

# La gestión administrativa y su influencia sobre la satisfacción laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro

*Administrative management and its influence on job satisfaction of financial employees in nonprofit organizations*

 **Fernando Meza Jiménez**

Universidad de Montemorelos, México

[fmeza@umch.org.mx](mailto:fmeza@umch.org.mx)

 **Omar Arodi Flores Laguna**

Universidad de Montemorelos, México

[oflores@um.edu.mx](mailto:oflores@um.edu.mx)

## Cómo citar / How to cite

Meza Jiménez, F., & Flores Laguna, O. A. La gestión administrativa y su influencia sobre la satisfacción laboral en empleados financieros en organizaciones sin fines de lucro. *Unaciencia Revista De Estudios E Investigaciones*, 17(32), 4-21. <https://doi.org/10.35997/unaciencia.v17i32.752>

*Fecha de recepción: 23 de octubre de 2023*

*Fecha de aprobación: 21 de marzo de 2024*

## Resumen

El objetivo de esta investigación fue conocer si el grado de la gestión administrativa es predictor del grado de satisfacción laboral percibido por los empleados financieros de las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas, México. Este estudio tuvo un enfoque cuantitativo, transversal, descriptivo y predictivo explicativo. El tipo de muestreo utilizado fue no probabilístico por conveniencia. La población fue de 165 individuos y participaron 125 sujetos.



Después de realizar la regresión lineal simple, se encontró que la variable independiente gestión administrativa explica el 47.1% de la varianza de la variable criterio nivel de satisfacción laboral. La  $R^2$  corregida fue .471, el valor  $F$  igual a 111.546 y el valor de  $p$  menor a .001; estos resultados indican que la influencia de la gestión administrativa sobre el nivel de satisfacción laboral es positiva y significativa.

**Palabras clave:** gestión administrativa, organizaciones sin fines de lucro, satisfacción laboral.

## Abstract

The objective of this research was to determine whether the degree of administrative management is a predictor of the degree of job satisfaction perceived by financial employees of the institutions of the Mexican Union of Seventh-day Adventists in Chiapas, Mexico. This study had a quantitative, cross-sectional, descriptive and predictive explanatory approach. The type of sampling used was non-probabilistic by convenience. The population was 165 individuals and 125 subjects participated. After performing simple linear regression, it was found that the independent variable administrative management explained 47.1% of the variance of the criterion variable level of job satisfaction. The corrected  $R^2$  was .471, the  $F$  value equal to 111.546 and the  $p$  value less than .001, these results indicate that the influence of administrative management on the level of job satisfaction is positive and significant.

**Key words:** administrative management, non-profit organizations, job satisfaction.

## 1. INTRODUCCIÓN

La satisfacción laboral es un concepto ampliamente reconocido y explorado en varias disciplinas relacionadas con el ámbito laboral. Este término hace referencia a los sentimientos y percepciones que un trabajador experimenta en relación con su empleo.

Desde una perspectiva conceptual, la satisfacción laboral se define como la actitud positiva y placentera que un empleado tiene hacia su trabajo. Diversos estudios (Moreno-Freites et al., 2018; Orgambidez-Ramos et al., 2015; Salazar et al., 2018) respaldan esta definición y han contribuido a profundizar la comprensión de este constructo.

Es cierto que la apreciación y la percepción del trabajo pueden variar considerablemente de un individuo a otro. Como mencionan Durán et al. (2021), y Pizarro et al. (2019), estos aspectos individuales, como el estilo de vida, las necesidades, el estado de ánimo y los valores personales, influyen en la forma en que cada trabajador experimenta su empleo y, por lo tanto, en su nivel de satisfacción laboral.

Diversos estudios (Gil Flores, 2017; Serrano et al., 2015; Valero et al., 2021) concuerdan en que la satisfacción laboral tiene relación con otras variables, tales como el estrés, la ansiedad, la motivación, el compromiso y la ruptura de la cultura organizacional.

Para que la actitud positiva hacia el trabajo se consolide, es esencial considerar una serie de elementos externos que desempeñan un papel crucial en la satisfacción laboral. Estos factores incluyen, según Bernal González y Flores Flores (2020), la calidad de la gestión administrativa, el ambiente en la organización, el apoyo brindado por los líderes, las relaciones con los compañeros y



el reconocimiento recibido de parte de los superiores.

Respecto de la administración financiera, Soledispa Rodríguez et al. (2022) señalan que la gestión administrativa es el conjunto de actividades coordinadas que tiene como objetivo utilizar de manera óptima y segura los recursos que la organización posee. En este mismo sentido, Orellana Palomeque et al. (2019) señalan que se analiza lo que sucede en el interior de la organización, que diagnostica y que busca un mejoramiento en la competitividad de la organización. En este mismo sentido, González Rodríguez et al. (2020) señalan que la gestión administrativa ayuda en la conducción y coordinación de tareas, provee recursos, dirige las acciones de la organización y principalmente alcanza los objetivos propuestos en la organización (Chávez-Haro et al., 2020).

El presente estudio tiene como objetivo conocer si el grado de la gestión administrativa es predictor significativo del grado de satisfacción laboral percibido por los empleados financieros de las instituciones de la Unión Mexicana de los Adventistas del Séptimo Día en Chiapas.

## 2. MARCO TEÓRICO

A continuación, se realiza una revisión teórica de los constructos que se consideraron en el estudio, los cuales fueron la satisfacción laboral y la gestión administrativa.

### Satisfacción laboral

Según Judge et al. (2017), la satisfacción laboral es una de las variables más estudiadas en los últimos años. Por su parte, Salazar Marmolejo y Ospina Nieto (2019) afirman que “la satisfacción laboral en la actualidad es un tema de gran interés, apreciable tanto para la psicología del trabajo como también para las organizaciones” (p. 53).

Chiang Vega et al. (2007), y Robbins y Coulter (2010) afirman que la satisfacción laboral se relaciona con la actitud que un empleado expresa hacia su posición de trabajo específica. Lee y Chang (2008) respaldan esta idea al considerar que la satisfacción es una actitud general hacia el trabajo.

Según la perspectiva de Robbins y Judge (2013), la satisfacción laboral se define como la actitud que una persona tiene hacia su trabajo. En otras palabras, un empleado que experimenta satisfacción en su trabajo puede exhibir una actitud positiva hacia él aunque, en algunos casos, esta actitud puede ser negativa.

Varios autores argumentan que la satisfacción laboral se relaciona con un estado emocional. En particular, Csikszentmihalyi (2013) añade que se trata de un estado emocional que es positivo y agradable, manifestándose como una percepción subjetiva de la experiencia laboral de los trabajadores. Estas ideas coinciden con las de otros autores (Chiang Vega et al., 2008; Chiang Vega y Ojeda Hidalgo, 2013; Gil Flores, 2017), quienes también están de acuerdo en que la satisfacción laboral es un fenómeno que refleja el estado emocional del empleado en relación con su trabajo.

Charaja Incacutipa y Mamani Gamarra (2014) mencionan que la satisfacción laboral se refiere a los sentimientos positivos que los miembros de una organización expresan hacia la visión, misión, metas y procesos de la organización, así como al orgullo que sienten por pertenecer a la misma; existen diversas perspectivas sobre este tema.



De acuerdo con la perspectiva de Cerdán Linares (2017), mantener la satisfacción de los empleados se posiciona como el activo más crucial para una organización. En concordancia con esta idea, Salazar Marmolejo y Ospina Nieto (2019) observan que las organizaciones dependen de contar con profesionales satisfechos, ya que esto favorece su disposición a adaptarse a los cambios.

Se ha observado que la satisfacción laboral está estrechamente vinculada a un conjunto de emociones experimentadas por los empleados, las cuales tienen un impacto significativo en su bienestar y su nivel de compromiso con sus tareas laborales (Chiang Vega et al., 2017).

Cuando se hace referencia a la satisfacción en el trabajo, se alude a la medida en que se satisfacen las necesidades específicas del empleado (Páramo et al., 2016). De manera complementaria, De la Roca Gutarra y De la Cruz Romani (2018) destacan la importancia de contar con empleados satisfechos que trabajen en un entorno laboral favorable, ya que esto repercute directamente en la productividad y el valor de la organización.

### **Gestión administrativa**

Mendivel Gerónimo et al. (2020) sostienen que la gestión administrativa implica la utilización de estrategias y mecanismos con el propósito de cumplir con los objetivos establecidos por la organización. Del mismo modo, la gestión administrativa incluye la responsabilidad de diseñar las estrategias de gestión necesarias para facilitar los cambios y tomar acciones de acuerdo con las necesidades (Tito et al., 2020).

En línea con esta perspectiva, algunos autores (Anchelia-Gonzales et al., 2021; Mendoza Mercado, 2019) argumentan que la gestión administrativa desempeña un papel fundamental en la planificación, asignación y eficiente operación de los flujos de información dentro de la organización. Paralelamente, Vásquez y Farje (2020) subrayan que los responsables de la gestión administrativa tienen la tarea de influir en los empleados con el fin de alcanzar los objetivos propuestos.

Hernández y Rodríguez (2011), y Ramírez Casco et al. (2017) definen la gestión administrativa como el desarrollo de planear, organizar, dirigir y controlar para alcanzar los objetivos preestablecidos por las organizaciones. Así mismo, Ramírez Casco et al. (2017) señalan que un buen conocimiento de la gestión permitirá a las pequeñas, medianas y grandes empresas operar sus negocios de manera eficiente, eficaz y económica. Lograrlo requiere, por tanto, una mejora continua en la gestión de la organización.

Según Lara Ocaña (2017), la gestión administrativa es un factor clave en el mejoramiento, progreso y eficiencia de todos los procesos que se llevan a cabo en las organizaciones. En este sentido, Botero Pinzón (2017) señala que la gestión de los altos directivos se destaca como un factor clave en el éxito de una empresa, pues los estrategias determinan el rumbo de su empresa. Aunado a esto, Münch (2014) afirma que la gestión administrativa siempre ha existido como un medio para un fin. Además, es imperativo que todas las empresas logren competitividad y demuestren el poder integrado para coordinar esfuerzos y recursos.

### **Relación entre las variables**

Joseph Trejos (2021) realizó una investigación con la finalidad de determinar si la gestión administrativa desempeña un papel significativo como predictor de la satisfacción laboral experimentada por los maestros de la Unión Colombiana del Sur. Este estudio se enmarcó en un enfoque cuantitativo y se caracterizó por su diseño transversal y explicativo. La muestra de participantes incluyó un total de 177 docentes. Los resultados obtenidos en este estudio arrojaron que la gestión administrativa es un predictor significativo de la satisfacción laboral de los maestros,



explicando 57.4% de la variabilidad observada en la variable de interés. Esto se reflejó en un valor de  $R^2$  (coeficiente de determinación) de 0.574. Estos hallazgos indican que la forma en que se gestiona administrativamente la Unión Colombiana del Sur tiene un impacto sustancial en la satisfacción laboral de sus docentes. La gestión eficiente y efectiva de los asuntos administrativos puede contribuir significativamente a mejorar el bienestar y la satisfacción de los maestros en su entorno de trabajo.

Mejía Mejía (2012) realizó una investigación con el objetivo de examinar la relación entre la calidad de la gestión administrativa y el compromiso organizacional como predictores del nivel de satisfacción laboral de los pastores pertenecientes a la Iglesia Adventista del Séptimo Día en Centroamérica. Este estudio adoptó un enfoque metodológico correlacional-predictivo con un diseño transversal. La muestra de participantes incluyó un total de 346 pastores. Los resultados obtenidos en este estudio revelaron que tanto la calidad de la gestión administrativa como el nivel de compromiso organizacional tuvieron un impacto significativo en la explicación del 51.6% de la variabilidad observada en la variable de interés, es decir, la satisfacción laboral de los pastores.

Los coeficientes estandarizados obtenidos en el análisis indicaron que la influencia de la calidad de la gestión administrativa ( $\beta = 0.582$ ) fue sustancialmente mayor que la del compromiso organizacional ( $\beta = 0.219$ ) en relación con la satisfacción laboral de los pastores. Esto sugiere que la forma en que se gestiona administrativamente la iglesia tiene un efecto más pronunciado en la satisfacción laboral de los pastores que su compromiso organizacional.

Mejía Mejía (2009) realizó una investigación con el propósito de analizar la relación existente entre la calidad de la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los pastores afiliados a la Iglesia Adventista del Séptimo Día en El Salvador. Esta investigación se adhirió a un enfoque metodológico de naturaleza correlacional y se desarrolló bajo un diseño de investigación de tipo transversal. En el estudio, se contó con una muestra de 87 pastores que participaron como sujetos de investigación. Los resultados obtenidos revelaron una correlación significativa entre la percepción de la calidad de la gestión administrativa, particularmente en lo que respecta al presidente de la iglesia, y el grado de satisfacción laboral de los pastores. Esta relación se caracterizó como positiva y de magnitud media, reflejada mediante un coeficiente de correlación ( $r$ ) con un valor de 0.543 y un nivel de significancia ( $p$ ) menor a 0.001. En otras palabras, a medida que la percepción de la calidad de la gestión administrativa mejoraba, también lo hacía el nivel de satisfacción laboral de los pastores.

León Horna (2018) realizó un estudio con el fin de investigar la relación entre la gestión académico-administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la Universidad Arzobispo Loayza en Perú. Este estudio adoptó un enfoque metodológico de tipo correlacional. La muestra utilizada para la investigación consistió en un grupo de 82 docentes que participaron como sujetos de estudio. Los resultados obtenidos revelaron la existencia de una correlación significativa entre la calidad de la gestión académico-administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los docentes. Esta correlación se caracterizó por ser bastante sólida, con un valor de correlación ( $Rho$ ) igual a 0.667 y un nivel de significancia ( $p$ ) menor a 0.001.

En otro estudio similar, Pérez Gavilanes y Guerrero Velastegui (2018) investigaron la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una muestra de 172 servidores públicos. Los investigadores tenían como objetivo comprender cómo se relacionaban estas dos variables en el contexto de los trabajadores del sector público. Los resultados mostraron una relación alta positiva ( $Rho = 0.90$  y  $p = 0.037$ ) entre las variables satisfacción laboral y gestión administrativa de los trabajadores.



### 3. METODOLOGÍA

En esta sección, se proporcionan descripciones específicas de los procedimientos, las técnicas de recolección de datos, los instrumentos utilizados, la selección de la muestra, y cualquier otro aspecto relevante relacionado con la metodología que haya sido fundamental para llevar a cabo la investigación

#### Tipo de investigación

El estudio que se llevó a cabo responde a un diseño no experimental, con enfoque cuantitativo y alcance correlacional-predictivo.

#### Población y muestra

En este estudio, se empleó un método de muestreo no probabilístico por conveniencia. La población total bajo consideración consistía en 165 administradores financieros pertenecientes a las instituciones (educativas, religiosas regionales, salud y otras) de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en el estado de Chiapas. La muestra utilizada para la investigación estuvo compuesta por un total de 125 administradores.

#### Variables e instrumentos

En el marco de esta investigación, la variable independiente se definió como la gestión administrativa, mientras que la variable dependiente se identificó como la satisfacción laboral. Para evaluar y medir el concepto de gestión administrativa, se empleó un instrumento previamente adaptado por Del Valle López (2016); este instrumento utilizó una escala Likert con cinco puntos: (1) pésima, (2) muy mala, (3) mala, (4) regular (5) buena, (6) muy buena y (7) excelente.

Para medir la satisfacción laboral, se usó un instrumento elaborado por Álvarez Velázquez et al. (2023), con una escala Likert de cinco puntos: (1) totalmente insatisfecho, (2) algo insatisfecho, (3) indeciso, (4) satisfecho y (5) totalmente satisfecho.

#### Procedimientos

Para llevar a cabo la recopilación de datos, se elaboró un formulario en la plataforma Google Forms. Una vez creado, se generó una dirección electrónica específica para el formulario. Posteriormente, se distribuyó un enlace a este formulario a través de la aplicación de WhatsApp a todos los administradores financieros que forman parte de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas, con el fin de que pudieran completarlo y proporcionar sus respuestas.

#### Análisis estadísticos

Para hacer análisis de los resultados, se ingresaron automáticamente en Excel a través de la plataforma de Google Forms, para luego ingresarlos al programa estadístico SPSS. Se limpió la base de datos con el fin de encontrar errores de captura y datos atípicos. Al concluir la limpieza de la base de datos, se procedió a realizar análisis básicos como frecuencia, descriptivos de los componentes y sus criterios. Para el análisis de la hipótesis de investigación, se probaron los supuestos de regresión y se llevó a cabo el análisis de regresión simple.

Según Hair et al. (2007), la aplicación adecuada de la regresión lineal requiere el cumplimiento de una serie de suposiciones fundamentales. En el caso de la regresión lineal simple, se deben



considerar cuatro suposiciones claves que se detallan a continuación:

1. Linealidad del fenómeno: esta suposición implica que se espera que las variables involucradas en el modelo de regresión tengan una relación lineal entre sí. Esto puede ser evaluado visualmente mediante la observación de un gráfico de dispersión, donde se busca identificar una relación lineal aparente entre las variables.

2. Normalidad de residuos estandarizados: en esta parte se asume que los residuos estandarizados (las diferencias entre los valores observados y los valores predichos) siguen una distribución normal. Esta normalidad se puede verificar estadísticamente mediante pruebas, como la prueba de normalidad de Kolmogorov-Smirnov o la prueba de Shapiro-Wilk, donde se busca que el valor de  $p$  sea mayor que 0.05 para indicar que los residuos siguen una distribución normal.

3. Independencia de los términos de error: se espera que los errores o residuos del modelo de regresión sean independientes entre sí. Esta independencia se evalúa utilizando el estadístico de Durbin-Watson, donde se busca que el valor se acerque a dos (siendo un rango aceptable entre 1.5 y 2.5) para garantizar la independencia de los términos de error.

4. Varianza constante del término de error (homocedasticidad): la suposición de homocedasticidad establece que la varianza de los términos de error debe ser constante en todos los niveles de las variables predictoras. Esto se puede examinar mediante la observación de un gráfico de residuales, donde se busca verificar que la dispersión de los residuos sea constante a lo largo de toda la gama de valores de las variables predictoras.

El cumplimiento de estas suposiciones es esencial para garantizar la validez de los resultados obtenidos a través del análisis de regresión lineal simple. Cárdenas Castro y Arancibia Martini (2014) han presentado una fórmula para calcular el tamaño del efecto en un contexto de regresión lineal simple ( $f^2 = R^2 / (1 - R^2)$ ); los autores también proporcionan valores de referencia para interpretar el tamaño del efecto basado en el valor calculado de  $f^2$ ; estos valores de referencia son los siguientes: (a) si  $f^2$  es mayor o igual a .02, se considera que el tamaño del efecto es pequeño, (b) si  $f^2$  es mayor o igual a .05, se considera que el tamaño del efecto es mediano y (c) si  $f^2$  es mayor o igual a .35, el tamaño del efecto es grande.

#### 4. RESULTADOS

En esta sección del informe, se proporcionan tanto los datos demográficos de la muestra de participantes como los resultados descriptivos e inferenciales obtenidos a partir del análisis de los datos recopilados.

##### Datos demográficos

En la Tabla 1 se presentan los datos demográficos de la muestra de participantes. Se observa que la mayor frecuencia de participantes corresponde al género masculino, representando un 76.8% del total. En cuanto al nivel de grado académico, un 67.2% de los participantes indicaron tener una licenciatura.

En lo que respecta al tipo de institución a la que pertenecen los participantes, se observa que la mayoría de ellos están asociados con colegios, con una frecuencia del 41.6%. Con relación al tamaño de la institución en términos de número de empleados, un 57.6% de los participantes





reportaron trabajar en instituciones con una plantilla de empleados que oscila entre 11 y 50 personas.

Adicionalmente, un porcentaje, equivalente al 40.8% se desempeñan como directivos de campo o de colegios, mientras que el 59.2% desempeña otro cargo. En cuanto a la antigüedad en sus cargos, el 52% de los participantes informaron tener entre 0 y 5 años de experiencia en sus puestos actuales.

### Medias aritméticas y desviación estándar

En la Tabla 2 se destacan los criterios de evaluación de la variable satisfacción laboral junto con sus respectivas medias aritméticas. Los criterios que obtuvieron las calificaciones más altas en términos de satisfacción laboral fueron los siguientes: “La relación con sus compañeros de trabajo” ( $M = 4.30$ ), “Con su trabajo” ( $M = 4.41$ ) y “La relación con los miembros de su área” ( $M = 4.44$ ).

Por otro lado, los criterios que obtuvieron las calificaciones más bajas en términos de satisfacción laboral fueron: “El tipo de jubilación que recibirá” ( $M = 3.78$ ), “La facilidad para adquirir recursos tecnológicos” ( $M = 3.76$ ) y “Las actividades recreativas organizadas por la empresa” ( $M = 3.70$ ). La media aritmética general de la variable grado de satisfacción laboral fue de 4.08, con una desviación estándar de 0.56. Esta media refleja un nivel de satisfacción laboral moderadamente alto en la muestra.

**Tabla 1**

*Datos demográficos de la muestra*

Variable	N	%
<b>Género</b>		
Femenino	29	23.2
Masculino	96	76.8
<b>Grado Académico</b>		
Licenciatura	84	67.2
Maestría	41	32.8
<b>Tipo de Institución</b>		
Escuela	52	41.6
Religiosa regional	39	31.2
Otro	34	27.2
<b>Número de empleados</b>		
1 a 10	12	9.6
11 a 50	72	57.6
51 a 100	41	32.8
<b>Cargo</b>		
Administrador de campo	16	12.8
Administrador de colegio	35	28.0





Otro	74	59.2
<b>Antigüedad</b>		
0 a 5 años	65	52.0
6 a 10 años	28	22.4
11 o más años	32	25.6

**Tabla 2**

*Media aritmética y desviación estándar de los criterios de la satisfacción laboral*

<b>Declaraciones</b>	<b>M</b>	<b>S</b>
1. La carga de trabajo que tiene	4.10	0.71
2. El salario que recibe	4.00	0.94
3. Sus prestaciones adicionales al salario	3.95	1.01
4. El trato que recibe de los administradores de su empresa	4.26	0.78
5. La relación con sus compañeros de trabajo	4.30	0.69
6. La relación con los miembros de su área	4.44	0.63
7. Las oportunidades de superación profesional	3.97	0.92
8. La atención a las necesidades personales por parte de su jefe	4.22	0.85
9. El tipo de jubilación que recibirá	3.78	0.97
10. Las capacitaciones profesionales recibidas	3.84	0.95
11. La facilidad para adquirir recursos tecnológicos	3.76	1.09
12. Las actividades recreativas organizadas por la empresa	3.70	1.13
13. El trato de su jefe inmediato	4.23	0.90
14. Satisfacción con su trabajo	4.41	0.58
15. La libertad para hacer su trabajo	4.28	0.71
<b>Satisfacción laboral</b>	<b>4.08</b>	<b>0.56</b>

En la Tabla 3 se observa que los criterios con la media aritmética más alta de la variable gestión administrativa fueron: “Respetar los reglamentos institucionales” ( $M = 5.89$ ), “Actuar de acuerdo con los principios cristianos” ( $M = 6.03$ ) y “Actuar responsablemente” ( $M = 6.02$ ).

Los criterios con la media aritmética más baja fueron: “Planificar con creatividad” ( $M = 5.30$ ), “Proponer estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales” ( $M = 5.41$ ) y “Comunicar por escrito la planeación anual” ( $M = 5.36$ ). La media aritmética del grado de gestión administrativa fue de 5.60 y una desviación estándar de 0.753.

La consistencia interna de las variables en estudio fue medida mediante el alfa de Cronbach. La confiabilidad del instrumento para satisfacción laboral fue de .897 y la confiabilidad del instrumento para la variable gestión administrativa fue de .971. Los valores alfa de Cronbach fueron considerados como medidas de confiabilidad muy aceptables.



**Tabla 3***Media aritmética y desviación estándar de los criterios de gestión administrativa*

<b>Declaraciones</b>	<b>M</b>	<b>S</b>
1. Planear con eficiencia	5.43	0.81
2. Comunicar por escrito la planeación anual	5.36	1.00
3. Proponer estrategias apropiadas para alcanzar los objetivos institucionales	5.41	0.83
4. Planificar con creatividad	5.30	0.89
5. Priorizar objetivos	5.60	0.92
6. Delegar responsabilidades	5.58	0.85
7. Distribuir equitativamente las asignaciones laborales entre los empleados	5.45	1.00
8. Otorgar autoridad a quienes les asignan responsabilidades	5.45	1.02
9. Respetar los reglamentos institucionales	5.89	1.01
10. Liderar cambios para posicionar la institución	5.54	0.92
11. Mantener buenas relaciones con los empleados	5.78	1.01
12. Comprender los errores laborales de los demás	5.55	0.92
13. Ejecutar adecuadamente su trabajo directivo	5.60	0.87
14. Actuar de acuerdo con los principios cristianos	6.03	0.95
15. Actuar responsablemente	6.02	0.89
16. Tomar medidas correctivas	5.70	0.86
17. Exigir resultados positivos a los empleados	5.70	0.86
18. Evaluar éticamente el desempeño de los empleados	5.59	0.97
19. Supervisar permanentemente el desempeño de los empleados	5.48	0.94
20. Disciplinar en privado a los empleados que lo requieran	5.55	1.14
21. Respalda en caso de fallas a quien se le otorga autoridad	5.63	1.05
<b>Gestión administrativa</b>	<b>5.60</b>	<b>0.75</b>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
 "Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada".

**Supuestos de regresión**

1. La normalidad de residuos estandarizados. Este supuesto hace referencia a la normalidad de los residuos e implica que las variables siguen la ley normal, y se verifica mediante la prueba de Kolmogorov-Smirnov ( $p > .05$ ). En la Tabla 4 se observa que la distribución de los residuos presenta normalidad ( $p = .098$ ).

**Tabla 4***Normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Residuos estandarizados	.073	125	.098	.986	125	.239

2. Independencia de los términos de error. Este supuesto implica que los errores en la medición de las variables explicativas sean independientes entre sí. Este supuesto se verifica mediante la prueba de Durbin-Watson. El DW es igual a 2.293, este valor está en el rango de 1.5 a 2.5, por lo cual los residuos no están correlacionados (ver Tabla 5).

**Tabla 5**

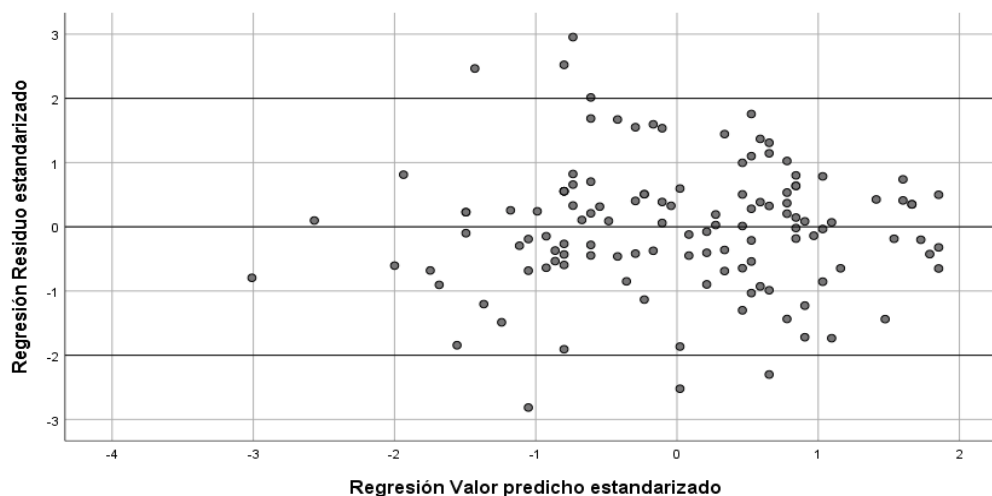
*Prueba de Durbin-Watson*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.471	.40638	2.293

3. Varianza constante del término de error (homocedasticidad). Este supuesto implica que los errores tengan varianza constante y se verifica mediante el estadístico de Levene o un gráfico de dispersión. En la Figura 1 se observa que no hay relación lineal en los residuos, por lo tanto, se acepta la igualdad de varianzas.

**Figura 1**

*Homocedasticidad*



**Prueba de hipótesis nula**

La hipótesis nula considerada en el estudio es la siguiente: El grado de la gestión administrativa no es predictor significativo del grado de satisfacción laboral percibido por los empleados financieros de las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas. Para el análisis de esta hipótesis, se utilizó el análisis de regresión lineal simple. La variable independiente es el grado de gestión administrativa y como variable dependiente el grado de satisfacción laboral.

Los resultados del análisis de regresión revelaron que la variable independiente grado de gestión administrativa explica el 47.1% de la varianza en la variable criterio, es decir, el grado de satisfacción laboral. Esto se refleja en un valor de  $R^2$  corregida de 0.471, lo que sugiere que

aproximadamente el 47.1% de la variabilidad en la satisfacción laboral puede ser explicada por las variaciones en el grado de gestión administrativa (ver Tabla 6).

Adicionalmente, se obtuvo un valor de  $F$  igual a 111.546 y un valor de  $p$  menor a 0.001. Estos resultados indican que existe una influencia lineal positiva y significativa entre el grado de gestión administrativa y el grado de satisfacción laboral. En otras palabras, el nivel de gestión administrativa tiene un impacto estadísticamente significativo en la satisfacción laboral de los empleados financieros de las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas.

En consecuencia, se rechaza la hipótesis nula y se retiene la hipótesis de investigación, lo que significa que, a medida que se mejora el grado de gestión administrativa, se espera que mejore también el grado de satisfacción laboral percibido por los empleados.

**Tabla 6**

*Resultados de la regresión*

Modelo	R	R cuadrado	R cuadrado ajustado	Error estándar de la estimación	Durbin-Watson
1	.690 <sup>a</sup>	.476	.471	.40638	2.293

El valor del coeficiente no estandarizado  $B_k$  obtenido con la regresión simple fue el siguiente:  $B_0$  igual a .603 y  $B_1$  igual a .878. Con estos valores se pudo construir la siguiente ecuación de regresión utilizando el método de mínimos cuadrados:

$$\text{Satisfacción laboral} = 1.219 + .511 (\text{gestión administrativa}).$$

En el estudio se calculó el tamaño del efecto ( $f^2 = 0.890$ ). De acuerdo con los estándares establecidos, este valor se clasifica como una medida de tamaño del efecto *alto* ( $f^2 > 0.35$ ). Esta evaluación indica que el impacto de la variable independiente sobre la variable dependiente es sustancial y significativo.

## 5. DISCUSIÓN

El objetivo principal de este estudio fue determinar si el nivel de gestión administrativa es predictor significativo del grado de satisfacción laboral percibido por los empleados financieros en las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas. Los resultados obtenidos respaldaron la existencia de una relación significativa entre estas dos variables. Concretamente, se encontró que el grado de gestión administrativa es un predictor significativo del nivel de satisfacción laboral experimentado por los participantes en el estudio. Esta relación se reflejó en el hecho de que la variable de gestión administrativa pudo explicar un 47.1% de la variabilidad observada en la variable satisfacción laboral.

Estos hallazgos indican que la gestión administrativa desempeña un papel importante en la satisfacción laboral de los empleados financieros en las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas. Los resultados de este estudio subrayan la relevancia de una adecuada gestión administrativa para promover un entorno laboral más satisfactorio y positivo para los empleados.



Este resultado concuerda con un estudio previo realizado por Joseph Trejos (2021), quien en una investigación predictiva encontró que la gestión administrativa explicó el 57.4% de varianza de la satisfacción laboral. El resultado apoya lo encontrado en el presente estudio, a saber, que en la medida en que se mejore la gestión administrativa en la organización mejorará el grado de satisfacción laboral de los empleados.

En este mismo sentido, algunos investigadores (Face y Herrera, 2017; Olivares Preciado et. al., 2006) señalan que los empleados de una organización se sienten satisfechos cuando en su lugar de trabajo la administración les provee adecuadas condiciones físicas, adecuados horarios y desarrollo personal en la organización, lo que se convierte en calidad del servicio y cumplimiento de los objetivos planteados por la organización.

En este estudio, se observó una correlación significativa entre las dos variables en consideración, la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de  $r$  igual a 0.690. Esta correlación positiva indica que existe una relación moderadamente fuerte entre el grado de gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral percibido por los empleados financieros de las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas.

Es interesante notar que, en otros estudios similares, se han encontrado coeficientes de correlación en un rango similar, es decir, entre 0.70 y 0.90. Por ejemplo, Pérez Gavilanes et al. (2018) identificaron una relación alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación  $Rho$  de 0.90. Asimismo, Rodríguez Gonzales (2017), con una muestra de 108 trabajadores, encontró una correlación aceptable entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación de  $r$  igual a 0.703.

Es conveniente destacar que, en este estudio, los empleados financieros de las instituciones de la Unión Mexicana Adventista del Séptimo Día en Chiapas reportaron un nivel de satisfacción laboral del 81.6%. Este hallazgo revela un nivel sustancialmente alto de satisfacción en su entorno laboral.

Comparativamente, un estudio previo llevado a cabo en España por Sánchez et al. (2008), indicó que los trabajadores españoles autoevaluaron su nivel de satisfacción laboral en alrededor del 70%. Este hallazgo sugiere similitudes en los niveles de satisfacción laboral entre los empleados financieros en Chiapas y los trabajadores en España.

Dentro del contexto mexicano, un estudio llevado a cabo en la Universidad del Carmen (Face y Herrera, 2017) reveló que los docentes expresaron un nivel de satisfacción laboral del 65%. Este resultado guarda similitud con las conclusiones previas mencionadas. Estos resultados destacan que, en general, los empleados en Chiapas experimentan un nivel de satisfacción laboral más elevado en comparación con otros estudios en México y España.

Este alto nivel de satisfacción laboral puede ser de interés tanto para los investigadores como para las organizaciones, ya que proporciona información valiosa sobre la percepción y el bienestar de los empleados en un contexto específico y puede servir como punto de partida para el desarrollo de estrategias de gestión y políticas de recursos humanos que fomenten aún más la satisfacción en el entorno laboral.



## 6. CONCLUSIÓN

Se encontró que la variable gestión administrativa es un predictor muy importante sobre la satisfacción de los empleados que participaron en el estudio. En la medida en que se mejore la gestión administrativa, mejorará la satisfacción laboral de los empleados participantes.

Es importante que los administradores de las instituciones trabajen en mejorar la planeación, la organización y el control de los recursos económicos que tienen a su disposición para atender las necesidades de sus empleados, con el propósito de tener empleados felices y satisfechos con su trabajo.

### CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaramos no tener ningún conflicto de interés financiero, profesional o personal que pueda afectar los resultados de esta investigación.

### AGRADECIMIENTOS

Expresamos nuestro sincero agradecimiento a la Universidad de Morelos y a la Unión Mexicana Adventista de Chiapas por su valioso apoyo en la realización de esta investigación.

### CONTRIBUCIÓN DE AUTORES

El autor FMJ realizó el sustento teórico de la investigación, la recolección de datos y ayudó en la discusión y conclusiones; el autor OAFL contribuyó en los análisis estadísticos, metodología, discusión y conclusiones.

### FINANCIACIÓN

La investigación se financió con recursos propios.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Álvarez Velázquez, E., Vargas Hernández, A. N. y Martínez Sánchez, C. E. (2023). Escala de medición de la satisfacción laboral. *Revista Internacional de Humanidades*, 17(3), 1-11. <https://doi.org/10.37467/revhuman.v12.4730>
- Anchelia-Gonzales, V., Inga-Arias, M., Olivares-Rodríguez, P. y Escalante-Flores, J. L. (2021). La gestión administrativa y compromiso organizacional en instituciones educativas. *Propósitos y Representaciones*, 9(1), 899-914. <https://doi.org/10.20511/PYR2021.V9NSPE1.899>
- Bernal González, I. y Flores Flores, A. J. (2020). Satisfacción laboral del capital humano en organizaciones del sector salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(4), 276-296. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/35192>
- Botero Pinzón, L. D. (2017). El liderazgo en la gestión administrativa como impulsor de la estrategia



para la competitividad internacional empresaria. *Revista Ciencias Estratégicas*, 25(38), 271-276. <https://www.redalyc.org/pdf/1513/151354939001.pdf>

- Cárdenas Castro, J. M. y Arancibia Martini H. (2014). Potencia estadística y cálculo del tamaño del efecto en g\*power: complementos a las pruebas de significación estadística y su aplicación en psicología. *Salud & sociedad*, 5(2), 210-224. <http://doi.org/10.22199/S07187475.2014.0002.00006>
- Cerdán Linares, L. A. (2017). *Satisfacción laboral y su incidencia en la productividad de la empresa calzados Carubi S.A. C – Trujillo 2017* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9892/cerdan\\_ll.pdf?sequence=1&isAllo](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9892/cerdan_ll.pdf?sequence=1&isAllo)
- Charaja Incacutipa, Y. M. y Mamani Gamarra, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo-Puno-Perú, 2013. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13. [http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
- Chávez-Haro, M. M., Castelo-Salazar, A. G. y Villacis-Uvidia, J. F. (2020). La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 18(5), 16-29. <https://doi.org/10.23857/fipcaec.v5i18.198>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M. y Núñez Partido, A. (2007). Clima organizacional y satisfacción laboral en un establecimiento de salud estatal: Hospital Tipo 1. *Theoría*, 16(2), 61-76. <https://www.redalyc.org/pdf/299/29916206.pdf>
- Chiang Vega, M. M., Salazar Botello, C. M., Huerta Rivera, P. C. y Núñez Partido, A. (2008). Clima organizacional y satisfacción laboral en organizaciones del sector estatal (Instituciones públicas) Desarrollo, adaptación y validación de instrumentos. *Universum*, 23(2), 66-85. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762008000200004>
- Chiang Vega, M. M., Gómez Fuentealba, N. y Hidalgo Ortiz, J. (2017). Job satisfaction of Chilean workers. A model of structural equations. *Cuadernos de Administración*, 33(57), 48-60. <https://doi.org/10.25100/cdea.v33i57.4538>
- Chiang Vega, M. M. y Ojeda Hidalgo, J. F. (2013). Estudio de la relación entre satisfacción laboral y el desempeño de los trabajadores de las ferias libres. *Contaduría y Administración*, 58(2), 39-60. [https://doi.org/10.1016/S0186-1042\(13\)71209-9](https://doi.org/10.1016/S0186-1042(13)71209-9)
- Csikszentmihalyi, M (2003), *Fluir en los negocios*. Airó.
- De la Roca Gutarra, A. y De la Cruz Romani, R. A. (2018). *La influencia del nivel de satisfacción laboral en la productividad de los trabajadores de la planta concentradora Victoria de la Compañía Minera Volcán S.A.A.* (Tesis de maestría). Universidad Nacional del Centro del Perú, Huancayo, Perú. Repositorio Institucional. <https://repositorio.uncp.edu.pe/handle/20.500.12894/4925>
- Del Valle López, J. A. (2016). *Modelo asociativo entre factores determinantes del desempeño organizacional y la satisfacción de los públicos en instituciones educativas* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Repositorio Institucional. <https://www.proquest.com/openview/b10261c51594500fdb1a806b4efc6d4/1?pq-origsite=scholar&cbl=18750&diss=y>
- Durán, S. E., García Guilianny, J., Paz Marcano, A. y Boscán, M. (2021). Satisfacción laboral como actitud integradora de los individuos en organizaciones no gubernamentales. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(6), 223-244. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e6.14>
- Face, M. y Herrera, S. (2017). La gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4(7), 1-22. <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671/782>
- Gil Flores, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la





- satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)
- González Rodríguez, S. S., Viteri Intriago, D. A., Izquierdo Morán, A. M. y Verdezoto Córdova, G. O. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci\\_arttext&tlng=en](http://scielo.sld.cu/scielo.php?pid=S2218-36202020000400032&script=sci_arttext&tlng=en)
- Hair, J., Anderson, R., Tatham, R. y Black, W. (2007). *Análisis multivariante*. 5 ed. Prentice Hall Iberia.
- Hernández y Rodríguez, S. J. (2011). *Introducción a la administración. Teoría general administrativa: origen, evolución y vanguardia*. 5 ed. McGraw-Hill.
- Joseph Trejos, C. J. (2021). *La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/1338/Tesis%20Cindy%20Joseph%20Trejos.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Judge, T. A., Weiss, H. M., Kammeyer-Mueller, J. D. y Hulin, C. L. (2017). Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 356–374. <https://doi.org/10.1037/apl0000181>
- Lara Ocaña, J. C. (2017). Impacto de la gestión administrativa sobre la eficiencia de la actividad pesquera artesanal - cantón Manta. *Revista ECA Sinergia*, 8(2), 144-157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6230337>
- Lee, Y. y Chang, H. (2008). Relaciones entre el trabajo en equipo y la innovación en las organizaciones y la satisfacción laboral de los empleados: un estudio factor analítico. *International Journal of Management*, 25(3), 732- 739.
- León Horna, A. J. (2018). *La gestión académico – administrativa y la satisfacción laboral de los docentes de la universidad privada Arzobispo Loayza* (Tesis de maestría). Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Lima, Perú. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/3865>
- Mejía Mejía, J. (2009). *Grado de calidad de la gestión administrativa del presidente de campo local y grado de satisfacción laboral de los pastores de El Salvador* (Tesis de maestría). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/51>
- Mejía Mejía, J. (2012). *Calidad de la gestión administrativa del presidente de campo local, compromiso organizacional y nivel de satisfacción laboral de los pastores adventistas de Centroamérica* (Tesis doctoral). Universidad de Montemorelos, Montemorelos, México. Repositorio Institucional. <https://dspace.um.edu.mx/handle/20.500.11972/755>
- Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S. y Sánchez Castro, A. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72). 262-268. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es)
- Mendoza Mercado, A. (2019). Gestión administrativa en facultades académicas de la Universidad Autónoma Gabriel René Moreno. *Revista Investigación y Negocios*, 12(19), 75-82. [http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2521-27372019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2521-27372019000100008&lng=es&nrm=iso&tlng=es)
- Moreno-Freites, Z., Castellano, M., Trejo, G. Z., y Silva Guerra, H. (2018). Felicidad laboral y PyMES: miradas desde un contexto latinoamericano en conflicto. *Opción*, 34(18), 1037-1068. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/opcion/article/view/23967>
- Münch, L. (2014). *Administración. Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*. 2 ed. Pearson.





- Olivares Preciado, J., Quintana del Solar, M., Matta Morales, C. Choy Lisung, J., Ronquillo Herrera, W. y Maldonado Mendoza, M. M. (2006). Satisfacción laboral de docentes universitarios del Departamento Académico de Clínica Estomatológica. *Revista Estomatológica Herediana*, 16(1), 21-25. <https://www.redalyc.org/pdf/4215/421539345005.pdf>
- Orellana Palomeque, D. P., Erazo Álvarez, J. C., Narváez Zurita, C. I. y Matovelle Romo, M. M. (2019). Gestión administrativa, elemento clave para el desarrollo de las empresas de servicio de transporte. *Visionario Digital*, 3(2.2), 238-260. <https://www.cienciadigital.org/revistacienciadigital2/index.php/VisionarioDigital/article/view/639>
- Orgambídez-Ramos, A., Pérez-Moreno, P. J. y Borrego-Ales, Y. (2015). Estrés de rol y satisfacción laboral: examinando el papel mediador del engagement en el trabajo. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 31(2), 69-77. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.04.001>
- Páramo, D., Flores-Hernández, C. y Díaz-De-León, L. V. (2016). Evaluación de la satisfacción laboral en docentes de nivel básico. *Ciencia & Trabajo*, 18(57), 173-176. [dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173](http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492016000300173)
- Pérez Gavilanes, A. C. y Guerrero Velastegui, C. A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua* (Tesis de maestría). Universidad Técnica de Ambato, Ambato, Ecuador. Repositorio Institucional. <http://repositorio.uta.edu.ec/handle/123456789/28321>
- Pizarro, J., Fredes, D., Inostroza, C. y Torreblanca, E. (2019). Motivación, satisfacción laboral y estado de flow en los trabajadores de la salud. *Revista Venezolana de Gerencia*, 24(87), 843-859. <http://dx.doi.org/10.37960/revista.v24i87.24640>
- Ramírez Casco, A. P., Ramírez Garrido, R. G. y Calderón Morán, E. V. (2017). La gestión administrativa en desarrollo empresarial. *Revista Contribuciones a la Economía*, 1, 1-19. [https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.zip&hl=es&sa=T&oi=gsb-ggp&ct=res&cd=0&d=5859594934596354941&ei=U9-eZMXhCsuKywSPjoiYCw&scisig=ABFr3w-CIPJ4rJJT6LxRS9QaQ\\_X](https://www.eumed.net/ce/2017/1/gestion.zip&hl=es&sa=T&oi=gsb-ggp&ct=res&cd=0&d=5859594934596354941&ei=U9-eZMXhCsuKywSPjoiYCw&scisig=ABFr3w-CIPJ4rJJT6LxRS9QaQ_X)
- Robbins, S. P. y Coulter, M. (2010). *Administración*. 10 ed. Pearson.
- Robbins, S., y Judge, T. (2013). *Comportamiento organizacional* (3ª ed.) Pearson Educación.
- Rodríguez Gonzales, J. P. (2017). Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo 2016 (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima, Perú. Repositorio Institucional. [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9070/Rodr%c3%adguez\\_GJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/9070/Rodr%c3%adguez_GJP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar Marmolejo, L. y Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y desempeño. *Revista de Investigación en Ciencias Estratégicas, Universidad Pontificia Bolivariana*, 6(1), 48-67. [https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral\\_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%c3%b3n%20laboral_desempe%c3%b1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Salazar, C., Martín, M. y Muñoz, Y. (2018). Creencias organizacionales, satisfacción laboral y síndrome burnout en docentes de educación superior. *Opción*, 34(87), 183-212. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7341378>
- Sánchez, S., Fuentes, F. y Artacho, C. (2008). Rankings internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano*, 219(21), 60-70. [https://factorhumana.org/attachments\\_secure/article/1888/c212\\_060\\_a\\_Rankings%20internacionales\\_219\\_2.pdf](https://factorhumana.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf)
- Serrano, V., Ortega, P., Reyes, I., y Riveros, A. (2015). Traducción y adaptación al español del cuestionario de satisfacción laboral para profesores. *Acta de Investigación Psicológica*, 5(3), 2112-2123. [https://doi.org/10.1016/S2007-4719\(16\)300047](https://doi.org/10.1016/S2007-4719(16)300047)
- Soledispa Rodríguez, X. E., Pionce Choez, J. M. y Sierra González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Tito, J., Ogosi, J., Franco, J. y Vértiz, J. (2020). Management trends as a process in the effectiveness

- of management action (Las tendencias de gestión como proceso en la eficacia de la acción de gestión). *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(91), 1234-1245. <https://doi.org/10.37960/RVG.V25I91.33199>
- Valero, V., Huaman, L. y Garavito, E. (2021). Autoestima e identidad profesional de las profesoras de educación inicial. *Investigación Valdizana*, 15(1), 24-30. <https://doi.org/10.33554/riv.15.1.808>
- Vásquez, K. y Farje, J. (2020). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60-66. <https://doi.org/10.25127/RCSH.20203.649>

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons  
"Reconocimiento No Comercial Sin Obra Derivada".

