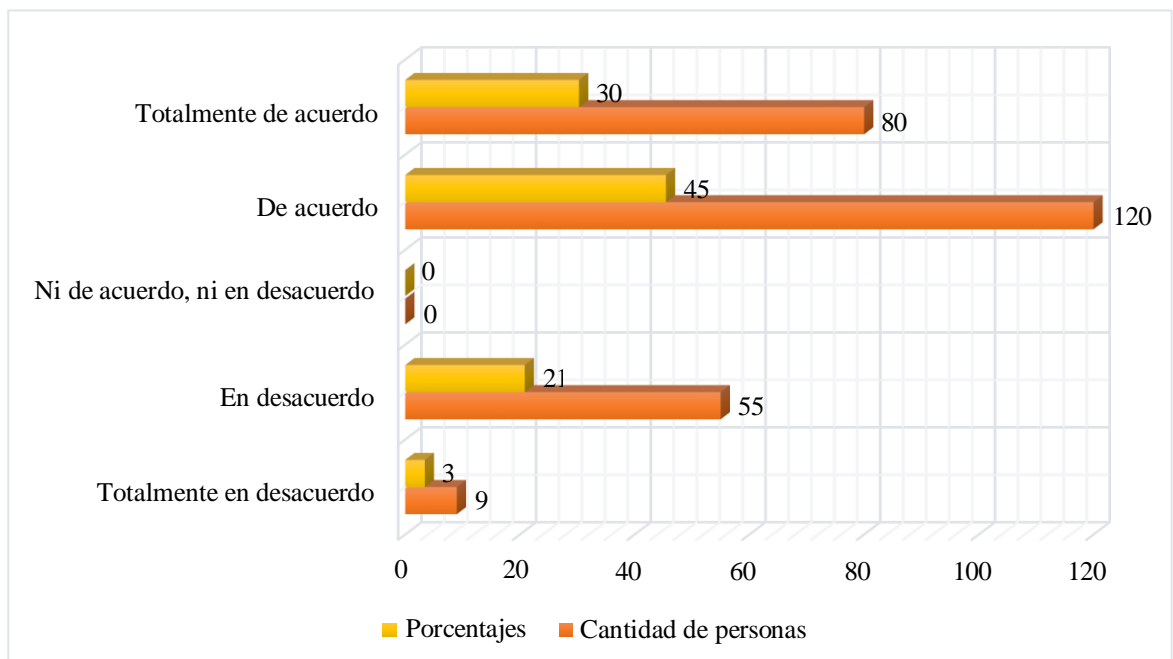


Se contemplo que el 54% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre la preparación en puntos amplios se reserva horas de trabajo externas, el 27% consideran que están totalmente de acuerdo, el 12% indican que están en desacuerdo y el 8% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 13:
Respuestas de la pregunta N° 11

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	9	3
<i>En desacuerdo</i>	55	21
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	120	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 11:
Respuestas de la pregunta N° 11

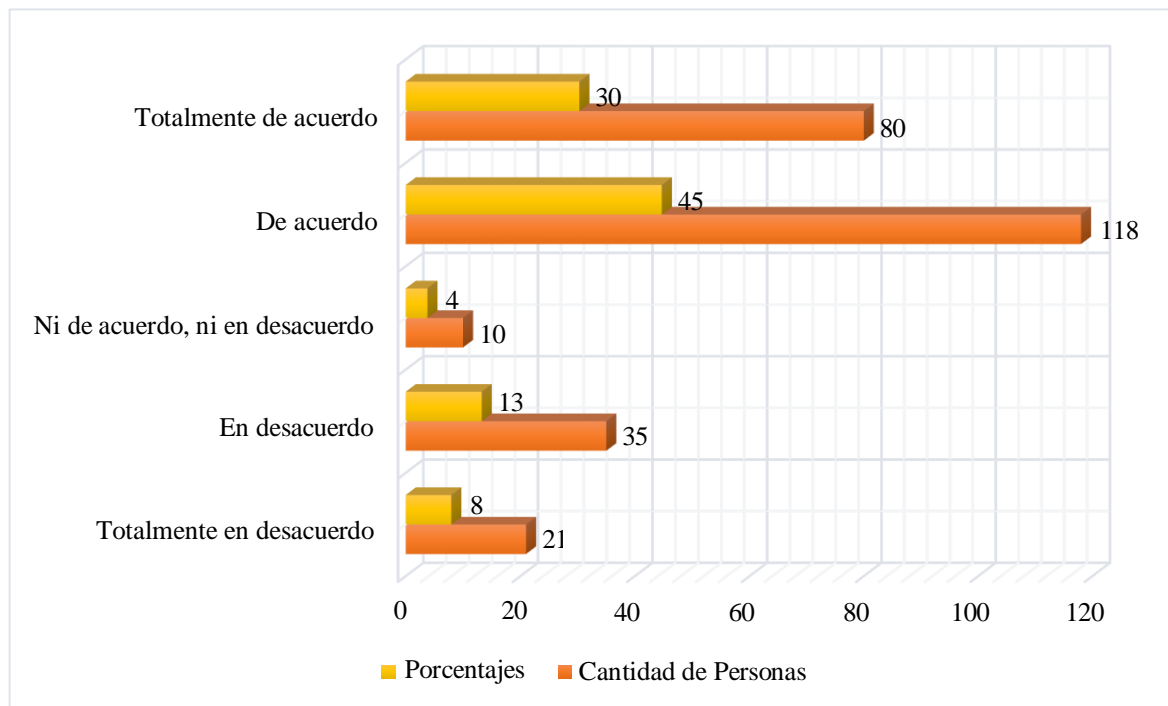


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo que consiguiendo más trabajo preparándose trabajarán en su presentación. El 30% de los encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo, el 21% expresan que están en desacuerdo, y el 3% plantea que están totalmente en desacuerdo.

Tabla 14:
Respuestas de la pregunta N° 12

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	21	8
<i>En desacuerdo</i>	35	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	10	4
<i>De acuerdo</i>	118	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 12:
Respuestas de la pregunta N° 12

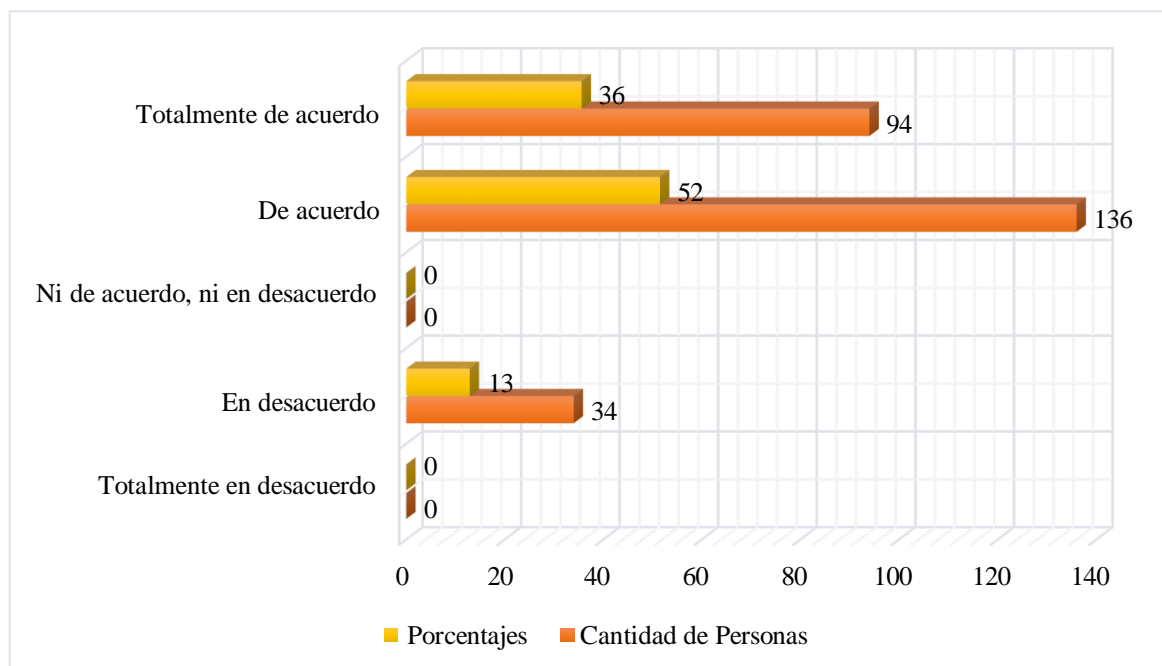


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo con la preparación de trabajo constante, el avance de la administración institucional avanzaría, el 30% indican que están totalmente de acuerdo, el 13% manifiesta que están en desacuerdo y el 8% consideran que están totalmente en desacuerdo y el 4% se muestra neutral.

Tabla 15:
Respuestas de la pregunta N° 13

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	34	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	136	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 13:
Respuestas de la pregunta N° 13

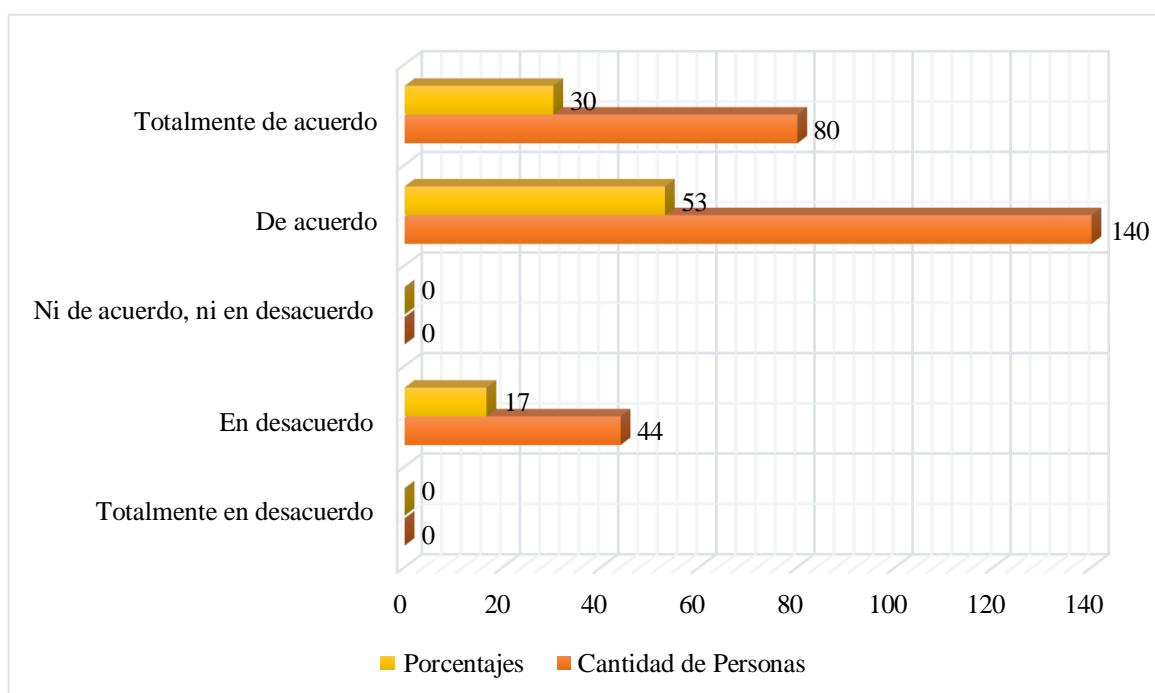


Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre los colaboradores no poseen un diploma universitario, pero en la remota posibilidad de que la experiencia laboral sea cercana y la posición que ellos se comparan, el 36% expresa que están totalmente de acuerdo y solo el 13% manifiesta que están en desacuerdo.

Tabla 16:
 Respuestas de la pregunta N° 14

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	44	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	140	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 14:
 Respuestas de la pregunta N° 14

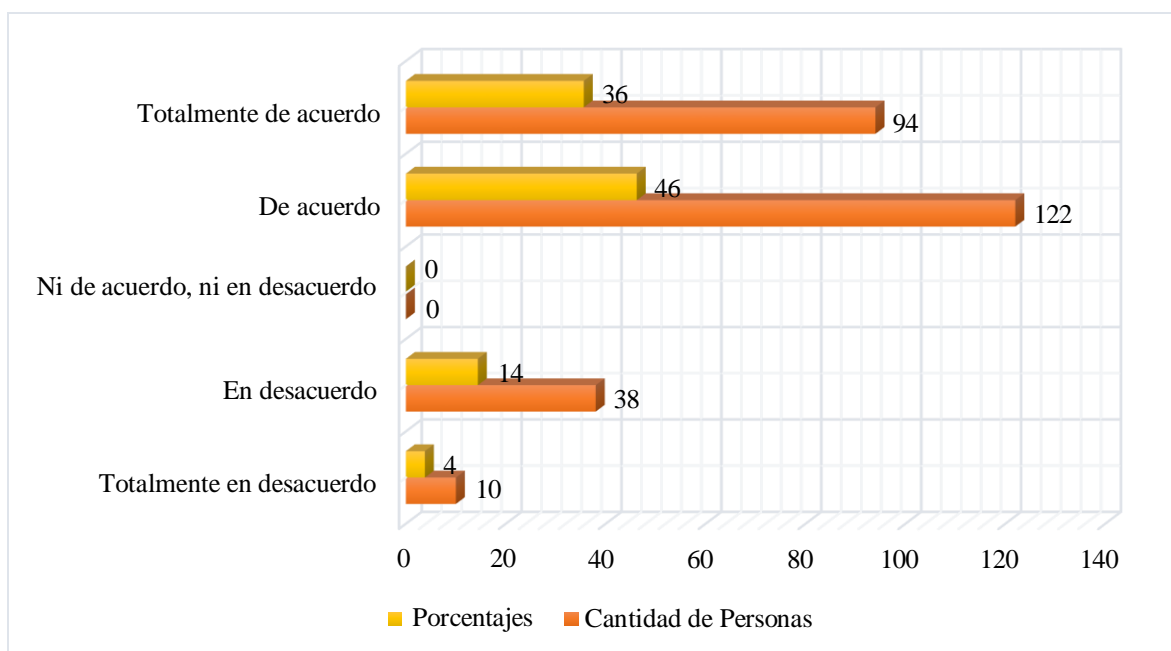


Se contemplo que el 53% sobre los participantes definen que están en de acuerdo sobre un grado universitario y una experiencia satisfactoria impulsarían el avance profesional en UNICA, el 30% indica que están totalmente de acuerdo y el 17% considera que están en desacuerdo.

Tabla 17:
Respuestas de la pregunta N° 15

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	4
<i>En desacuerdo</i>	38	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	122	46
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 15:
Respuestas de la pregunta N° 15

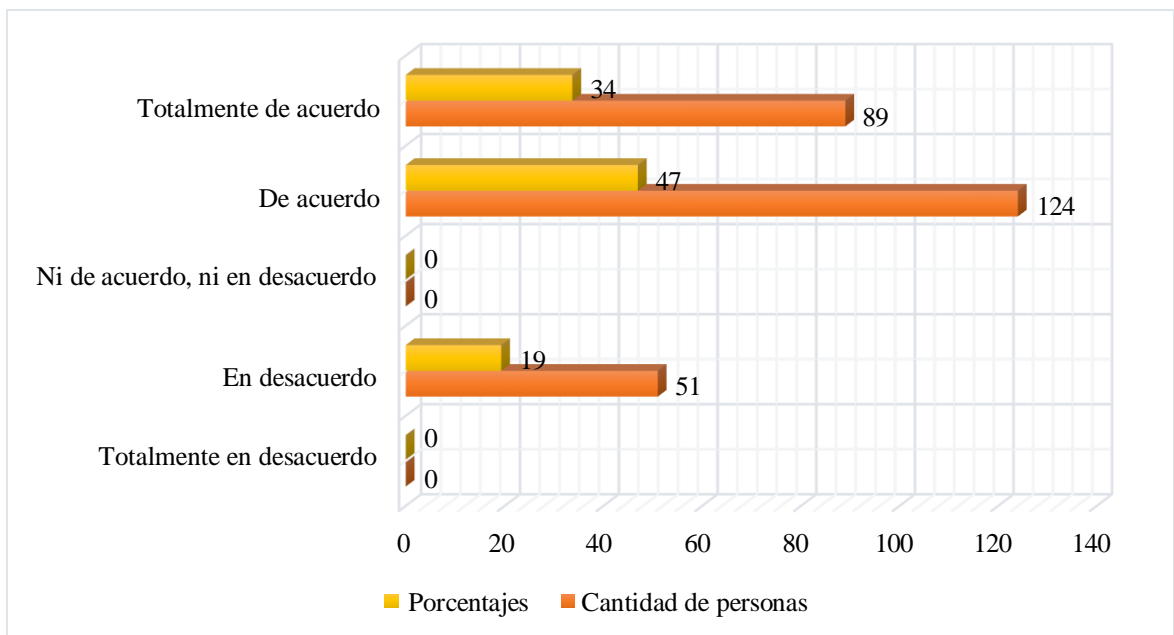


Se contemplo que el 46% sobre los participantes definen que están de acuerdo que es una deficiencia con respecto a los ejecutivos no situar a los laborales mientras giran posiciones, el 36% indican que están totalmente de acuerdo, el 14% considera que están en desacuerdo y el 4% establece en neutral.

Tabla 18:
Respuestas de la pregunta N° 16

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	51	19
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	124	47
<i>Totalmente de acuerdo</i>	89	34
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 16:
Respuestas de la pregunta N° 16

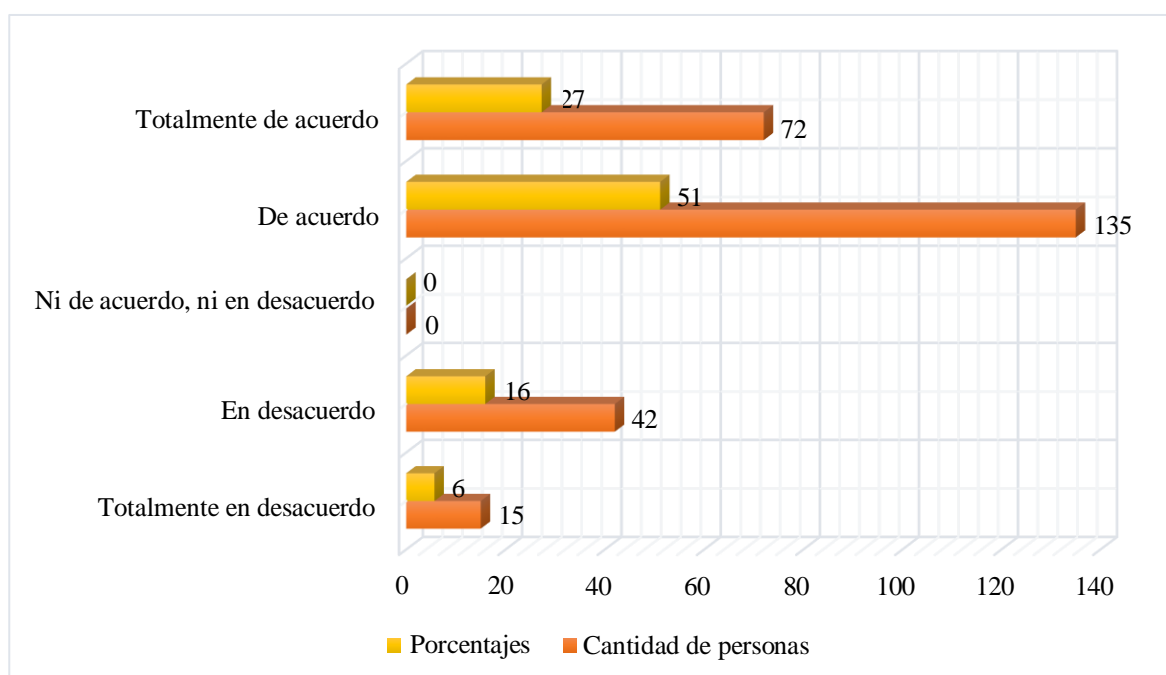


Se contemplo que el 47% sobre los participantes definen que están de acuerdo en que debería haber una parte del personal dedicada a dirigir a los representantes de UNICA, e l 34% se encuentra totalmente de acuerdo y el 19% indican que están en desacuerdo.

Tabla 19:
Respuestas de la pregunta N.º 17

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	15	6
<i>En desacuerdo</i>	42	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	135	51
<i>Totalmente de acuerdo</i>	72	27
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 17:
Respuestas de la pregunta N.º 17

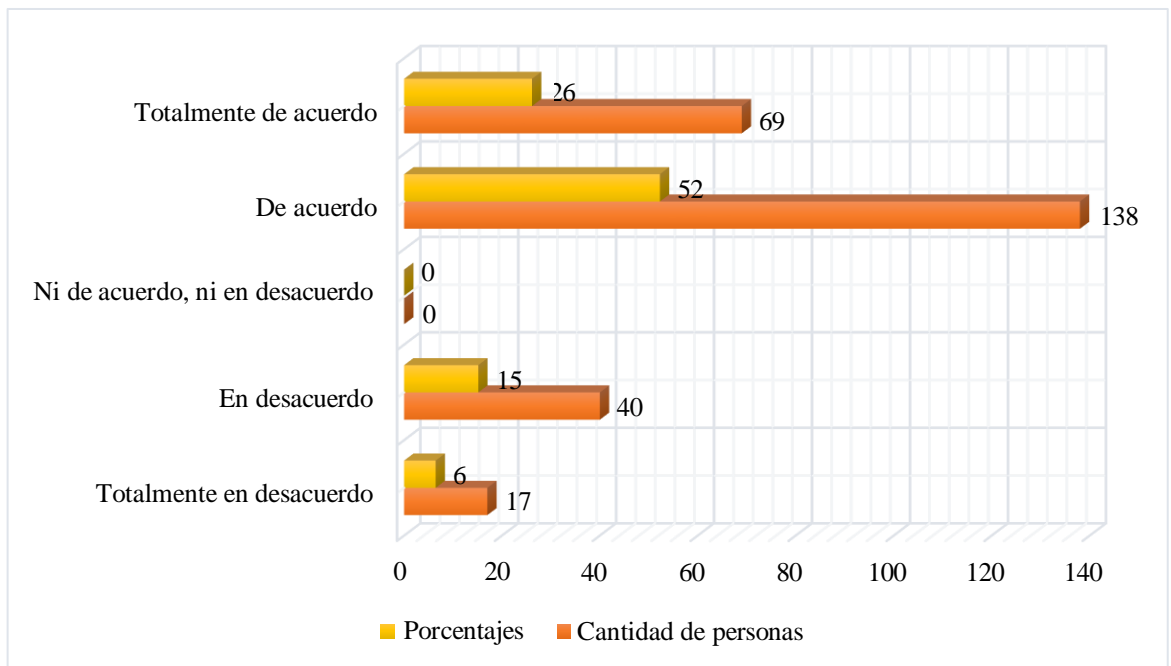


Se contemplo que el 51% sobre los participantes definen que están de acuerdo no pasa nada por cumplir al pie de la letra todo lo que te diga tu jefe es vital, le sigue el 27% que manifiesta estar totalmente de acuerdo, el 16% expresa estar en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 20:
Respuestas de la pregunta N° 18

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	17	6
<i>En desacuerdo</i>	40	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	138	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	69	26
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 18:
Respuestas de la pregunta N° 18

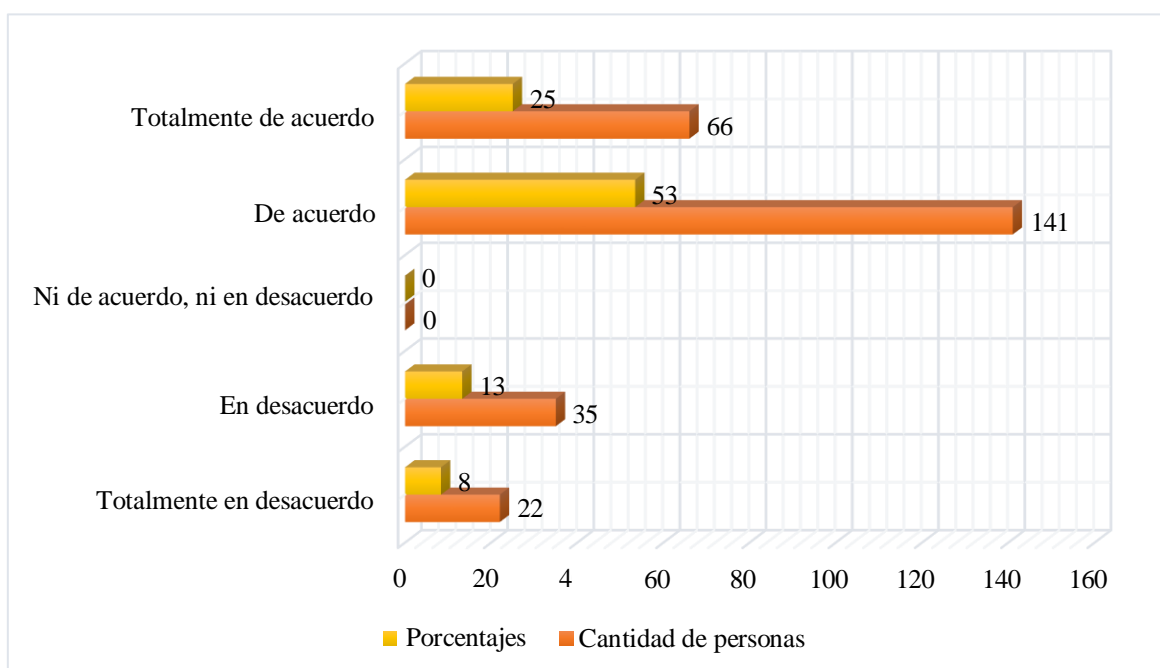


Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo que no es aprobado tener necesidades no profesionales continuamente en tu plan para hacer funcionar el sistema, le sigue el 26% indican que están totalmente de acuerdo, el 15% considera que están en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 21:
Respuestas de la pregunta N° 19

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	22	8
<i>En desacuerdo</i>	35	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	141	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	66	25
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 19:
Respuestas de la pregunta N° 19

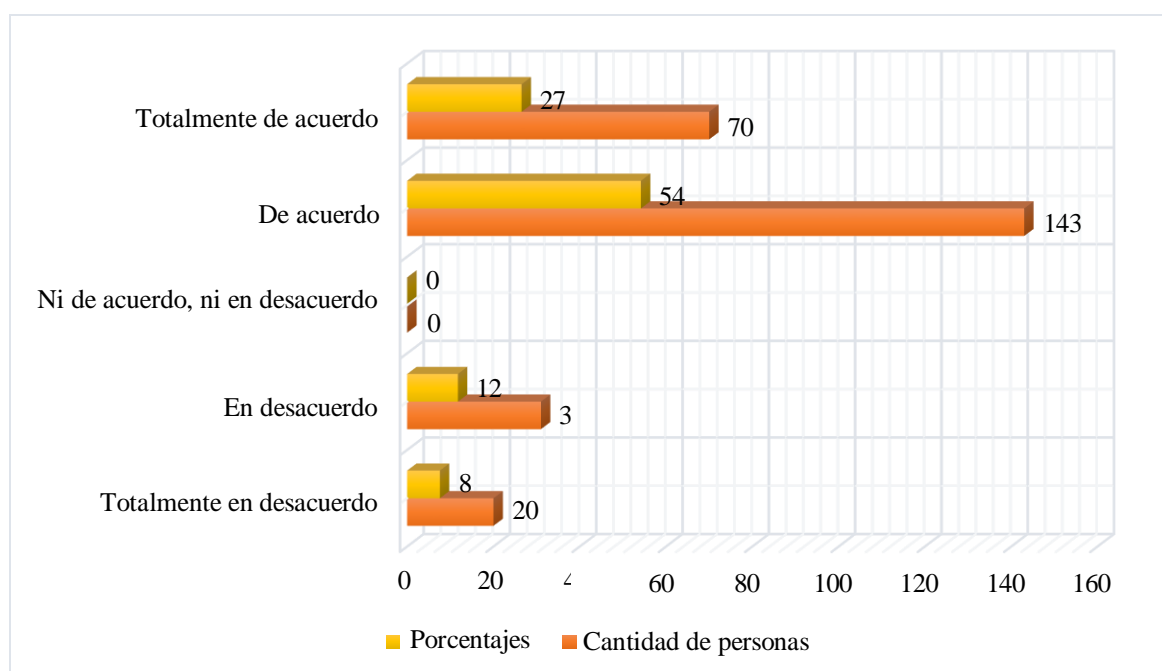


Se contemplo que el 53% sobre los participantes definen que están de acuerdo de tus destrezas te han ayudado a conseguir un puesto más alto, el 25% indican que están totalmente de acuerdo, el 13% considera que están en desacuerdo y solamente el 8% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 22:
Respuestas de la pregunta N° 20

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	8
<i>En desacuerdo</i>	31	12
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	143	54
<i>Totalmente de acuerdo</i>	70	27
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 20:
Respuestas de la pregunta N° 20

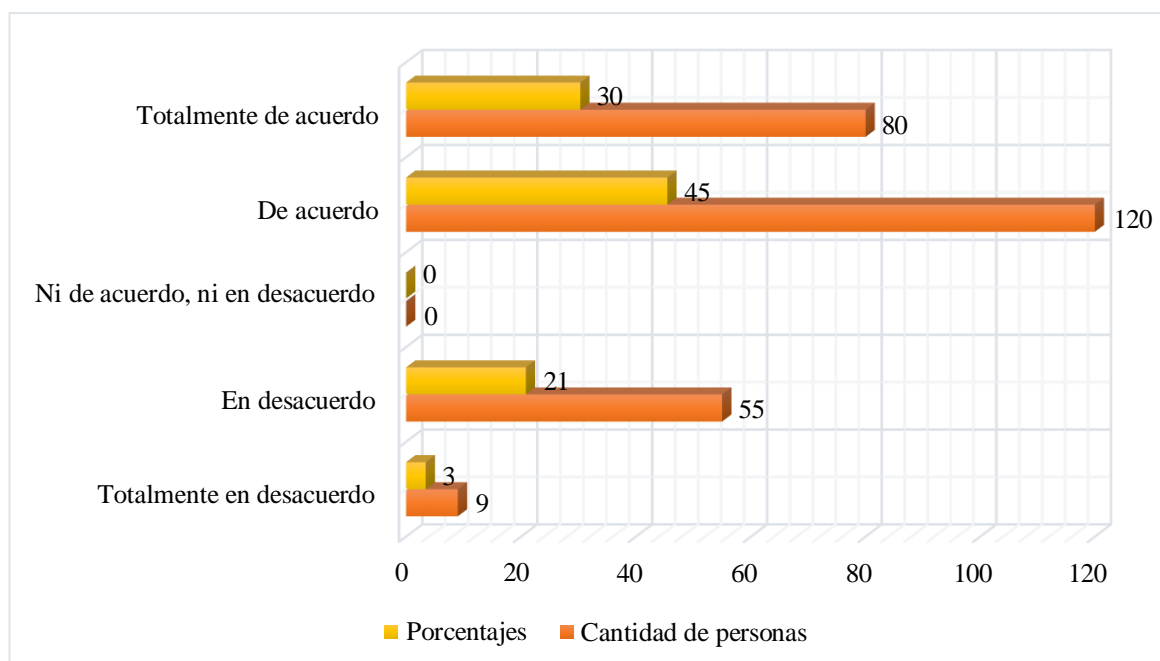


Se contemplo que el 54% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre tus aptitudes te han ayudado a reducir la carga de trabajo en tu plan de trabajo, le sigue el 27% indican que están totalmente de acuerdo, el 12% considera que están en desacuerdo y el 8% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 23:
Respuestas de la pregunta N° 21

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	9	3
<i>En desacuerdo</i>	55	21
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	120	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 21:
Respuestas de la pregunta N° 21

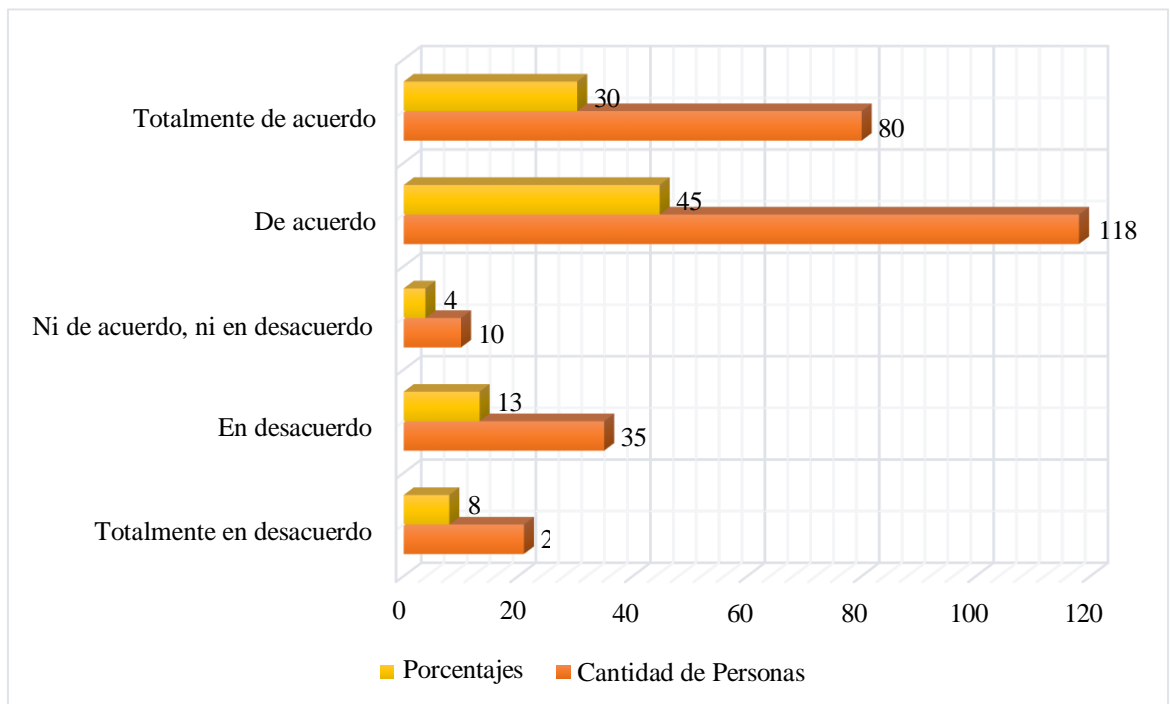


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre los objetivos establecidos por tu puesto de trabajo se satisfacen de forma rutinaria. El 30% de los encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo, el 21% expresan que están en desacuerdo, y el 3% plantea que están totalmente en desacuerdo.

Tabla 24:
Respuestas de la pregunta N° 22

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	21	8
<i>En desacuerdo</i>	35	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	10	4
<i>De acuerdo</i>	118	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 22:
Respuestas de la pregunta N° 22

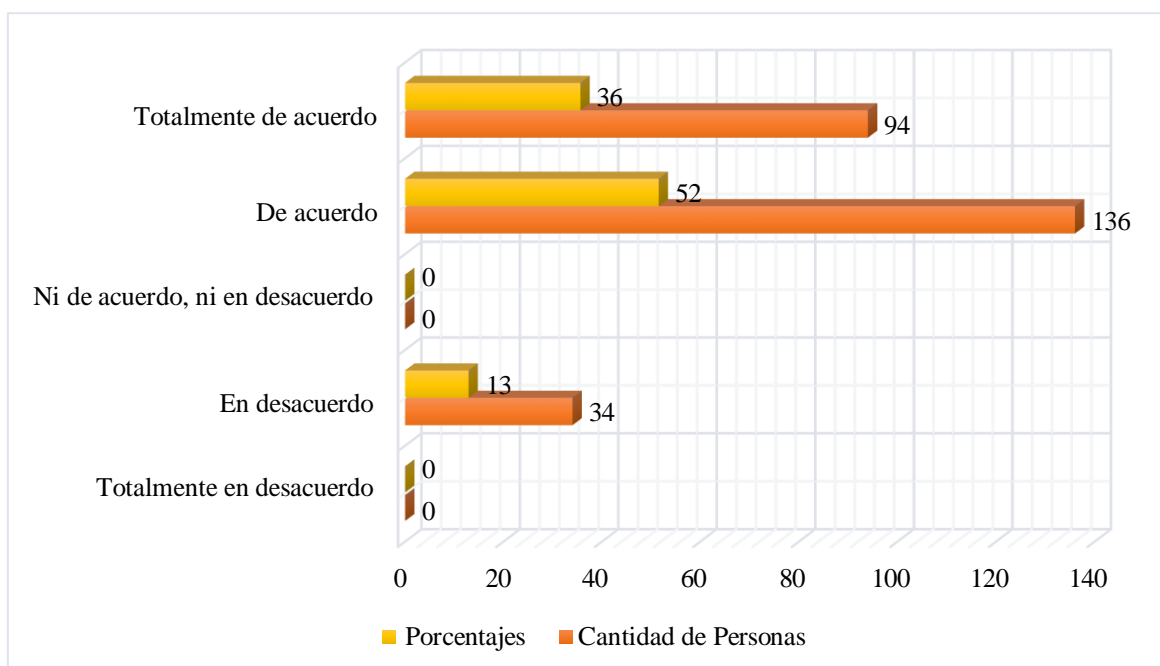


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo hay un seguimiento y gestión de la satisfacción de tus obligaciones, el 30% expresa que están totalmente de acuerdo, el 13% manifiesta que están en desacuerdo y el 8% indican que están totalmente en desacuerdo y el 4% se muestra neutral.

Tabla 25:
Respuestas de la pregunta N° 23

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	34	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	136	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 23:
Respuestas de la pregunta N° 23

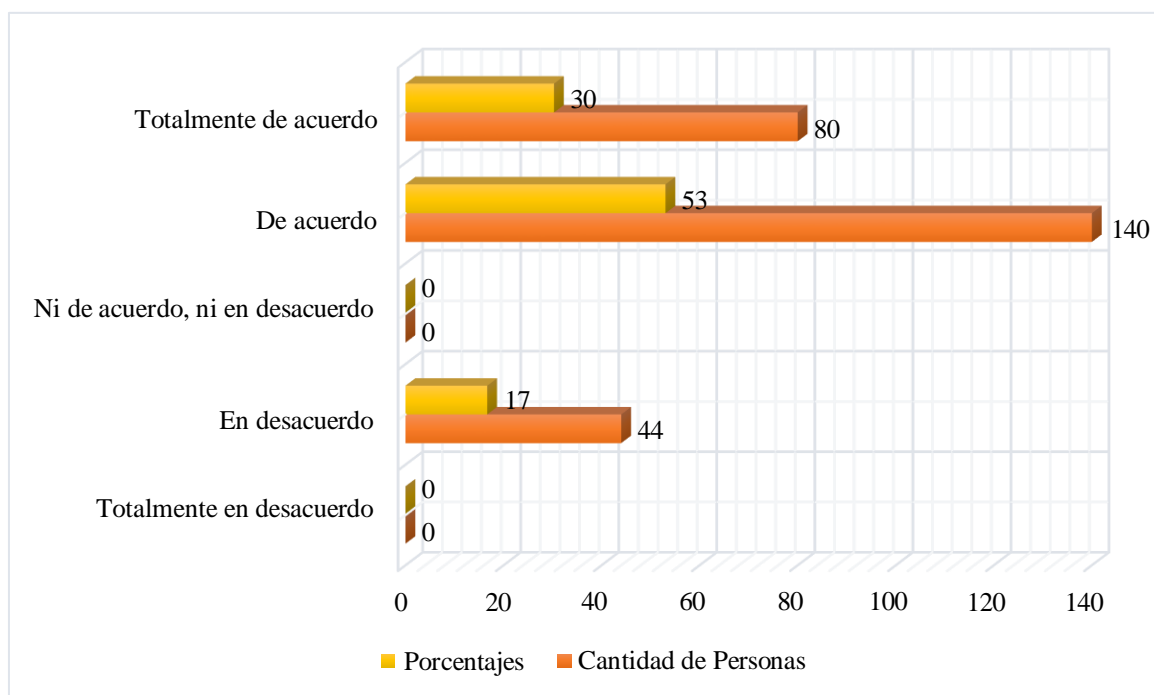


Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo sientes que la satisfacción de tus obligaciones se evalúa con precisión, el 36% expresa que están totalmente de acuerdo y el 13% manifiesta que están en desacuerdo.

Tabla 26:
Respuestas de la pregunta N° 24

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	44	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	140	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 24:
Respuestas de la pregunta N° 24

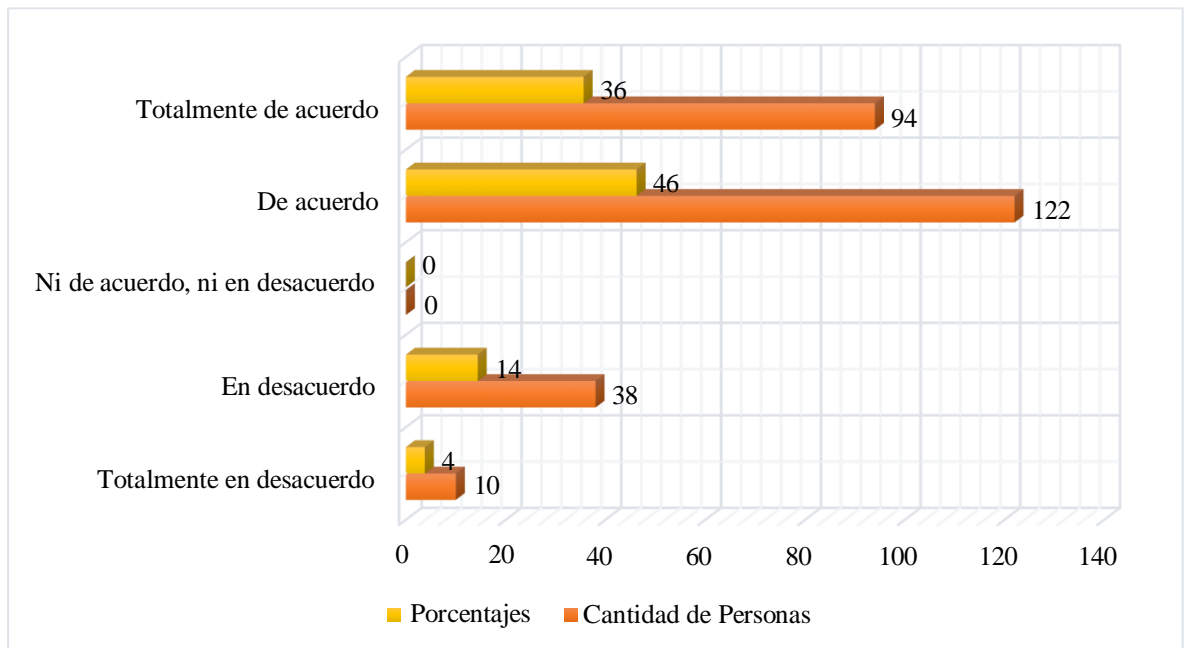


Se contemplo que el 53% sobre los participantes definen que están en de acuerdo te encuentras bien respecto a lo que haces en tu trabajo, el 30% indican que están totalmente de acuerdo y el 17% considera que están en desacuerdo.

Tabla 27:
Respuestas de la pregunta N° 25

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	4
<i>En desacuerdo</i>	38	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	122	46
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 25:
Respuestas de la pregunta N° 25

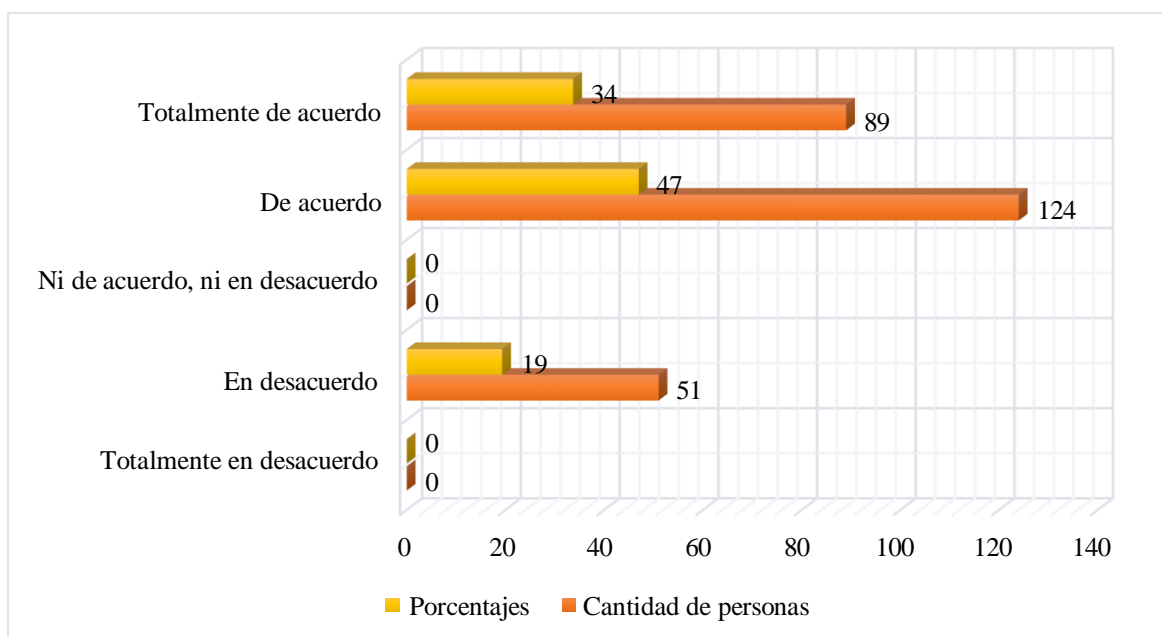


Se contemplo que el 46% sobre los participantes definen que están de acuerdo en la UNICA hay una gran fluidez de contactos y esto te permite encontrarte bien con tu empleo, el 36% indican que están totalmente de acuerdo, el 14% considera que están en desacuerdo y el 4% se establece en neutral.

Tabla 28:
Respuestas de la pregunta N° 26

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	51	19
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	124	47
<i>Totalmente de acuerdo</i>	89	34
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 26:
Respuestas de la pregunta N° 26

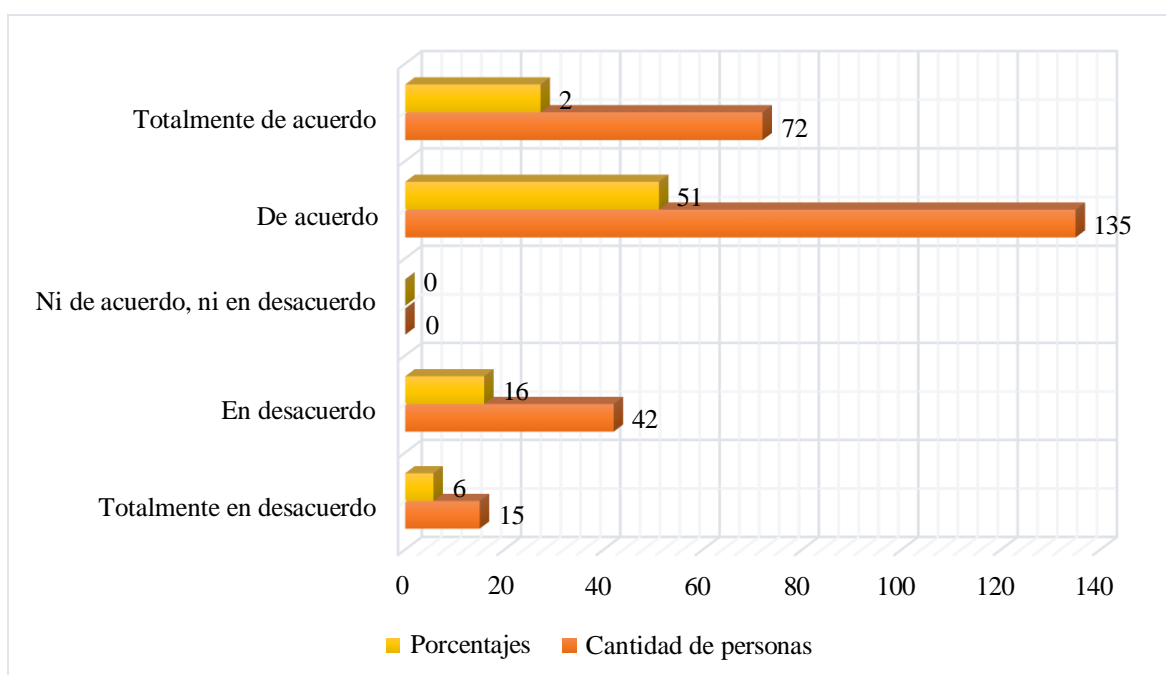


Se contemplo que el 47% sobre los participantes definen que están de acuerdo sobre en todo el periodo de vida laboral en UNICA, has sido promocionado o ascendido anteriormente, el 34% se encuentra totalmente de acuerdo y el 19% consideran que están en desacuerdo.

Tabla 29:
Respuestas de la pregunta N° 27

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	15	6
<i>En desacuerdo</i>	42	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	135	51
<i>Totalmente de acuerdo</i>	72	27
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 27:
Respuestas de la pregunta N° 27

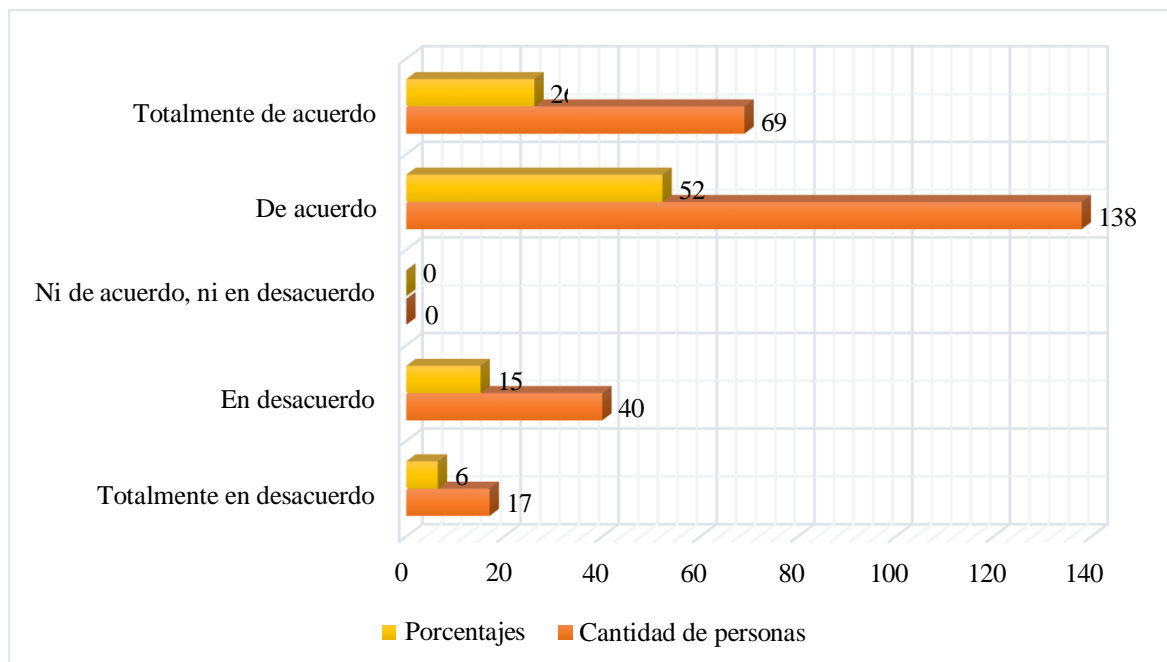


Se contemplo que el 51% sobre los participantes definen que están de acuerdo en los años que llevas en UNICA, has recibido algún reconocimiento por parte de los especialistas de UNICA, el 27% considera que están totalmente de acuerdo, el 16% expresa estar en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 30:
Respuestas de la pregunta N° 28

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	17	6
<i>En desacuerdo</i>	40	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	138	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	69	26
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 28:
Respuestas de la pregunta N° 28

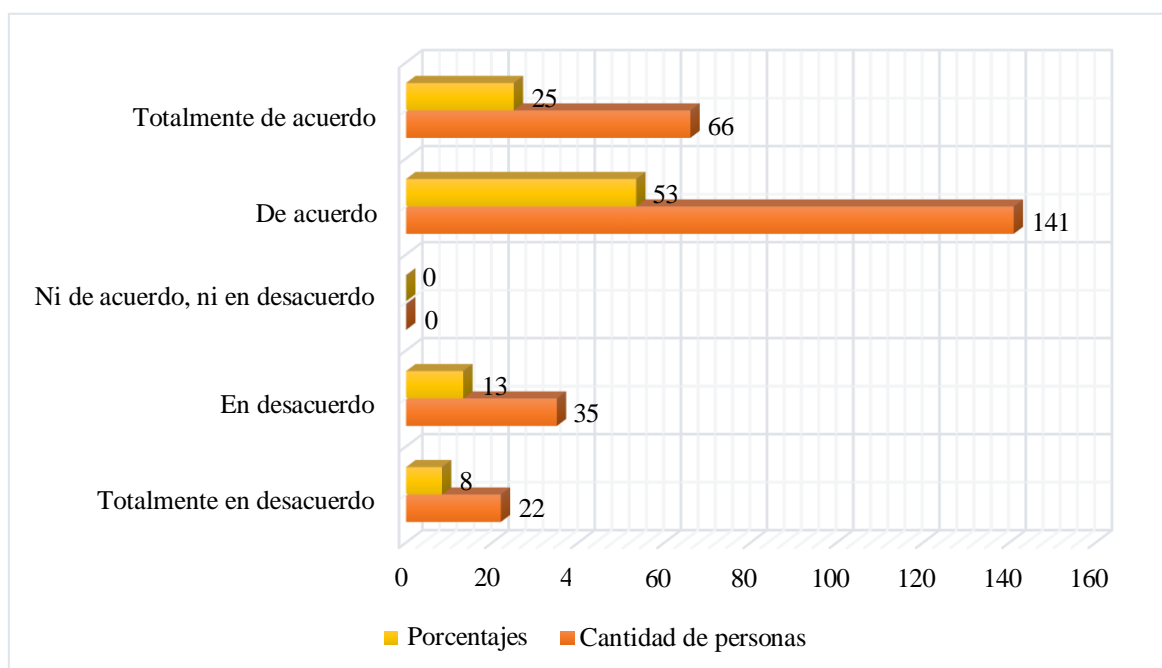


Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo en la UNICA necesita planificar agradecimientos para sus empleados, el 26% considera que están totalmente de acuerdo, el 15% indican que están en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 31:
Respuestas de la pregunta N° 29

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	22	8
<i>En desacuerdo</i>	35	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	141	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	66	25
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 29:
Respuestas de la pregunta N° 29

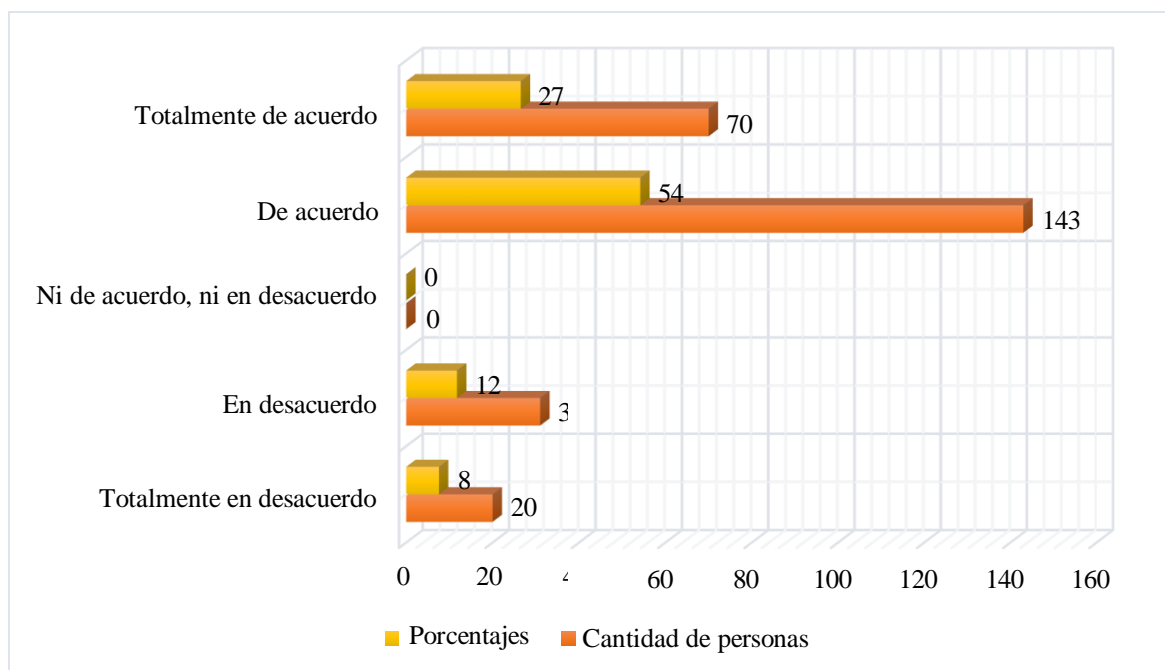


Se contemplo que el 53% sobre los participantes definen que están de acuerdo en el momento en que usted es consciente, usted tiene una posibilidad superior de encontrar una línea superior de trabajo en el interior de la base, el 25% indica que están totalmente de acuerdo, el 13% considera que están en desacuerdo y el 8% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 32:
Respuestas de la pregunta N° 30

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	20	8
<i>En desacuerdo</i>	31	12
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	143	54
<i>Totalmente de acuerdo</i>	70	27
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 30:
Respuestas de la pregunta N° 30

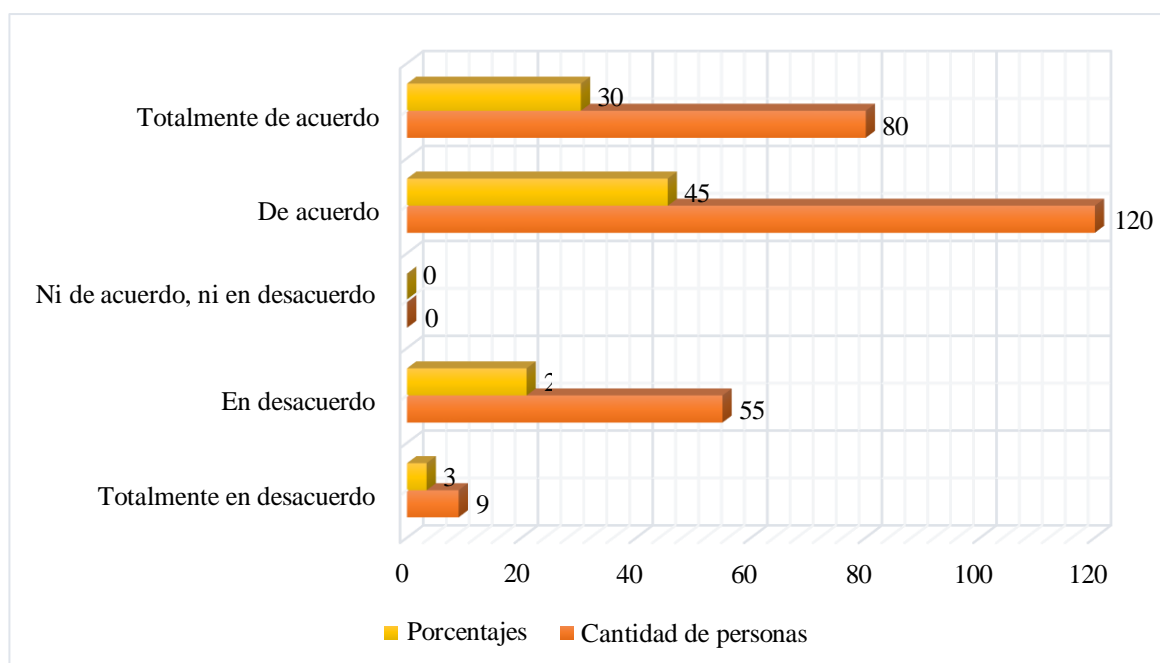


Se contemplo que el 54% sobre los participantes definen que están de acuerdo que tal que usted ha sido avanzado en UNICA debido en lo que respecta a cualquier persona, el 27% considera que están totalmente de acuerdo, el 12% indica que están en desacuerdo y solamente el 8% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 33:
Respuestas de la pregunta N° 31

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	9	3
<i>En desacuerdo</i>	55	21
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	120	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 31:
Respuestas de la pregunta N° 31

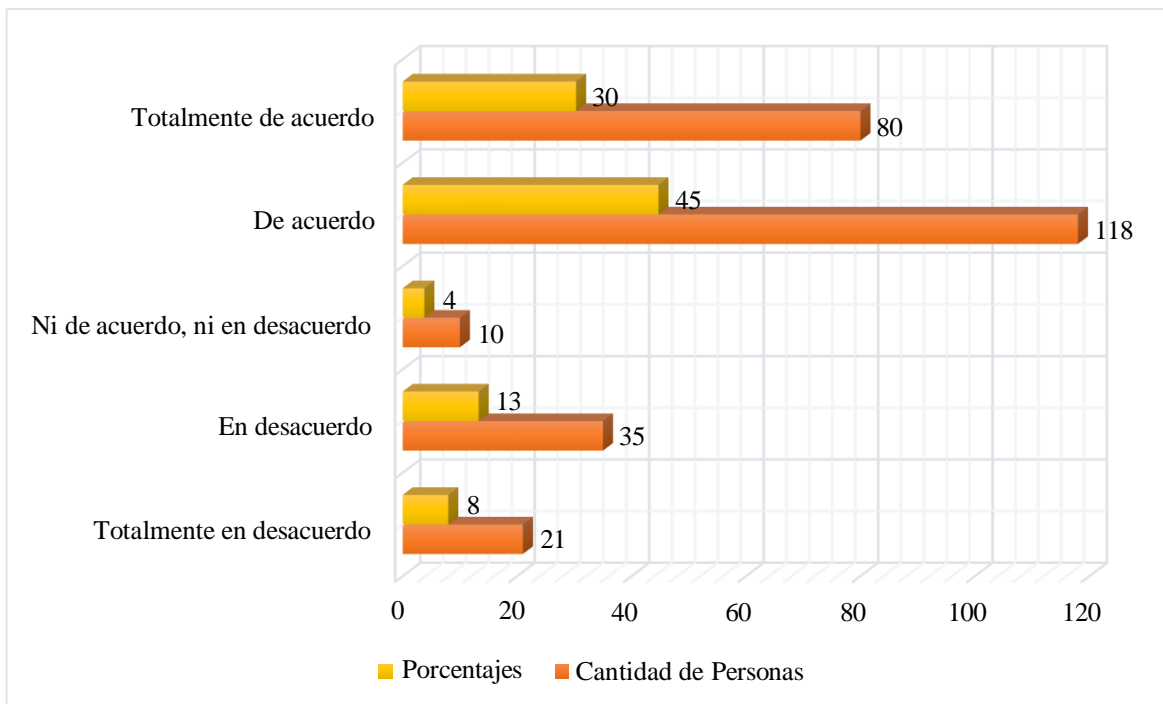


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo que estás contento con tu remuneración mensual. El 30% de los encuestados manifestaron que están totalmente de acuerdo, el 21% expresan que están en desacuerdo, y solamente el 3% plantea que están totalmente en desacuerdo.

Tabla 34:
Respuestas de la pregunta N° 32

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	21	8
<i>En desacuerdo</i>	35	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	10	4
<i>De acuerdo</i>	118	45
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 32:
Respuestas de la pregunta N° 32

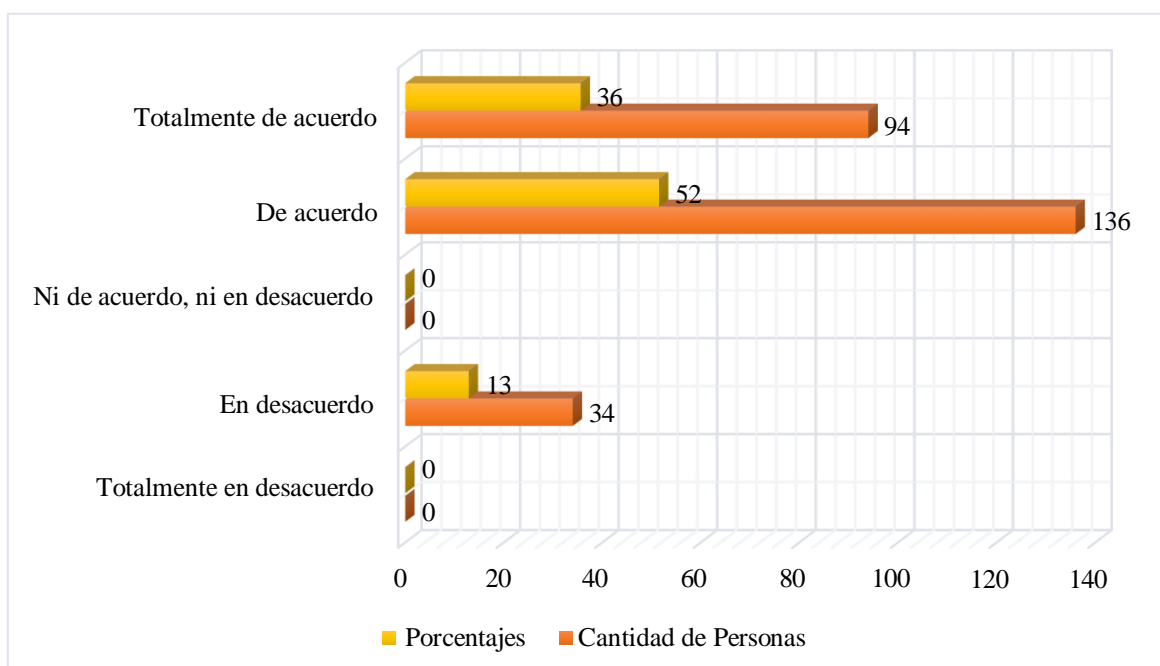


Se contemplo que el 45% sobre los participantes definen que están de acuerdo en que aceptas que los empleados tengan en cuenta las estrategias de la organización, el 30% expresa que están totalmente de acuerdo, el 13% indican que están en desacuerdo y solamente el 8% expresa que están totalmente en desacuerdo y el 4% se muestra neutral.

Tabla 35:
Respuestas de la pregunta N° 33

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	34	13
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	136	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 33:
Respuestas de la pregunta N° 33

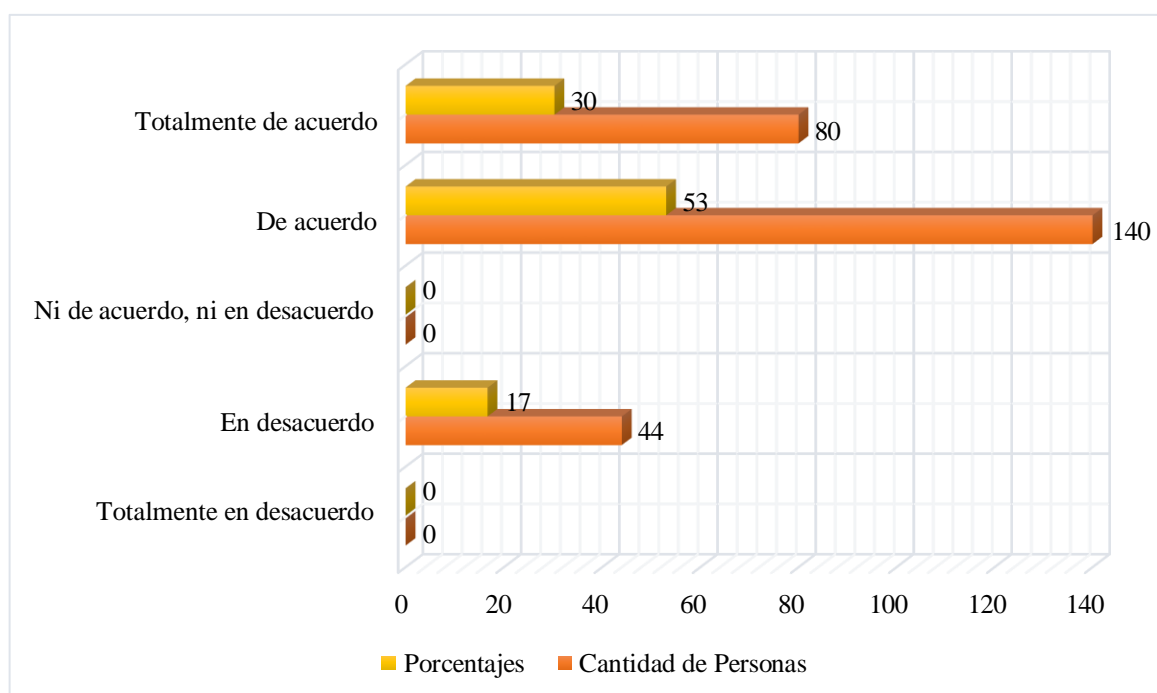


Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo le han impactado los acuerdos del organismo, el 36% expresa que están totalmente de acuerdo y el 13% manifiesta que están en desacuerdo.

Tabla 36:
Respuestas de la pregunta N° 34

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	44	17
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	140	53
<i>Totalmente de acuerdo</i>	80	30
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 34:
Respuestas de la pregunta N° 34

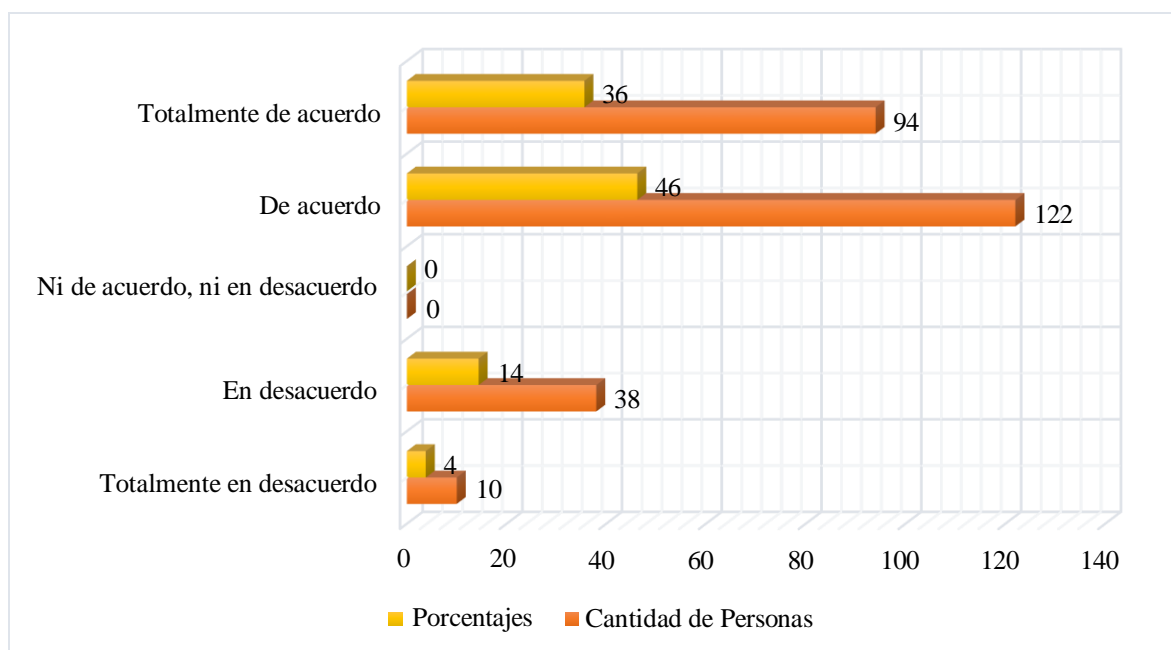


Se contemplo que el 53% sobre los participantes definen que están en de acuerdo en que te has peleado con parte de tus compañeros de la base, el 30% indica que están totalmente de acuerdo y el 17% considera que están en desacuerdo.

Tabla 37:
Respuestas de la pregunta N° 35

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de Personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	10	4
<i>En desacuerdo</i>	38	14
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	122	46
<i>Totalmente de acuerdo</i>	94	36
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 35:
Respuestas de la pregunta N° 35

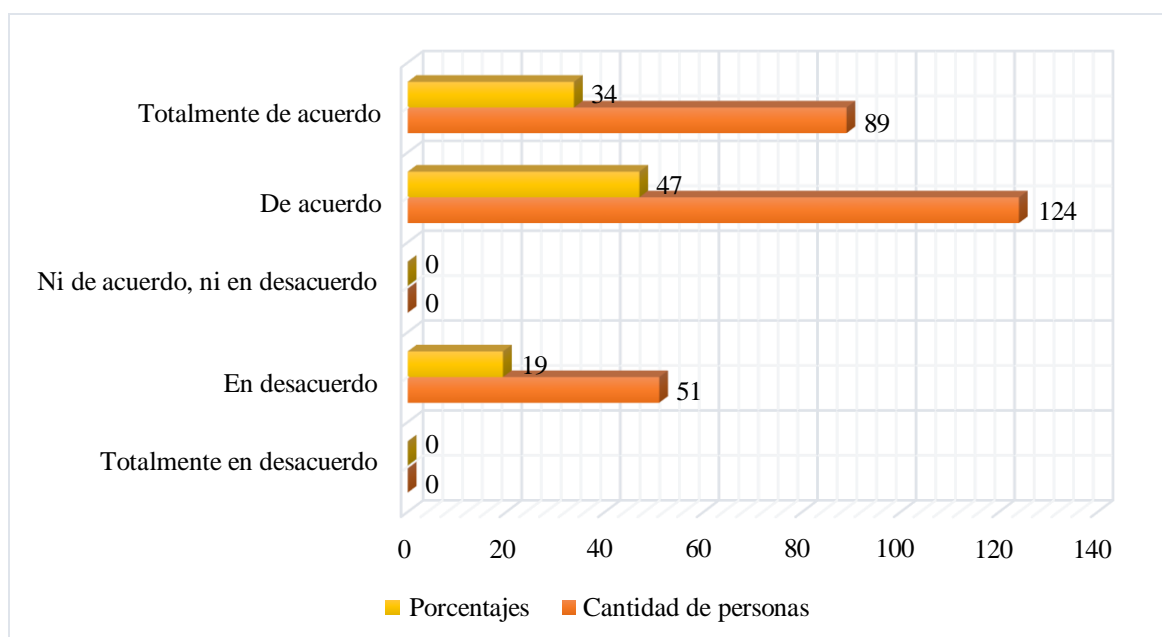


De acuerdo aceptas que tus jefes te dirijan de forma excesiva en tu puesto de trabajo, el 36% consideran que están totalmente de acuerdo, el 14% manifiesta que están en desacuerdo y el 4% se muestra neutral.

Tabla 38:
Respuestas de la pregunta N° 36

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	0	0
<i>En desacuerdo</i>	51	19
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	124	47
<i>Totalmente de acuerdo</i>	89	34
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 36:
Respuestas de la pregunta N° 36

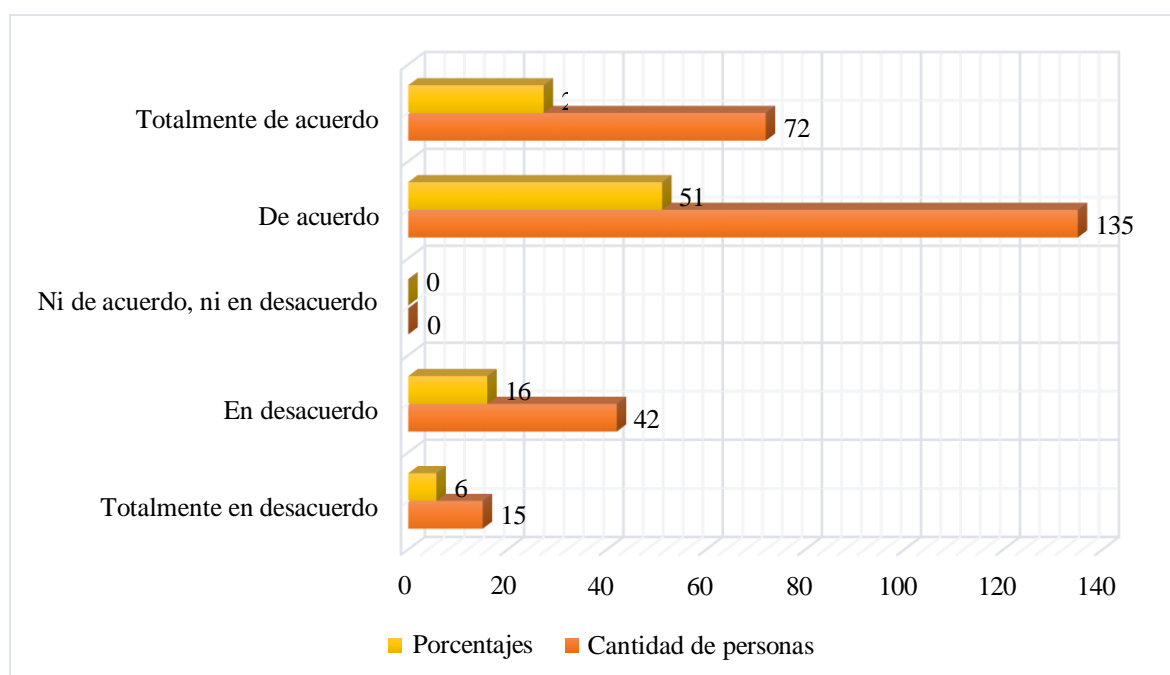


Se contemplo que el 47% sobre los participantes definen que están de acuerdo si dices que has sufrido provocaciones de los especialistas del organismo, el 34% se encuentra totalmente de acuerdo y el 19% considera que están en desacuerdo.

Tabla 39:
Respuestas de la pregunta N° 37

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	15	6
<i>En desacuerdo</i>	42	16
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	135	51
<i>Totalmente de acuerdo</i>	72	27
<i>Total</i>	264	100.00

Figura 37:
Respuestas de la pregunta N° 37

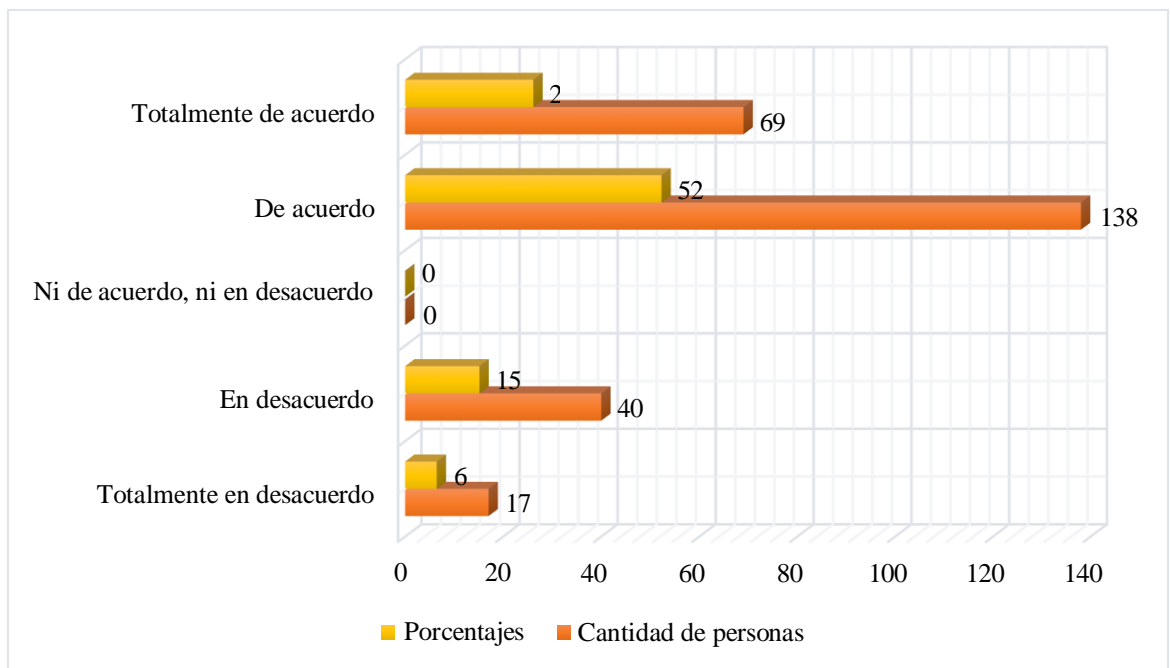


Se contemplo que el 51% sobre los participantes definen que están de acuerdo aceptas que trabajar en UNICA te da una alta posición social, el 27% indican que están totalmente de acuerdo, el 16% consideran que están en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Tabla 40:
Respuestas de la pregunta N° 38

<i>Alternativas</i>	<i>Cantidad de personas</i>	<i>Porcentajes</i>
<i>Totalmente en desacuerdo</i>	17	6
<i>En desacuerdo</i>	40	15
<i>Ni de acuerdo, ni en desacuerdo</i>	0	0
<i>De acuerdo</i>	138	52
<i>Totalmente de acuerdo</i>	69	26
<i>Total</i>	<i>264</i>	<i>100.00</i>

Figura 38:
Respuestas de la pregunta N° 38



Se contemplo que el 52% sobre los participantes definen que están de acuerdo propones la reunificación de los empleados, le sigue el 26% indica que están totalmente de acuerdo, el 15% considera que están en desacuerdo y el 6% se muestra totalmente en desacuerdo.

Hipótesis general

H0: Existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

H1: No existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

Tabla 41:

Comprobación de la Hipótesis General

	1			2			3			TOTAL
	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f_i</i>	<i>x²</i>	
1	108	96.000	1.500	36	42.000	0.857	0	6.000	6.000	144
2	68	60.667	0.886	23	26.542	0.473	0	3.792	3.792	91
3	0	19.333	19.333	18	8.458	10.764	11	1.208	79.346	29
TOTAL	176		21.720	77		12.093	11		89.138	264

Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 122.951, mayor a la estimación de la tabla de 9.487, por lo que se procede a efectuar la comprobación de la hipótesis general sobre la interpretación que comprende “Existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022”.

Hipótesis específica 1

H0: Existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

H1: No existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

Tabla 42

Comprobación de la Hipótesis específica 1

	1			2			3			TOTAL
	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	f_0	f_1	x^2	
1	110	92.121	3.470	42	49.515	1.141	0	10.364	10.364	152
2	50	44.848	0.592	24	24.106	0.000	0	5.045	5.045	74
3	0	23.030	23.030	20	12.379	4.692	18	2.591	91.644	38
TOTAL	160		27.092	86		5.833	18		107.053	264

Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 139.978 mayor a la estimación de la tabla de 9.487, por lo que se procede a efectuar la comprobación de la primera hipótesis sobre la interpretación que comprende “Existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022”.

Hipótesis específica 2

H0: Existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

H1: No existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022023.

Tabla 43

Comprobación de la Hipótesis específica 2

	1			2			3			TOTAL
	f_0	f_i	x^2	f_0	f_i	x^2	f_0	f_i	x^2	
1	115	100.580	2.068	44	49.989	0.717	0	8.432	8.432	159
2	52	46.811	0.575	22	23.265	0.069	0	3.924	3.924	74
3	0	19.610	19.610	17	9.746	5.399	14	1.644	92.870	31
TOTAL	167		22.253	83		6.185	14		105.226	264

Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 133.663 mayor a la estimación de la tabla de 9.487, por lo que se procede a efectuar la comprobación de la segunda hipótesis específica sobre la interpretación que comprende “Existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022”.

Hipótesis específica 3

H0: Hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

H1: No hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

Tabla 44

Comprobación de la Hipótesis específica 3

	1			2			3			TOTAL
	<i>f_o</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	<i>f_o</i>	<i>f₁</i>	<i>x²</i>	
1	110	96.591	1.861	40	47.727	1.251	0	5.682	5.682	150
2	60	56.667	0.196	28	28.000	0.000	0	3.333	3.333	88
3	0	16.742	16.742	16	8.273	7.218	10	0.985	82.523	26
TOTAL	170		18.800	84		8.469	10		91.538	264

Se interpreta con una estimación chi cuadrado de 118.807 mayor a la estimación de la tabla de 9.487, por lo que se procede a efectuar la comprobación de la segunda hipótesis específica sobre la interpretación que comprende “Hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022”.

IV. DISCUSIÓN

Según los datos obtenidos se puede determinar que, con respecto al objetivo general de la investigación se determina que el 54% de los encuestados considera que existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Puesto que, se observa que mientras más crecimiento personal obtenga los trabajadores incrementará sus niveles de satisfacción laboral.

Referente al primer objetivo específico se determina que el 57% de los encuestados considera que existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Puesto que, se evidencia que si los trabajadores obtienen mayores conocimientos teóricos y/o prácticas permitirá que desarrollen sus actividades laborales de una forma más sencilla y rápida, incrementando su satisfacción laboral.

Respecto al segundo objetivo específico se establece que, el 60% de los encuestados considera que existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Puesto que, se evidencia que los trabajadores al recibir capacitaciones laborales por parte de su institución mejoran su capacidad operativa, asimismo consideran que su institución los reconoce como personal valioso para mejora de la organización, lo que incrementa la satisfacción laboral.

Referente al tercer objetivo específico se determina que, el 56% de los encuestados considera que hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022. Se evidencia que los trabajadores cuando son capaces de lograr los objetivos que les plantea la institución incrementa de manera positiva la satisfacción laboral de los mismos.

V. CONCLUSIONES

En cuanto al objetivo general de la investigación se determina que, existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

Concerniente al primer objetivo específico de la investigación se determina que, existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

Referente al segundo objetivo específico de la investigación se determina que, existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

Pertinente al tercer objetivo específico de la investigación se determina que, hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022.

VI. RECOMENDACIONES

Se sugiere que la base haga un curso de preparación en materia de vínculos relacionales que deberían crear las personas responsables de cada grupo de trabajo, sobre puntos como, por ejemplo, la correspondencia gestual y oral, la comprensión de los motivos que pueden afectar al especialista, la ciencia del cerebro del grupo.

Se determina a la base ofrecer formas mejores de asistencia en las condiciones actuales utilizadas por los especialistas y hacer progresar la circunstancia de los operarios en las carreteras, otorgándoles pausas para un tiempo realmente largo laborado.

Se propone a la organización que desarrolle aún más la forma en que resuelve los problemas laborales con sus representantes.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anicama, Mora y Fernández (2021) Satisfacción laboral en docentes de la I.E. 51003 Rosario Cusco – 2021 [Licenciada en Psicología; Universidad Autónoma de Ica]
<http://repositorio.autonomadeica.edu.pe/bitstream/autonomadeica/1520/3/Delsey%20Mora%20Ccahuantico.docx.pdf>
- Chavarry, C. (2019) riesgos ergonómicos y su relación con el nivel de desempeño laboral en el personal asistencial del área de anatomía patológica del hospital Lambayeque 2019 [Licenciado en tecnología médica, Universidad Particular de Chiclayo-Perú] Disponible en:
<http://repositorio.udch.edu.pe/handle/UDCH/537>
- Chiavenato, I. (2000) Administración de recursos humanos. Editorial Mac Graw Hill. México
- Chiquipoma y Mendo (2018) Relación entre clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús- 2017 [Titulo en administración de empresas; Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca-Perú]
<http://repositorio.upagu.edu.pe/bitstream/handle/UPAGU/685/AdmEmp0047.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Hernández, Fernández y Baptista. (2010) Metodología de la investigación, México: Mc Graw Hill
- Hernández, Ramos, Placencia, Indacochea, Quimis y Moreno (2019) Metodología de la investigación científica. 1ª edición. Editorial área de innovación y desarrollo S.L.
- Herrero C. (1997). La investigación en análisis documental.
https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/113423/EB09_N083_P44-46.pdf;jsessionid=EFCC2CAA4B369B87E28DE7AF1701FA5C?sequence
≡
- Herrero C. (1997). La investigación en análisis documental.
https://gedos.usal.es/bitstream/handle/10366/113423/EB09_N083_P44-46.pdf;jsessionid=EFCC2CAA4B369B87E28DE7AF1701FA5C?sequence
≡
- Maldonado, J. (2015) La metodología de la investigación (Fundamentos)
https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_Fundamentos

- Maldonado, J. (2015) La metodología de la investigación (Fundamentos) https://www.academia.edu/15487793/METODOLOG%C3%8DA_DE_LA_INVESTIGACI%C3%93N_Fundamentos
- Márquez, Elio (2012). Factores de riesgo ergonómicos. Ergonomía II. Instituto de diseño de Valencia. Disponible en: <http://es.slideshare.net/blogunefatecnologia/riesgo-ergonomico>
- Melgar, S. (2018) La organización del tiempo y la satisfacción laboral del personal administrativo de la universidad nacional “san Luis Gonzaga” de Ica, 2016[Licenciada en administración y negocios internacionales; Universidad Alas Peruanas-Ica] https://repositorio.uap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12990/5893/Tesis_organiaci%C3%B3n.Tiempo_satisfacci%C3%B3nLaboral_administrativos_Universidad%20Nac._San%20Luis%20Gonzaga_ica.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Münch y Ángeles (2012) Métodos y técnicas de investigación. Cuarta edición. Ed. Trillas
- Münch y Ángeles (2012) Métodos y técnicas de investigación. Cuarta edición. Ed. Trillas
- Naranjo, S. (2022) Evaluación de la satisfacción laboral en el desempeño del personal del hospital básico clínica Naranjo [Gerencia en servicios de salud; Universidad Católica de Santiago de Guayaquil-Ecuador] <http://repositorio.ucsg.edu.ec/bitstream/3317/17967/1/T-UCSG-POS-MGSS-333.pdf>
- Núñez, V. (2020) El clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores en la empresa systemarket ubicada en la ciudad de Riobamba [Titulo de Ingeniera comercial, Universidad Nacional de Chimborazo-Ecuador] <http://dspace.unach.edu.ec/bitstream/51000/7840/1/8.-Tesis%20Ver%C3%B3nica%20Marisol%20N%C3%BA%C3%B1ez%20Cocha-ING-COM.pdf>
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018)9 Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. 5a Ed. Colombia: ediciones U_
- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J. y Romero, H. (2018)9 Metodología de la investigación cuantitativa-cualitativa y redacción de tesis. 5a Ed. Colombia: ediciones U_

- Padua, J., Ahman, I., Apezechea, y Borsotti, C. (2018) Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales.!^a edición electrónica. Ed. fondo de cultura económica
- Padua, J., Ahman, I., Apezechea, y Borsotti, C. (2018) Técnicas de investigación aplicadas a las ciencias sociales.!^a edición electrónica. Ed. fondo de cultura económica
- Pontón, J. (2019) Reestructuración de la Gestión de Desempeño y su impacto en la Satisfacción Laboral del personal de la Compañía BEGORO S.A., Provincia de El Oro[Maestría en administración de empresas, Universidad Tecnológica Empresarial de Guayaquil-Ecuador]
<http://181.39.139.68:8080/bitstream/handle/123456789/963/Reestructuraci%C3%B3n%20de%20la%20Gesti%C3%B3n%20de%20Desempe%C3%B1o%20y%20su%20impacto%20en%20la%20Satisfacci%C3%B3n%20Laboral%20del%20personal%20de%20la%20Compa%C3%B1a%20BEGORO%20S.A.%20Provincia%20de%20El%20Oro..pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Puicon, M. y Vega, A. (2022) Riesgos ergonómicos en el profesional de enfermería: revisión narrativa. Rev. Acc Cietna: para el cuidado de la salud Vol. 09. N° 1 (Jul 2022) Disponible en:
<https://revistas.usat.edu.pe/index.php/cietna/article/view/741>
- Querevalu, E., Cabrera, X. y Chavarry, p. (2020) Desarrollo organizacional y satisfacción laboral de colaboradores de un centro de información universitario. Revista científica Epistemia Vol. 4 Núm. 3.
<https://doi.org/10.26495/re.v4i3.1419>
- Rosales y Miguel (2021) Condiciones de trabajo y satisfacción laboral del personal del nivel operativo de la empresa de seguridad privada Calderón & Ventura S.A.C., provincia de Huancayo 2020 [Bachiller en administración; Universidad Continental, Huancayo-Perú]
https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8759/4/IV_FCE_317_TI_Rosales_Quispe_2021.pdf
- Saavedra, J., y Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 4(2), 1510-1523.
https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- trabajadores en el Gobierno Autónomo Descentralizado de Biblián [Magister en gestión de talento humano, Universidad técnica de Ambato-Ecuador]
<https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28320/1/44%20GTH.pdf>

- Valderrama (2014) Pasos para Elaborar Proyectos de Investigación Científica Cualitativa, Cuantitativa y Mixta. 2da edición. Ed. San Marcos.
- Vélez, M. (2018) Metodología para evaluar la satisfacción laboral y el desempeño de los
- Venegas y Cochachin (2019) Nivel de conocimiento sobre riesgos ergonómicos en relación a síntomas de trastornos músculo esqueléticos en personal sanitario. Rev Asoc Esp Espec Med Trab vol.28 no.2 Madrid jun. 2019 Epub 14-Oct-2019. Disponible en:
https://scielo.isciii.es/scielo.php?pid=S113262552019000200005&script=sci_arttext&tlng=pt

VIII. ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de recolección de información.



UNIVERSIDAD NACIONAL SAN LUIS GONZAGA

ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO

La finalidad del estudio es recopilar datos referentes al perfeccionamiento personal y satisfacción laboral

Por favor indicar con una (X) la respuesta que considere conveniente, de acuerdo a la escala siguiente:

ESCALA DE MEDICIÓN – LIKERT				
Nomenclatura				
Totalmente en desacuerdo	En desacuerdo	Ni de acuerdo, ni en desacuerdo	De acuerdo	Totalmente de acuerdo
Valoración				
5	4	3	2	1

N°	PERFECCIONAMIENTO PERSONAL	ESCALA DE MEDICIÓN				
		5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: FORMACIÓN ACÁDEMICA					
1	Sus colaboradores de UNICA tienen el grado de instrucción más significativo para desempeñar sus funciones.					
2	El grado de escolarización hace más sencillo desempeñar un trabajo de dirección decente.					
3	Al no poseer un título de experto, pero tener conocimientos cercanos, no se te tiene en cuenta para ocupar posiciones superiores.					
4	Tu supervisor directo es un experto cercano en el que desempeñas tu trabajo.					
5	Cree que la UNICA ofrece talleres y cursos de especialización.					
6	La UNICA debería establecer acuerdos con universidades para hacer prácticas.					
7	La UNICA debería tener acuerdos con organizaciones y ONGs para dar becas a los profesionales más fiables.					
	DIMENSIÓN: CAPACITACIÓN					

8	Las diferentes etapas de preparación que UNICA realizada constantemente son significativas.					
9	Los profesionales deben actualizarse mediante desarrollos lógicos y técnicos.					
10	La preparación en puntos amplios se reserva horas de trabajo externas.					
11	Consiguiendo más trabajo preparándose trabajarán en su presentación.					
12	Con la preparación de trabajo constante, el avance de la administración institucional avanzaría.					
13	Los colaboradores no poseen un diploma universitario, pero en la remota posibilidad de que la experiencia laboral sea cercana y la posición que ellos se comparan.					
14	Un grado universitario y una experiencia satisfactoria impulsarían el avance profesional en UNICA.					
	DIMENSIÓN: OBJETIVOS DEL PERSONAL					
15	Es una deficiencia con respecto a los ejecutivos no situar a los laborales mientras giran posiciones.					
16	Debería haber una parte del personal dedicada a dirigir a los representantes de UNICA.					
17	No pasa nada por cumplir al pie de la letra todo lo que te diga tu jefe es vital.					
18	No es aprobado tener necesidades no profesionales continuamente en tu plan para hacer funcionar el sistema.					
19	Tus destrezas te han ayudado a conseguir un puesto más alto.					
20	Tus aptitudes te han ayudado a reducir la carga de trabajo en tu plan de trabajo.					
	SATISFACCIÓN LABORAL	5	4	3	2	1
	DIMENSIÓN: FACTORES INTRINSECOS					
21	Los objetivos establecidos por tu puesto de trabajo se satisfacen de forma rutinaria.					
22	Hay un seguimiento y gestión de la satisfacción de tus obligaciones.					
23	Sientes que la satisfacción de tus obligaciones se evalúa con precisión.					
24	Te encuentras bien respecto a lo que haces en tu trabajo.					

25	En la UNICA hay una gran fluidez de contactos y esto te permite encontrarte bien con tu empleo.					
26	En todo el periodo de vida laboral en UNICA, has sido promocionado o ascendido anteriormente.					
27	En los años que llevas en UNICA, has recibido algún reconocimiento por parte de los especialistas de UNICA.					
28	La UNICA necesita planificar agradecimientos para sus empleados.					
29	En el momento en que usted es consciente, usted tiene una posibilidad superior de encontrar una línea superior de trabajo en el interior de la base.					
30	Qué tal que usted ha sido avanzado en UNICA debido en lo que respecta a cualquier persona.					
	DIMENSIÓN: FACTORES EXTRINSECOS					
31	Estás contento con tu remuneración mensual.					
32	Aceptas que los empleados tengan en cuenta las estrategias de la organización.					
33	Le han impactado los acuerdos del organismo.					
34	Te has peleado con parte de tus compañeros de la base.					
35	Aceptas que tus jefes te dirijan de forma excesiva en tu puesto de trabajo.					
36	Dices que has sufrido provocaciones de los especialistas del organismo.					
37	Aceptas que trabajar en UNICA te da una alta posición social.					
38	Propones la reunificación de los empleados.					

Anexo 2: Consentimiento informado



Universidad Nacional San Luis Gonzaga
Escuela de Posgrado

PERMISO INFORMADO PARA PARTICIPANTES

La razón de esta ficha de es dar a los participantes un retrato preciso e inequívoco de esta evaluación, así como de su trabajo en ella como miembros.

En caso de que acepte formar parte del equipo en el análisis actual, es su elección deliberada, se espera que nos conceda unos 30 minutos de su valioso tiempo para realizar el sondeo o la entrevista. Además, la información recabada se guardará y no se empleará con propósitos distintos al desarrollo de la encuesta, en la que se desconocerán sus respuestas.

En el caso de que a lo largo de la reunión surjan preguntas acordes con el alcance del sondeo, podrá solicitar explicaciones durante su esfuerzo coordinado. Además, en caso de que te sientas extraño, podrás ilustrar al especialista o no contestar a la pregunta.

Por último, podrás limitar cualquier asociación con la mejora de la evaluación siempre que lo desees, para cualquier evento que estimes ventajoso.

DATOS DEL PARTICIPANTE:

FIRMA: _____

FECHA: _____

Anexo 3: Matriz de consistencia

Título: “Perfeccionamiento personal y satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022”

Problemas	Objetivo	Hipótesis	Variables	Dimensiones e indicadores	Metodología
<p>Problema General: ¿Cómo se relaciona el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la UNICA, 2022?</p> <p>Problemas específicos ¿Cómo se relaciona el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022?</p> <p>¿En qué medida la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022?</p>	<p>Objetivo General: Identificar la relación del perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p> <p>Objetivos específicos Deducir la relación del aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p> <p>Determinar la relación de la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p>	<p>Hipótesis General: Existe relación significativa entre el perfeccionamiento personal y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p> <p>Hipótesis específica Existe relación directa entre el aprendizaje académico con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p> <p>Existe relación significativa entre la preparación del personal se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p>	<p>Variable Perfeccionamiento personal</p> <p>Variable dependiente: Satisfacción laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Formación académica <ul style="list-style-type: none"> - Grado de estudios - Especializaciones - Convenios • Capacitaciones <ul style="list-style-type: none"> - Preparación - Ascensos • Objetivos del personal <ul style="list-style-type: none"> - Lineamientos - Prioridades - Habilidades • Factores intrínsecos <ul style="list-style-type: none"> - Complacencia - Beneficios - Reconocimiento - Compromiso - Desarrollo Profesional • Factores extrínsecos <ul style="list-style-type: none"> - Salarios - Políticas de la institución - Interrelación laboral 	<p>Tipo: Utilitario</p> <p>Nivel: Descriptivo - correlacional</p> <p>Diseño: No experimental</p> <p>Técnica: Encuesta Análisis documental.</p> <p>Instrumento Cuestionario</p> <p>Población: Conformada por 839 trabajadores administrativos de una universidad pública.</p> <p>Muestra: Conformada por 264 trabajadores administrativos de una universidad pública.</p>

<p>¿Cómo se relacionan los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022?</p>	<p>Descifrar la relación de los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p>	<p>Hay relación directa entre los objetivos del personal con la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en una universidad pública del Perú, 2022</p>		<ul style="list-style-type: none"> - Control - Nivel social 	
--	--	--	--	---	--