



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO MAESTRÍA EN GESTIÓN
PÚBLICA**

**Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los
trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi –
Ancash, 2023.**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestra en gestión pública

AUTORA:

Ramirez Jaramillo, Madeleyne Victoria (orcid.org/0009-0001-5003-8467)

ASESORES:

Mg. Serna Calderon, Luis Fernando (orcid.org/0000-0002-6033-9132)

Mg. Ruiz Villavicencio, Giovana Edith (orcid.org/0000-0001-9216-4456)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

LIMA — PERÚ

2023

Dedicatoria

Primero agradecer a Dios por brindarme salud y bienestar, segundo a mis padres quienes son el motor que me impulsan a lograr mis metas y siempre me brindan su apoyo incondicional, son quienes me inspiran a ser mejor cada día, para así obtener mis objetivos personales y profesionales.

Ramírez Jaramillo, Madeleyne V.

Agradecimiento

Agradezco en primer lugar a Dios por concederme la ocasión de cumplir con este logro profesional.

A la Universidad César vallejo, por concederme la oportunidad de alcanzar el grado de maestro, por brindarme catedráticos altamente capacitados por transmitirme los conocimientos necesarios y formaron en mí el profesional que soy actualmente.

El autor

ÍNDICE DE CONTENIDOS

	Pág.
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice General	iv
Índice de tablas	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	14
3.1. Tipo y diseño de investigación	14
3.2. Variables y operacionalización	15
3.3. Población, muestra y muestreo	16
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	17
3.5. Procedimientos	19
3.6. Método de análisis de datos	20
3.7. Aspectos éticos	21
IV. RESULTADOS	22
V. DISCUSIÓN	28
VI. CONCLUSIONES	35
VII. RECOMENDACIONES	37
REFERENCIAS	40
ANEXOS	

índice de tablas

		Pág.
Tabla N° 01	Validez del instrumento por parte de los expertos.	19
Tabla N° 02	Confiabilidad de instrumentos	19
Tabla N° 03	Resultados descriptivos de la variable Gestión Administrativa.	22
Tabla N° 04	Resultados descriptivos de la variable Satisfacción laboral	23
Tabla N° 05	Prueba de Hipótesis General	24
Tabla N° 06	Prueba de Hipótesis específica 1	25
Tabla N° 07	Prueba de Hipótesis específica 2	25
Tabla N° 08	Prueba de Hipótesis específica 3	26
Tabla N° 09	Prueba de hipótesis específica 4	27

Resumen

En la investigación realizada fue determinar la relación que existe entre Gestión Administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023. El estudio fue de enfoque cuantitativa de tipo básico, con alcance descriptivo y correlacional, agregando a ello el diseño no experimental, con un corte transversal. Para el estudio se tuvo una población de 150 personas, la misma que también se usó para la muestra, usando como técnica la encuesta con preguntas abiertas y dando a conocer sobre las dimensiones, previo a ello se dio la validez y la confiabilidad de los instrumentos usados. Donde los resultados obtenidos para la gestión administrativa fueron el nivel regular con un 61% (91 personas), seguidamente se tiene en nivel óptimo con un 36 % (54 personas) y por último el nivel deficiente con un 3% (5 personas), para la otra variable satisfacción laboral se tiene el nivel más resaltante en regular con un 74 % (111 personas), y a ello se tiene un Rho de Spearman = 0,783** y una significancia bilateral =0,000 < 0.05 con ello se confirma una correlación positiva alta que queda determinado la aceptación de la hipótesis.

Palabras clave: Gestión administrativa, Satisfacción laboral.

Abstract

In the investigation carried out, it was determined the relationship that exists between the Administrative Management and the job satisfaction of the workers of the Provincial Municipality of Bolognesi, 2023. The study was of a quantitative approach of a basic type, with a descriptive and correlational scope, adding to it the non-experimental design, with a cross section. For the study there was a population of 150 people, the same one that was also used for the sample, using the survey with open questions was used as a technique and making known about the dimensions, prior to that the validity and reliability of the instruments was given used. Where the results obtained were for the level of administrative management the regular level with 61% (91 people), followed by the optimal level with 36% (54 people) and finally the deficient level with 3 % (5 people), for the other variable job satisfaction the most outstanding level is regular with 74% (111 people), and to this we have a Spearman's Rho = 0.783** and a bilateral significance =0.000 < 0.05, with this a high positive correlation is confirmed, which acceptance of the hypothesis is determined

Keywords: Management, Job performance.

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto global el funcionamiento administrativo viene a ser la base fundamental de las organizaciones, haciendo que la gestión sea impecable en su funcionamiento y estas a la vez reflejen los resultados requeridos en tiempo, lugar y espacio definido y esto aún más se debe definir en sectores que el gobierno interviene con reformas modernas que sean recíprocas al buen funcionamiento de una gestión (Jiménez, 2023); es así que las organizaciones modernas sin definir la grandeza o magnitud que poseen cuentan con una serie de estrategias y recursos, que administran de manera eficaz y eficiente, esto conlleva a tener una óptima gestión administrativa donde puedan alcanzar sus metas y objetivos organizacionales, a ello se suma las mejoras en condiciones económicas, agenda talento, desempeño de colaboradores, estrategias de asignación capital, etc. (Castañeda, 2023).

La emergente mejora en la gestión pública conlleva a generar un enfoque renovado, en muchos países de América Latina, la crisis económica y social ha dejado que los países en desarrollo no cumplan con sus funciones políticas sociales y económicas ya que su gestión no conlleva a cumplir con la articulación, control, rendición de cuentas, la participación y aquellos actores que contribuyen a un buen funcionamiento organizacional, pero con un enfoque renovado, moderno, inclusivo y con valores una gestión será eficiente (CEPAL, 2019); por lo que sin sus colaboradores una organización no será capaz de cumplir con sus metas y objetivos para ello en empleado debe generar un desempeño laboral eficaz (Oxford Economics, 2020).

Las organizaciones a nivel internacional sean de índole público o privado deben de tener colaboradores eficaces, empleados comprometidos que tendrán compromiso y un rendimiento sostenible esto referido a la capacitación, interacciones, trabajo en equipo, actitudes positivas, motivaciones para que los empleados tengan una satisfacción laboral en el trabajo; estudios a nivel mundial muestran que solo el 15% de empleados se sienten comprometidos en el trabajo, por otro lado un 39% de ejecutivos afirman su compromiso es según las compensaciones que ofrecen las organizaciones, el 35% se sienten comprometidos

gracias a la formación y desarrollo de la carrera (ORH, 2022). Para, Salazar, et al. (2019), una buena administración ayuda a elevar el grado de la efectividad con relación a la gestión de actividades. El compromiso organizacional ayuda a un buen desarrollo de funciones y sea optima la satisfacción laboral (Mutsuddi, et al., 2020).

En el ámbito nacional la gestión administrativa comprende una serie de estrategias y acciones que ayudan a combatir diversos riesgos sea en la parte privada y/o publica, eso conlleva a fortalecer el desempeño laboral, generar nuevas políticas que fortalezcan la competitividad y la calidad en el trabajo (Horna, 2023). En una gestión con procedimientos y técnicas que aumentan la eficiencia y eficacia a los recursos humanos, con materiales adecuados y financieros, estas darán una consecución favorable a la productividad (Quiroa y López, 2020).

En los últimos tiempos en la organizaciones existe un entorno complejo y cambiante por la supervivencia en la competitividad y posicionamiento es decir las empresas privadas buscan fortalecer su rentabilidad a través de tiempo cortos, medianos y a futuro; por otro lado las entidades públicas tiendan a buscar más gestión a nivel de gobierno central, para poder fortalecer sus inversiones en bien de la sociedad, por lo que se requiere potenciar habilidades directivas que potencien la GA (Leon y Llerena, 2022). A la vez deberá tener una adecuada planificación, buena organización, estrategias de dirección, y un adecuado control, para generar metas y objetivos de acuerdo a las acciones estratégicas (Paredes, et al., 2021).

Por otro lado, Soto (2019), mencionó la relevancia que en actualidad las entidades deben conocer fundamentos primordiales de la gestión para que se pueda cumplir con los objetivos. Las organizaciones públicas del país, en especial los gobiernos locales, dicen realizar procesos de mejora continua o reingeniería, a través de la capacitación y el desarrollo para que sus colaboradores tengan una satisfacción laboral positiva, y estas a la vez tengan un mejor trato a los usuarios en especial en la parte publica que toda entidad depende de sus ciudadanos (Anastasio, et al. 2020). La satisfacción laboral es eje fundamental para cumplir metas y objetivos trasados en una organización siendo estas de gran ayuda para cumplir con las acciones y estrategias institucionales (Palomino, 2021).

En la región Ancash, una de sus provincias es Bolognesi, teniendo como entidad funcional una municipalidad provincial, respecto a ello se observó las deficiencias en la ejecución de la gestión administrativa, con muchas limitaciones en acciones de control, falta de planificación, muy poca supervisión por parte de las autoridades, una logística que incumple funciones por falta de organización y poco conocimiento de estrategias administrativas, lo cual genera insatisfacción y malestar en los trabajadores de las diferentes dependencias de la Municipalidad, lo cual conlleva a evidenciar una deficiente atención al usuario y las diferentes demandas insatisfechas de los ciudadanos.

De esto, se evidenció la incomodidad de los trabajadores referente a los deficientes niveles de satisfacción laboral a causa de carencias en el manejo de procesos administrativos, donde falta un trabajo estimulante, la imposibilidad de generar logros, la falta de identidad en cada actividad, donde hay carencias en políticas de ascensos, falta de reconocimiento, falta de compromiso, escases de trabajo en equipo y carencia de relaciones interpersonales por lo que se planteó la siguiente pregunta ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023?, en lo consiguiente se planteó los problemas específicos como sigue: (a) ¿Cómo se relaciona la planificación y la satisfacción laboral? (b) ¿Cómo se relaciona la organización y la satisfacción laboral? (c) ¿Cuál es la relación de la dirección y la satisfacción laboral? (d) ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral?

Justificación teórica, para Risco (2020), implica describir las brechas y conocimientos que la investigación busca reducir donde se usara distintos autores que realcen con sus teorías aporte teórico a las variables. Con lo cual se amplió aquellos conocimientos teóricos de la GA y el DL reforzando las ideas propuestas y ellas serán considerados en investigaciones y trabajos futuros sobre el tema abordado.

En cuanto a la justificación práctica Fernández (2020), manifestó que se trata de que un estudio o investigación genere aportes prácticos directos o indirectos, y estas ayuden a resolver problemas y proponen estrategias de solución; por lo que

permitió observar la precisión de las falencias y fortalezas de la municipalidad, y a partir de ellos se puede mejorar el rendimiento, desenvolvimiento para que el personal incremente su satisfacción en el trabajo.

Por lo consiguiente en lo metodológico, para Risco (2020), son características de una investigación con estructuras, con diversas secuencias, para que la investigación realizada sea lo suficientemente rigurosa, por lo que este estudio estableció un vínculo entre las variables estudiadas a partir de la importancia del vínculo y relación entre las variables, el estudio se basa de acuerdo a lineamientos de la universidad desde la introducción, problema, objetivos, procesamiento y los resultados obtenidos.

En la justificación social, para Fernández (2020), que toda investigación deberá tener una relevancia para la sociedad, trascendente, denotando la proyección social; en el presente estudio realizado contribuirá a poder generar nuevas estrategias, políticas, administrativas y de gestión a la municipalidad por ende generarán una satisfacción laboral y estas a la vez darán una buena impresión a la ciudadanía.

En cuanto al objetivo general se tiene: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.; en cuanto a sus objetivos específicos son los siguientes: (a) Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral. (b) Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral. (c) Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral. (d) Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral.

En la investigación se presenta la siguiente hipótesis científica: H0: Existe una relación directa significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023. En cuanto a sus hipótesis específicas podemos mencionar: (a) Existe relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral. (b) Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral. (c) Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral. (d) Existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral.

II. MARCO TEÓRICO

Para realizar la investigación, se tomará en cuenta los estudios (antecedentes) las cuales optimizan la investigación por lo que se tiene lo siguiente.

A nivel internacional se tiene a García et al. (2022), quien describe en su estudio (artículo científico), sobre la gestión administrativa en Colombia y la influencia en la satisfacción en lo laboral, que tuvo como el objetivo conocer la satisfacción de los colaboradores y como estas influyen en la gestión organizacional, con un estudio de tipo mixto, descriptivo – correlacional con una muestra de 34 unidades, donde obtuvo los siguientes resultados siendo su Rho de S = 0,756 y una Sig. = 0,000; concluyendo que existe relación de influencia entre las variables; que la satisfacción laboral depende de que una organización tenga políticas de trabajo oportunas y loables, con lo que el autor aporta una serie de mejoras continuas con políticas, estrategias, acciones en capacitación que ayudarán a las organizaciones y estas obtengan resultados óptimos en corto plazo para que las personas se sientan más satisfechas en sus labores.

Seguidamente tenemos a Pérez et al. (2022), donde realizan su análisis en su artículo (científico), sobre la gestión (administrativa) en la satisfacción interna de los usuarios; siendo un estudio de tipo mixto – correlacional (no experimental), donde su muestra fue de 151 colaboradores, obteniendo los resultados Naglekerke = 0,357 y una sig.= 0,001, además se obtienen valoraciones para la planeación un 66.87% (poco eficiente); en la organización 64.89% (eficiente); la dirección 67.47% (eficiente) y el control 54.09 (eficiente). Concluyendo que existe una relación significativa positiva media con $N_g=0,357$ entre las V., por otro lado, el nivel resaltante es de 67,47%, en la que el autor menciona como aporte que se debe generar nuevas estrategias, acciones de mejora continua mejoraran los porcentajes para cubrir el 100% de la satisfacción de los colaboradores de la entidad.

A continuación, Castillo y Espinel (2022), en su artículo sobre como incide la satisfacción de lo laboral en la gestión del área administrativa en la universidad

ecuatoriana, siendo su objetivo determinar que la satisfacción parte de las acciones administrativas que posee una institución, metodológicamente cuantitativa, aplicada y por ende correlacional, transversal y el diseño no experimental, siendo su muestra 230 servidores, donde su resultado obtenido fue $\rho = 0,956$ con una significancia de 0,000, siendo sus niveles de satisfacción organizacional en la que la supervisión tiene 46.23%, ambiente físico 47.17%, prestaciones recibidas 51,89%, intrínseca del trabajo 48.11, y participación 80.19% todos ellos en nivel medio, concluyendo que existe una relación significativa muy alta entre las variables $\rho = 0,956$, $p\text{-valor} = 0,000 < 0.05$, Que el porcentaje más relevante es la media, aportando que esas percepciones de nivel medio cambiaran de valoración siempre y cuando se inserte una laboral estable con incentivos y políticas de igualdad.

Seguidamente tenemos a Luy et al. (2022), quienes en su artículo (científico) sobre la satisfacción laboral de los colaboradores del grupo Quiroga de Guayaquil, teniendo como objetivo conocer como la satisfacción laboral disminuye los riesgos empresariales y contribuye al compromiso laboral, siendo un estudio de enfoque cuantitativo, descriptivo, correlacional con un diseño no experimental con una muestra de 301 personas, obtuvieron resultados como sigue $Rho = 246$ y sig. (bil.) = 0,000, siendo para los riesgos un nivel bajo de 49,2%, medio 50.5%, alto 0.3% y para la satisfacción baja de 1,7%, media de 10.0% alta de 88.4%, en la que concluyeron que existe relación entre los riesgos y la variable satisfacción y donde el nivel de riesgo es alto; y con respecto a los trabajadores reflejan una alta satisfacción laboral a pesar de que independientemente los riesgos están presentes, con lo que la cadena de mando deberá mantener políticas compensatorias continuas para la satisfacción laboral.

Seguidamente tenemos Rodríguez y Soledispa (2021), en su investigación realizaron la propuesta de estudiar la incidencia del control interno en la gestión administrativa del GAD de la ciudad de Pedro Carbo – Ecuador, donde el estudio metodológico es de enfoque cuantitativo, descriptivo, alcance correlacional, teniendo como muestra 218 personas que laboran en la entidad, para lo cual se usó cuestionarios de preguntas abiertas, teniendo como resultado un Rho de

Spearman de 0,540 y un p-valor = 0,000, y de acuerdo a su muestra comprobó que el 49% considera el control interno de uso moderado, y la gestión administrativa con un 54% de nivel regular en la que concluye, que el control interno incide de manera positiva en la gestión administrativa; que el control interno enfocado con planes y estrategias mejorara potencialmente el adecuado uso de sus recursos generando la mayor eficiencia.

En el ámbito nacional tenemos a Andía (2022) realizó un estudio sobre la gestión (administrativa) y su incidencia en la satisfacción en lo laboral en entidad edil provincial Andahuaylas, siendo su estudio de tipo básico, de enfoque (cuantitativo), y descriptivo (correlacional) – no experimental, con una muestra de 195 colaboradores, obteniendo sus resultados un $Rho = 0,757$, sig. bil. = 0,000, en cuanto a los niveles que sobresalen en la satisfacción en cuanto al reto de trabajo un 52.1%, Remuneraciones 48.34%, Condiciones de empleo 56.7% y Relación de trabajo 47.9% siendo resultados que se mejoran en cuanto se proporcione recomendaciones, concluyendo que se existe una relación significativa (alta) con un $Rho = 0,757$ entre las variables, donde la GA 28.20% de los trabajadores percibe como mala, y un 71,80% como regular y de ello un 49.23% un rendimiento mayor respecto a la satisfacción laboral.

Seguidamente, encontramos a Huamán (2022), realizó su investigación acerca de la gestión (administrativa) en la satisfacción de la trabajadores en la UGEL 302 en Satipo - Junín, un estudio de tipo básico de enfoque (cuantitativo) - descriptivo – y correlacional, siendo su muestra de 80 trabajadores, teniendo como resultado $Rho = 0,634$ y p-valor= 0,000, concluyendo que existe una correlación positiva media, por lo que se puede decir a mejor gestión mejor será la satisfacción en la UGEL, tomando en cuenta este antecedente se determina que esta investigación dio un aporte para la entidad y brindó más conocimiento.

Por otro lado, Salas (2021), presentó su investigación, acerca de la gestión (administrativa) y la satisfacción de los trabajadores de un centro de salud en Tacna, donde su estudio tiene un enfoque cuantitativo de diseño (no experimental) y correlacional, con una muestra de 100 colaboradores, siendo sus resultados $Rho = 0,704$ y una sig. = 0.000 <0.050 menor del 5% donde se

permitió aceptar la hipótesis, llegando a la conclusión que existe una correlación positiva entre las V. de estudio pero aquella correlación es regular evidenciando que existe poca satisfacción de los trabajadores en lo laboral, y aportando que se debe implementar políticas y acciones de motivación al trabajador con ello se podrá realizar una satisfacción optima dentro del trabajo.

Así mismo, Culque et al. (2020), presentó su artículo denominado, la gestión administrativa en la recaudación en el distrito de Bongara, siendo su objetivo relacionar la gestión con la recaudación, y como se relaciona con la satisfacción del personal en el área de recaudaciones tributarios, siendo un estudio básico – descriptivo (no experimental) y correlacional, además de ello su muestra 100 encuestados, teniendo como resultado un $Rho = 0.653$ y la sig. = $0,000 < 0.05$, en la que concluye que la gestión (administrativa) posee una relación lineal directa con la recaudación, donde además la GA tiene un 73% de nivel de deficiencia, 25% deficiente; donde sus dimensiones en la planificación se tiene un 70% deficiente, en control 58%, dirección con 52%, y en organización 62% eficiente, y su aporte se puede observar esta investigación permite obtener una eficiente ejecución de elementos sobre gestión para la mejora de la institución y mejor recaudación de impuestos.

Por otro lado, Atoche (2020), realizó su tesis sobre la gestión – administrativa y la satisfacción en lo laboral INC - Essalud, donde su objetivo era: Determinar la asociación que existe entre ambas variables en un instituto de Lima, metodológicamente de enfoque (cuantitativo), descriptivo, correlacional de diseño no experimental, con una muestra de 118 encuestados, siendo su resultado un $Rho = 0,756$, $p\text{-valor}=0,000$, con un nivel regular en la GA de 69.5% regular, en cuanto a la satisfacción satisfecho un 73.7% satisfecho, donde se concluye la asociación de las variables obteniendo un $Rho S. = 0.462$ y $p\text{-valor} = 0,000$, esto dará un gran aporte con nuevas estrategias para que luego sean entregados a la institución.

Para tener mayor conocimiento se presenta conceptos, donde damos a conocer definiciones de la primera variable en estudio que es la Gestión - Administrativa; donde Gejaño y Ruesta (2023), manifiesta como concepto que es

un instrumento que posee un sistema donde hay procedimientos, se implanta acciones con métodos y las técnicas en la ejecución de tareas institucionales de una entidad. Así mismo, Gejaño y Ruesta (2023), manifiestan sobre sus dimensiones basado en autores Fayol y Chiavenato quienes consideran a la planificación, organización, dirección y control como puntos clave de una administración.

Por lo que la planificación es considerada la implicancia de los directivos, que hagan con antelación los objetivos y con acciones estratégicas que apoyen las decisiones, identificando metas y objetivos, determinando planes y acciones siendo esencial para una organización (Gejaño y Ruesta, 2023). Con respecto a la organización se entiende como un sistema de actividades que son organizadas y desarrolladas por un uno o un grupo de personas, a la misma vez estas colaboraciones son esenciales para lograr un objetivo en común (Gejaño y Ruesta, 2023); en cuanto a la dirección Gejaño y Ruesta (2023), se basa en lo descrito por Chiavenato (2014), quien destaca a la dirección como parte fundamental a las actividades operativas una vez terminada el desarrollo de una buena gestión administrativa, para que estas operaciones se alineen con las diferentes etapas del desarrollo de la gestión realizadas con los trabajadores de la entidad. Y con respecto al control se basa en la evaluación del rendimiento en general de acuerdo a los planes estratégicos propuestos, y el control apoya en la identificación de los puntos débiles y estas dar soluciones en un tiempo adecuado además de ello se pueda volver a generar esas situaciones (Gejaño y Ruesta, 2023).

Continuando, Hidalgo (2020) manifestaron que la gestión administrativa se basa en acciones en una buena planificación y organización. Así mismo se usa los elementos que estratégicamente componen mejoras continuas con resultados que ayudaran a las labores administrativas estas son: planeación, organización, dirección y control (Barreto, 2022). Con respecto a la primera dimensión, la planificación, se menciona que es parte fundamental de una entidad, para la mejora continua de la gestión (Hidalgo 2020); por otro lado la dimensión de organización, es la parte que coordina todas las operaciones que

los servidores públicos realicen (Hidalgo 2020); como tercera dimensión esta la dirección, que es la fase donde se dirige una entidad, donde para que se logre una meta tiene que haber una buena dirección (Hidalgo 2020) y por último el control que es fundamental para que la organización marche bien y este apoya en el cumplimiento de objetivos (Hidalgo 2020).

Por otro lado, encontramos a autores que están asociados a la primera variable es el caso de Quiroz y Vega (2020), manifestaron que cumplen una serie de funciones, actividades y tareas que son coordinadas con estructuras que facilitan una optimización efectiva donde los recursos son usados adecuadamente, por lo que su finalidad es de lograr esas metas y objetivos se podrá obtener resultados con políticas y lo procedimientos adecuados. Para Boada (2019), destaco la teoría científica de Fayol donde proponen medidas de gestión (administrativa) que puedan ayudar a resolver los problemas de manera adecuada en una perspectiva racional siendo cuatro puntos estratégicos en PODC. Para Duque (2019), una de las facetas más importantes de la primera variable, es la teoría de la relación humana frente a los nuevos desafíos donde el empleador y empleado sientan la capacidad de resolver los problemas para que las labores sean adecuadas y las actividades diarias sean armoniosos y que el objetivo es cumplir con las metas enfocado en los resultados.

Para el realce teórico en cuanto a las dimensiones tenemos a Medina (2021), con la planificación es desarrollar los objetivos a lograrse donde la jerarquía deberá primar, usando acciones y políticas que analice una situación actual, para contrarrestar problemas futuros tomando las decisiones correctas y las actividades sean más prolíferas en bien de la gestión. Autores como Bryson y George (2020), determinaron que una planeación es aquella acción que va proyectar las actividades, con políticas, marco normativo y estrategias y asegurar un éxito organizacional en un determinado tiempo y espacio. Seguidamente se tiene a la segunda dimensión la Organización: Es aquella que disgrega, coordina y luego ordena aquellas actividades con los recursos que cuenta una organización, para lograr los objetivos estratégicos, de manera que las acciones determinen la organización de los trabajos y controles que tiene una entidad

organización (Hoglund et al, 2018). Por otra parte, Kapucu y Ustun (2018). definió como la organización de la actividades o reuniones acerca del trabajo de colaboradores pueda lograr metas objetivos y gasto de recursos económicos, y esto a la vez conlleva a la eficiencia de las mismas y se pueda generar más actividades con recursos que ayuden a mejorar una gestión. Para la tercera dimensión tenemos a la Dirección; para Lapuente et al. (2020), definieron como una serie de funciones estándares van encaminar las ideas, metas. Misión, visión entre otras a una determinada organización que busca generar una adecuada y optima gestión con la determinación de cumplir las metas y los objetivos. Por otro lado, Mendoza (2019), mencionó que la dirección es fundamental para el avance de la misión, visión y objetivos estratégicos planteados a fin de generar nuevas acciones que integren una organización. Así mismo, para la cuarta dimensión Control; tenemos a Giler y Yoza (2022), quienes definieron que el control es parte de la gestión, el cual proporciona lineamientos estratégicos que permiten el adecuado uso de recursos, la eficiencia en el trabajo y la eficacia a la hora de generar resultados enmarcados en la misión y visión de una organización; para Carreño (2021), el control es fundamental para generar armonía en el trabajo y por ende una mejor aceptación de los objetivos organizacionales que tiene una entidad.

Por otro lado, para la asociación de la segunda variable Satisfacción laboral; para Cárdenas et al. (2022), describieron como un reconocimiento a lo realizado en lo laboral usando horas hombre, la eficiencia, eficacia y los conocimientos relacionados a cada área a la cual el trabajador colabora logrando resolver los problemas, ayudando a mejorar el sistema administrativo, y generando una gestión de calidad enmarcado a la transparencia.

Asimismo, enmarca sus dimensiones basadas en el desafío en el trabajo que es la parte fundamental para lograr la perspectiva del cumplimiento de sus objetivos en la organización y estas sean satisfactorias (Cárdenas et al., 2022); seguidamente se tiene a su dimensión sistema de retribución justa que está asociada a lo descrito por Taylor quien menciona que la retribución debe ser de ambas partes tanto para el empleado y el empleador siendo esta una retribución

para cumplir con planes propuestos (Cárdenas et al., 2022). Por otro lado, menciona a las condiciones favorables es para que el empleador tenga en cuenta de que el personal que labora deberá tener las condiciones necesarias de trabajo desde un contrato formal, muebles y remuneraciones puntuales para que el empleado se sienta cómodo y a gusto con su trabajo y eso se vea replicado en sus funciones (Cárdenas et al., 2022) y para su dimensión apoyo y colaboración, menciono que es parte fundamental la colaboración en equipo y que cada integrante se sienta cómodo en el trabajo de esa manera el apoyo entre la organización y el empleado ayudara a fortalecer lazos de trabajo en conjunto con el fin de cumplir las metas y objetivos en tiempos determinados (Cárdenas et al., 2022).

Así mismo, se agrega autores que están relacionados con la variable dos en la que encontramos a Amarante (2018), nos señala que la satisfacción laboral es aquella experiencia que un ser humano obtiene de su entorno laboral y que es sinergia para la eficiencia y eficacia de su trabajo. Para Fernández (2021) una satisfacción laboral indica como el trabajador apoya en la misión institucional desarrollando las capacidades y habilidades de los trabajadores con el compromiso de cada uno de ellos y estas tengan beneficios para la organización.

Asimismo, se conceptualiza las dimensiones, según (Amarante 2018), indica que la dimensión desafío en el trabajo, es esencial para que el trabajador tenga mayor motivación y se ponga los límites para poder sobresalir en su trabajo. Seguidamente encontramos retribución justa, esto indica que el trabajador se merece recibir lo que da, es decir si pone el esfuerzo y las capacidades que posee, merece ser recompensado (Amarante 2018), continuamos con condiciones favorables, esta dimensión indica que cada trabajador debe laborar en un clima laboral acorde a sus necesidades, donde se sienta a gusto para poder ejercer sus funciones o actividades (Amarante 2018), y por último nos menciona el apoyo y colaboración entre los integrantes de la institución, al forma parte de esto, ellos tienen que ayudarse mutuamente y lograr los objetivos generales como equipo (Amarante 2018).

Seguidamente tenemos autores que también mencionaron acerca de sus estudios relacionados a las dimensiones de la presente investigación siendo para a la dimensión desafío en el trabajo; para Oravee (2018), argumento que es un esfuerzo mental, de fuerza o de carácter funcional que una persona desarrolla frente a los problemas que se presentan y estas sean resueltas de manera óptima desarrollando y usando sus capacidades y habilidades.

Para otros autores como Dávila et al. (2021), describieron que los retos o desafíos en lo laboral son para sobresalir, con ello se demuestra que cada personal tiene distintas capacidades de aportar sus conocimientos logrando la motivación de cumplir las labores cumpliendo objetivos.

Por otra parte, la dimensión número dos Sistema de retribución justa; autores como Pancasila et al. (2020), mencionaron que una retribución justa es por la que una persona labora y extiende sus conocimientos para ser retribuido de manera económica y estas sean justas acordes a las actividades realizadas. Sin embargo, las organizaciones deberán mejorar sus incentivos siendo estas una manera de que el trabajador extienda más su horario y realice funciones más adecuadas contribuyendo a una gestión de calidad.

En la dimensión tres condiciones favorables; Para Prysiashniuk (2018), definen un lugar de trabajo favorable, ya sea económica, de lugar donde se desempeñe adecuadamente las actividades, un lugar de trabajo es importante para la comodidad del trabajador los retos personales y a la eficiencia de los mismos, para otro autor Ventura (2020), las condiciones favorables son fundamentales para generar trabajo y apoyo en equipo siendo las políticas internas para la gestión (administrativa) un eje de las actividades cotidianas. Por consiguiente, la dimensión cuatro Apoyo y colaboración, para autores como Sutyem et al. (2020), definieron que las colaboraciones en un mundo competitivo son la base fundamental, y que actualmente los trabajos que tiene mayor exactitud y generan resultados óptimos, se basan a la colaboración y el apoyo entre trabajadores aportando nuevas ideas y constituyendo estrategias de mejora.

III. METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

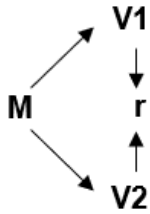
Para la presente investigación realizada se planteó un tipo de investigación básica que según los autores Hernández y Mendoza (2018), indicaron que este tipo de investigaciones generan nuevos conceptos, información y principios, dando nuevas teorías para la actualidad. Del mismo modo Espinoza y Calva (2020), señalo que la investigación se concentra en aumentar aquellos conocimientos de manera general. El estudio es básico, porque se propondrá el desarrollo de teorías y datos de hechos reales del cual se hará la investigación, con los resultados de esta investigación se llegarán a obtener recomendaciones para ayudar a solucionar los problemas existentes.

El enfoque empleado fue la - cuantitativa y de método - hipotético - deductivo, se aplicó ese enfoque porque es la realización de un procedimiento estadístico para una obtención de información. Por otro lado, Arias y Covinos (2021), indicaron que este enfoque manifiesta un problema para comprobar con estudios relacionados al tema y se dio los resultados para luego haber realizado el aporte y las recomendaciones. La investigación realizada con este enfoque fue para la comprobación de hipótesis, iniciando de lo general a lo particular, y este permitió plantear afirmaciones de las hipótesis.

El diseño utilizado fue la no experimental, a esto menciona Coen y Gómez (2019) la finalidad de esta investigación ejecuto gracias a la recolección de datos y la información necesaria y oportuna siendo estas no manipulables y sin ningún cambio en las variables de estudio y se ejecutaron en un solo punto.

Por otra parte, el nivel que se realizó en la investigación fue descriptiva y correlacional, Baena (2017), describió que un nivel descriptivo va a buscar describir las variables y relacionarlas una con otra; según la opinión de la población a estudiar, teniendo como fundamento una teoría dada. Con esta teoría se establece la relación que hay entre las variables que se investigó.

Esquema:



En dónde:

M es la: Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Satisfacción laboral

r es la: Relación

3.2. Variables y operacionalización.

V1: Gestión Administrativa

En la Definición conceptual, se menciona que son aquellos procedimientos de gestión, las cuales están orientadas a la mejora de la efectividad del proceso administrativo, que se da como inicio de etapa en la - planificación y posteriormente finaliza en el control de recursos para dar un mejor desarrollo a los distintos objetivos y actividades (Chiavenato, 2014).

En la Definición operacional, se definió que está comprendido de cómo se realizó la investigación desde el planteamiento, objetivos, tener la información necesaria y posterior a ello la medición utilizando una escala (Likert) donde se evaluarán las percepciones que se obtendrán de las dimensiones en estudio correspondientes a la gestión (administrativa) y que se obtendrá gracias al instrumento (encuestas).

Para sus indicadores, se tomaron en cuenta los indicadores que a continuación se mencionan: Toma de decisiones, instrumentos de gestión, objetivos estratégicos, elaboración de plan de acción, responsabilidad de funciones, recursos humanos, estructura, división de trabajo, comunicación, motivación, conducción, orientación, seguimiento, inspección de calidad, acciones correctivas, evaluación de grado de cumplimiento.

En cuanto a su Escala de medición fue, Medición (Likert), para las dos variables.

V2: Satisfacción Laboral

En la Definición conceptual, se da respecto al trabajo que dan cada uno, cuyas características surgen de la capacidad del personal que labora en una organización. A ello se suma que la satisfacción laboral, se manifiesta como una sensación positiva o negativa que cada trabajador posee o manifiesta en cada área donde se desempeña Cárdenas et al. (2022).

En la Definición operacional, se definió que está comprendido de cómo se realizó la investigación desde el planteamiento, objetivos, tener la información necesaria y posterior a ello la medición utilizando una escala (Likert) donde se evaluarán las percepciones que se obtendrán de las dimensiones en estudio correspondientes a la satisfacción (laboral) y que se obtendrá gracias al instrumento (encuestas).

Para sus indicadores, se tomaron en cuenta los indicadores que a continuación se mencionan: Estimulación en el trabajo, retribución, oportunidad, identidad de actividades, políticas de ascenso al personal, reconocimiento, beneficio salarial, igualdad de trato, libertad laboral, ambiente laboral, recursos materiales, adaptación del ambiente de trabajo, trabajo en equipo, compromiso laboral y relaciones interpersonales.

3.3 Población, muestra y muestreo

Se definió a la población como un conjunto total de los componentes y con las características que pueden ser consideradas en un ambiente fijado y el tiempo oportuno necesario (Bernal, 2019). Para el estudio se llevó a cabo estableciendo a los trabajadores de la entidad pertenecientes a las diferentes áreas como son: Gerencia de la Municipalidad, Gerencia de Presupuesto y de Planificación, Gerencia de Desarrollo Social - Económico, Gerencia de Desarrollo - Urbano y Rural y la Gerencia del Instituto Vial Provincial, haciendo un total de 150 colaboradores (trabajadores) que están laborando en la Municipalidad.

Para los criterios de inclusiones fueron considerados aquellos colaboradores del área administrativo que laboran en la entidad, siempre y cuando que le establezcan un horario y que labore por un tiempo superior a un mes, perteneciente a los diversos regímenes laborales (Cas, 276 y la Locación de servicios) de distintas oficinas administrativas de la Municipalidad.

Por consiguiente, población será censal que es aquella en donde la muestra es toda la población, el método es usado cuando es necesario saber la opinión, percepción de las personas que pertenecen a una entidad o cuando se cuenta con todo el personal disponible y esta pueda generar un resultado adecuado y confiable (Arias, 2020).

Seguidamente la muestra según Abanto (2014), indico que una muestra es una parte de un todo o porción de la población, que se encuentra compuesta por ciertas características que son parte importante en el estudio de investigación. Por otro lado, Carbonelli et al. (2019). Manifestó que una muestra es aquella parte que colabora relativamente el pesar de un grupo siendo estas la representación de un todo y que a partir de ello surgen respuestas que puedan usarse para el beneficio general.

Para la investigación no se tomará en cuenta la muestra ya que la población es ínfima y que para dar mayor realcé se tomó a toda la población censal como muestra y se contó con 150 trabajadores.

En cuanto a la unidad de análisis se tuvo en cuenta a los distintos trabajadores de la Municipalidad.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Con respecto a la técnica la cual se usó para la recolección de información es la encuesta formulada por un cuestionario, esta técnica es importante para dar información real para los objetivos que han sido planteados en el estudio a realizar, como primera variable encontramos a la Gestión- Administrativa (v1) y segunda variable (v2) Satisfacción - Laboral, que estará conformado por varias preguntas que se usarán con la muestra

definida. Del mismo modo, según Hernández et al. (2018), menciona que la técnica con la cual se recolecta la información y la cual es más útil para poder codificar y elaborar un mejor análisis es la encuesta.

Por otra parte, el instrumento que fue aplicado en la recolección de la información y datos fue el cuestionario, lo cual dio la factibilidad para obtención de la información, tomando como base a las dos variables en estudio, donde se plantean preguntas que estén bien formuladas y se obtendrán respuestas en base a la escala (Likert), el encuestado dará las respuestas en concreto. De la misma manera los autores como Hernández y Mendoza (2018), señalaron que un cuestionario es aquel instrumento mediante el cual se obtuvo la información que fue necesaria para la obtención de aquellas preguntas necesarias y factibles que son datos importantes para dar respuesta a las preguntas formuladas ayudando a cumplir los objetivos.

Se empleó el cuestionario para obtener información, que se encuentra conformado por 16 interrogantes esto para la variable uno; en cuanto a la variable dos se encuentra conformado por 15 preguntas, para ambas variables se empleó la escala de Likert, con un puntaje establecido del 1 - 5, de acuerdo como sigue (rango): 1= Nunca, 2=Casi nunca, 3= A veces, 4= Casi siempre, 5 = Siempre.

Con respecto a las respuestas fueron validadas a través de la ficha técnica donde se evalúa los parámetros y rangos que dieron resultados óptimos para el estudio.

La validez es una aprobación de los instrumentos a usarse y para ello se buscó profesionales que son expertos en el tema, para lo que corresponde se presentó a tres (3) expertos, en la que validaron un formulario elaborado para que a partir de ello se realizó la evaluación de cada uno de los ítems considerando los problemas y objetivos de la investigación para poder dar su resultado o realizar aportes con el propósito de mejorar y dar calidad a la investigación.

Por lo que los expertos ayudan a mejorar las preguntas y posterior a ello se tiene una mejor versión de respuestas que ayudan a generar nuevas

ideas que dan un resultado favorable y con ello realizar las recomendaciones correspondientes.

Tabla 1: Validez del instrumento por parte de los expertos.

N°	Grado Académico	Nombres y Apellidos del Experto	Dictamen
1	Magister	Rosental Josmell Ocrosopoma Callupe	Aplicable
2	Magister	Rosalía Heydi Gamarra Álvarez	Aplicable
3	Magister	Williams Jesús Patricio Maguiña	Aplicable

Para la confiabilidad se usó el SPSS V28 el cual realzo la confianza y la veracidad de los instrumentos que se usaron para aquellas encuestas donde se obtuvo los resultados que son básicamente lo fundamental para el propósito de los objetivos, además se detalla que la encuesta fue realizado en la entidad investigada que formaron parte de la población censal, esto se dio a conocer gracias al método usado como el alfa de Cronbach, donde se estableció el nivel y el grado de precisión y la consistencia.

Tabla 2: La confiabilidad de los instrumentos.

Gestión – Administrativa		Satisfacción – Laboral	
Alfa de Cronbach	Número de elementos	Alfa de Cronbach	Número de elementos
0,824	16	0,803	15

3.5. Procedimientos

En cuanto al procedimiento se realizó con dos cuestionarios en referencia a la variable número uno y para la variable numero dos con respecto a los trabajadores de la Municipalidad de las áreas administrativas y sus diversas áreas según el organigrama en la cual se detallan las diversas áreas donde laboran, de la cual se obtuvo la información necesaria con sus respectivas fichas técnicas, antes de ser validados para su ejecución.

Por lo consiguiente, esa información se pasó a las sumatorias adecuadas y pertinentes de cada ítem según las variables, para posteriormente fue incluido para el programa SPSS versión 28, de lo cual se obtuvieron las tablas y gráficos correspondientes donde proporcionaron aportes según lo requerido en los objetivos planteados y dar realce a las conclusiones y estas pueden ser un aporte a las recomendaciones y tener una idea clara y definida de la investigación.

3.6. Método de análisis de datos

Con respecto al método que se usó en el análisis fue el estadístico, por lo que tuvo como objetivo la descripción de la conducta de las variables estudiadas, resguardándose en la estadística que fue la descriptiva para obtener el objetivo que se planteó.

En cuanto al análisis de la estadística descriptiva se enfocó en ejecutar los valores de los resultados obtenidos, para profundizar la investigación de las variables y con sus respectivas (dimensiones), mediante el procesamiento de datos dando por resultado gráficos y tablas el cual se pretende evidenciar. (Hernández et al., 2018).

Los resultados recopilados por medio del uso de la encuesta como una de las técnicas y empleando el cuestionario aplicado a los trabajadores de la Municipalidad, el software para análisis de datos será el SPSS versión 26, que como objetivo es analizar estadísticamente los datos recabados, donde se manifiesta las tablas y gráficos para evaluar, demostrar de una forma más precisa y detallada los datos de las variables a establecer. Cabe indicar, que para el de datos se usarán los cuestionarios, las cuales se contaron con la confiabilidad y posterior a ello la validez de expertos con referente al tema.

En cuanto a la estadística inferencial se estableció para relacionar (correlación) el cual dio un resultado de relación directa en la cual se aplicó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman, debido que a los datos obtenidos se evidencio en una escala (Likert).

3.7. Aspectos éticos

Para el presente estudio a nivel internacional con respecto a la función ética para realizar las publicaciones y que son relevantes, deberán pedir permisos o realizar las citas correspondientes dando el crédito a la investigación facilitando un reconocimiento donde existe una razonabilidad ordenada con propósitos de mejora para otras investigaciones (Carbonelli, Cruz y Irrazábal, 2017).

Seguidamente en el ámbito nacional tenemos a Polo (2019), el cual explica acerca de lo ético y por lo que ayuda a no transgredir estudios académicos deshonestos, por lo que cada investigación se debe tratar de manera honesta y con propósitos funcionalmente académicos que proporcionen ayuda a los diversos estudios.

Seguidamente autores como Espinoza y Calva (2020), mencionan que una investigación deberá estar caracterizado por valores éticos donde una persona que investiga deberá orientar su estudio con ética y diversos principios que se detallan en los estudios y que estas puedan contribuir a la mejora de la sociedad.

Por otro lado, este estudio se enfocó en base a las normativas brindadas por la UCV, que tomaremos como principio relevante la probidad en el presente estudio, debido a esto se puede manifestar que no se hallará plagio, y por consiguiente se respetarán los aportes bibliográficos usadas en esta investigación, el cual se ha enfatizado en base a las normas APA7. De la misma manera se tomará en cuenta la privacidad y los nombres de los participantes de la encuesta que responderán los cuestionarios, que tiene como finalidad encontrar la transparencia.

IV. RESULTADOS

4.1. Resultados descriptivos

Tabla 3

Tabla de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones.

Niveles	Gestión Administrativa		D1. Planificación		D2. Organización		D3. Dirección		D.4 Control	
	F	%	F	%	f	%	f	%	F	%
Deficiente	5	3	11	7	24	16	4	3	4	3
Regular	91	61	91	61	82	55	37	25	90	60
Optimo	54	36	48	32	44	29	109	72	56	37
Total	150	100	150	100	150	100	150	100	150	100

Fuente: Base de datos

En la tabla 3, las cuales son las frecuencias del nivel de la variable uno, por lo que los colaboradores (encuestados) manifiestan sus apreciaciones frente a las interrogantes elaboradas por lo que la variable uno tiene un nivel resaltante, en el nivel regular 61% (91 encuestados), en el siguiente nivel se tiene un 36% optimo (54 encuestados), y por último se tiene al nivel óptimo de 3% (5 encuestados), por lo que se conoce los niveles de la gestión. Para describir los niveles de las dimensiones de la gestión donde se aprecia que los encuestados respondieron las preguntas formuladas dando su apreciación lo cual se resaltan los porcentajes altos siendo para la planificación un nivel regular 61 % (91 encuestados), óptimo de 32 % (48 encuestados), nivel deficiente de 7% (11 encuestados); en cuanto a la organización se tiene un nivel regular de 55 % (82 encuestados), óptimo de 29 % (44 encuestados), y un nivel deficiente de 16 % (24 encuestados); y en cuanto a la dirección se tiene un nivel regular de 25 % (37 encuestados), el nivel óptimo de 72 % (109 encuestados), y un nivel deficiente de 3% (4 encuestados), y por último en el control se tiene un nivel regular de 60% (90 encuestados), 37% optimo (56 encuestados), y un 3 % deficiente (4 encuestados), según datos y percepción obtenida.

Tabla 4

Tabla de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones.

Niveles	Satisfacción Laboral		D1. Desafío en el trabajo.		D2. Sistema de recompensas justas.		D3. Condiciones favorables.		D.4 Apoyo y colaboración.	
	f	%	f	%	F	%	f	%	F	%
Deficiente	8	5	22	15	25	16	4	3	7	5
Regular	111	74	85	57	84	56	109	72	75	50
Optimo	31	21	43	28	41	27	37	25	68	45
Total	150	100	150	100	150	99	150	100	150	100

Fuente: Base de datos.

En la tabla 4, las cuales son las frecuencias del nivel de la variable dos, por lo que los colaboradores (encuestados) manifiestan sus apreciaciones frente a las interrogantes elaboradas por lo que la satisfacción tiene un nivel resaltante, en el nivel regular 74% (111 encuestados), en el siguiente nivel se tiene un 21% optimo (31 encuestados), y por último se tiene al nivel deficiente de 5 % (8 encuestados), por lo que se conoce los niveles de la satisfacción. En cuanto a los niveles de las dimensiones de la satisfacción se aprecia que los encuestados respondieron las preguntas formuladas dando su apreciación lo cual se resaltan los porcentajes altos siendo para el desafío en el trabajo un nivel regular 57 % (85 encuestados), óptimo de 28% (43 encuestados), nivel deficiente de 15 % (22 encuestados); en cuanto a la Sistema de recompensas justas se tiene un nivel regular de 56 % (84 encuestados), bueno de 28% (43 encuestados), y un nivel deficiente de 15 % (25 encuestados); y en cuanto a las condiciones favorables se tiene un nivel regular de 72 % (109 encuestados), el nivel óptimo de 25% (37 encuestados), y un nivel deficiente de 3% (4 encuestados), y por último en el apoyo y colaboración se tiene un nivel regular de 50% (75 encuestados), 45% optimo (68 encuestados), y un 5% deficiente (7 encuestados), según datos y percepción obtenida.

4.2. Estadística inferencial

Tabla 5. Validación de Hipótesis General

Prueba de hipótesis de correlación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.

			Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación.	1,000	,783**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación.	,783**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Fuente: Base Datos SPSS.V28. - **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Ha: $\rho=0$ En la que se afirma que existe correlación entre las variables.

Ho: $\rho \neq 0$ En la que se afirma que no existe correlación entre las variables.

Así mismo, se puede apreciar en la tabla 05, en la cual se puede verificar la prueba realizada, donde se obtuvo un resultado de acuerdo a la prueba de normalidad y por lo que se usó la el Rho de Spearman. Teniendo un resultado igual a 0,783, donde se afirma que se tiene una correlación positiva (alta), complementando al resultado se obtuvo un p-valor =0,000 por lo que significa que es menor a 0.05, donde se confirma que se rechaza la hipótesis (nula) y se acepta la hipótesis (alternativa), y se afirma relación entre las dos variables en estudio.

Tabla 06: Validación de hipótesis específica 1

Prueba de Hipótesis entre la planificación y la variable S.L.

			Planificación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,664**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,664**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Fuente: Base Datos SPSS.V26. - **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para la prueba de H.1 se tiene un resultado de Rho de S. = 0,664 por lo que se afirma según el resultado es una correlación (positiva moderada), por consiguiente, se puede apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, donde la significancia asevera la existencia de relación entre la planificación con la variable satisfacción, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), en la que se aprecia que hay influencias positivas pero que toda mejora en la gestión ayudara a cumplir expectativas y se tendrá una satisfacción en lo laboral.

Tabla 07: Validación de hipótesis específica 2

Prueba de Hipótesis entre la organización y la S.L.

			Organización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,738**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	150	150
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,738**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	150	150

Fuente: Base Datos SPSS.V26. - **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para la prueba de H.2. se tiene un resultado de Rho de S. = 0,738 por lo que se afirma según el resultado es una correlación (positiva alta), por ende, se puede

apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, donde la significancia afirma la existencia de relación entre la organización con la variable satisfacción, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), en la que se aprecia que hay influencias positivas pero que toda mejora en la gestión ayudara a cumplir expectativas y se tendrá una satisfacción en lo laboral.

Tabla 08: Validación de hipótesis específica 3

Prueba de Hipótesis entre la dirección y la S.L.

		Dirección	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
	Satisfacción Laboral	N	150
		Coeficiente de correlación	,645**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Base Datos SPSS.V26. - **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para la prueba de H.3 se tiene un resultado de Rho de S. = 0,645 por lo que se afirma según el resultado es una correlación (positiva moderada), por consiguiente, se puede apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, donde la significancia afirma la existencia de relación entre la dirección con la variable satisfacción, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), en la que se aprecia que hay influencias positivas pero que toda mejora en la gestión ayudara a cumplir expectativas y se tendrá una satisfacción en lo laboral.

Tabla 09: Validación de hipótesis específica 4

Prueba de Hipótesis entre el control y la S.L.

		Control	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,716**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	150

Fuente: Base Datos SPSS.V26. - **. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Para la prueba de H.4 se tiene un resultado de Rho de S. = 0,716 por lo que se afirma según el resultado es una correlación (positiva alta), por consiguiente, se puede apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, donde la significancia afirma la existencia de relación entre el control con la variable satisfacción, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), en la que se aprecia que hay influencias positivas pero que toda mejora en la gestión ayudara a cumplir expectativas y se tendrá una satisfacción en lo laboral.

V. DISCUSIÓN

Con respecto al objetivo del presente estudio, como objetivo general se determinó la relación entre las variables que se estudiaron en la Municipalidad – Provincial de Bolognesi con respecto a la Gestión Administrativa y la satisfacción laboral, en la cual se obtuvieron un Rho igual a 0,783, donde se asevera que se tiene una correlación positiva (alta), complementando al resultado se obtuvo un p-valor =0,000 por lo que significa que es menor a 0.05, donde se confirma que se rechaza la hipótesis (nula) y se acepta la hipótesis (alternativa), estos resultados son de manera similar a la de Andia (2022) en la cual sus resultados tienden a ser un Rho =0,757, sig. bil. = 0,000, donde la GA 28.20% de los trabajadores percibe como mala, y un 71,80% como regular y de ello un 49.23% un rendimiento mayor respecto a la satisfacción laboral, por lo que se infiere que estos estudios afianzan más para generar una buena percepción de la investigación.

Así mismo, estos resultados se afianzan con las teorías descritas por Gejaño y Ruesta (2023), donde la gestión administrativa es un instrumento que posee un sistema donde hay procedimientos, políticas, planes, acciones estratégicas, métodos y las técnicas en la ejecución de tareas institucionales de una entidad con una gestión que cumple una serie de funciones, actividades y tareas que son coordinadas con estructuras que facilitan una optimización efectiva (Quiroz y Vega, 2020). La satisfacción laboral es aquella experiencia que un ser humano obtiene de su entorno laboral y que es sinergia para la eficiencia y eficacia de su trabajo (Amarante, 2018). Para Cárdenas et al. (2022), la generación de la eficiencia, eficacia y los conocimientos relacionados a cada área a la cual el trabajador colabora logrando resolver los problemas, ayudando a mejorar el sistema administrativo, con todo ello se debe generara nuevas percepciones de mejora continua y acciones estratégicas que contribuyan a mejorar la satisfacción de los trabajadores.

En cuanto al nivel de la primera variable investigado, los resultados arrojaron que el nivel más resaltante fue el nivel regular con 61% (91 encuestados), en el

siguiente nivel se tiene un 36% deficiente (54 encuestados), y por último se tiene al nivel óptimo de 3% (5 encuestados), por lo que se conoce los niveles de la gestión. Estos resultados asimilan a lo hallado por Culque et al. (2020), donde la GA tiene un 73% de nivel de deficiencia, 25% deficiente; donde sus dimensiones en la planificación se tienen un 70% deficiente, en control 58%, dirección con 52%, y en organización 62% eficiente, a ello podemos sumar. Lo de Atoche (2020), donde encontró un nivel regular en la GA de 69.5%; esto viene a ser que las personas perciben poca eficiencia por parte de los gestores en la parte administrativa.

Por otro lado, en la presente investigación se afianza teorías que ayudan a atender mejor las ideas y generar soluciones, es el caso del autor Boada (2019), destacaron la teoría científica de Fayol donde proponen medidas de gestión (administrativa) que puedan ayudar a resolver los problemas de manera adecuada en una perspectiva racional, la relación humana frente a los nuevos desafíos donde el empleador y empleado sientan la capacidad de resolver los problemas para que las labores sean adecuadas (Duque, 2019). Por todo lo percibido cuando los colaboradores manifiestan que el nivel es regular para ello se debe generar nuevas políticas internas de trabajo, que se conforme mesas dialogo, capacitaciones, reuniones para devolver la confianza a los trabajadores y estas puedan contribuir al desarrollo de la gestión y ambos actores se sientan satisfechos con lo realizado.

Por otro lado, en los niveles más resaltantes para la GA y sus dimensión encontramos a la planificación un nivel regular 61 %(91 encuestados), óptimo de 32 % (48 encuestados), nivel deficiente de 7% (11 encuestados); en cuanto a la organización se tiene un nivel regular de 55 % (82 encuestados), óptimo de 29 % (44 encuestados), y un nivel deficiente de 16 % (24 encuestados); y en cuanto a la dirección se tiene un nivel regular de 25 % (37 encuestados), el nivel óptimo de 72 % (109 encuestados), y un nivel deficiente de 3% (4 encuestados), y por último en el control se tiene un nivel regular de 60% (90 encuestados), 37% optimo (56 encuestados), y un 3 % deficiente (4 encuestados), Esto se afianza con teorías descritas por Chiavenato (2014), quien manifestó que La administración es fundamental para las actividades operativas donde se genera modelos estratégicos de desarrollo empresarial. Para Hidalgo (2020), manifestó que la GA, se basa en

acciones de realizar tareas específicas que ayudan a mejorar la gestión. Los elementos adecuados proporcionarían trabajos justo a tiempo (Barreto, 2022). Siendo de esa manera que toda mejora para la entidad será de gran ayuda a contribuir en las metas y objetivos propuestos.

Por otro lado, para el nivel de la variable dos se obtuvo lo más resaltante en el siguiente nivel regular 74% (111 encuestados), en el siguiente nivel se tiene un 21% óptimo (31 encuestados), y por último se tiene al nivel deficiente de 5% (8 encuestados), así mismo estos resultados son parecidos a lo encontrado por Luy et al. (2022), siendo para los riesgos un nivel bajo de 49,2%, medio 50.5%, alto 0.3% y para la satisfacción baja de 1,7%, media de 10.0% alta de 88.4%, y los trabajadores reflejan una alta satisfacción laboral a pesar de que independientemente los riesgos están presentes; para Rodríguez y Soledispa (2021), y de acuerdo a su muestra comprobó que el 49% considera el control interno de uso moderado, y la gestión administrativa con un 54% de nivel regular, estos resultados hacen ver que la mayoría de las personas en diferentes instituciones percibe ese malestar pero con acciones favorables se puede mejorar dichas percepciones, siendo un aporte la teoría de Fernández (2021) una satisfacción laboral indica como el trabajador apoya en la misión institucional.

Por consiguiente, en cuanto a los niveles de las dimensiones de la SL se tiene lo más resaltantes para empezar en el desafío en el trabajo un nivel regular 57% (85 encuestados), óptimo de 28% (43 encuestados), nivel deficiente de 15% (22 encuestados); en cuanto a la Sistema de recompensas justas se tiene un nivel regular de 56% (84 encuestados), bueno de 28% (43 encuestados), y un nivel deficiente de 15% (25 encuestados); y en cuanto a las condiciones favorables se tiene un nivel regular de 72% (109 encuestados), el nivel óptimo de 25% (37 encuestados), y un nivel deficiente de 3% (4 encuestados), y por último en el apoyo y colaboración se tiene un nivel regular de 50% (75 encuestados), 45% óptimo (68 encuestados), y un 5% deficiente (7 encuestados), así mismo se puede comparar con lo descrito por Andia (2022), donde se encontró para sus dimensiones en cuanto al reto de trabajo un 52.1%, Remuneraciones 48.34%, Condiciones de empleo 56.7% y Relación de trabajo 47.9% siendo resultados que

se mejoran en cuanto se proporcione recomendaciones, concluyendo que se existe una relación significativa (alta) con un $Rho=0,757$ entre las variables, donde la GA 28.20% de los trabajadores percibe como mala, y un 71,80% como regular y de ello un 49.23% un rendimiento mayor respecto a la satisfacción laboral, entorno a ello se puede evidenciar la falta de mejoras para llegar al 100% y estas reflejen trabajos satisfactorias y estas a la vez brinden servicios óptimos a la población.

Así mismo, se afianza lo encontrado para tomar acciones de mejora gracias a las teorías de Oravee (2018), argumento que es un esfuerzo mental, de fuerza o de carácter funcional ayuda a desarrollar capacidades y habilidades. Por otro lado, Dávila et al. (2021), describieron que los retos o desafíos en lo laboral son para sobresalir. Una retribución justa es por la que una persona labora y extiende sus conocimientos (Pancasila et al., 2020). Para Prysiashniuk (2018), un lugar de trabajo es aquel espacio favorable donde se desempeñe adecuadamente las actividades; las condiciones favorables son fundamentales para generar trabajo (Ventura, 2020). las colaboraciones en un mundo competitivo son la base fundamental para cumplir los objetivos (Sutiyem et al., 2020), por lo que todas las teorías aportan y enriquecen conocimientos acerca de los que se requiere mejorar en una organización.

Para la prueba de hipótesis entre la planificación con la variable satisfacción laboral, se obtuvo el siguiente resultado Rho de S. = 0,664 por lo que se afirma según el resultado es una correlación (positiva moderada), por ende, se puede apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, donde la significancia afirma la existencia de relación entre la planificación con la variable satisfacción, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), en la que se aprecia que hay influencias positivas pero que toda mejora en la gestión ayudara a cumplir expectativas y se tendrá una satisfacción en lo laboral, estos resultados se asemejan a la de Huamán (2022), tenido un resultado $Rho = 0,634$ y p -valor= 0,000, concluyendo que existe una correlación positiva media, por lo que se puede decir a mejor gestión mejor será la satisfacción en la UGEL, tomando en cuenta este antecedente se determina que esta investigación dio un aporte para la entidad y brindó más conocimiento.

Estos resultados además de correlacionarse se afianzan con lo mencionado por Medina (2021), quien en su teoría define a la planeación como el desarrollo de los objetivos a lograrse donde la jerarquía deberá primar, usando acciones y políticas que analice una situación actual, para contrarrestar problemas futuros tomando las decisiones correctas y las actividades sean más prolíferas en bien de la gestión. Para Bryson y George (2020), determinaron que una planeación es aquella acción que va proyectar las actividades, con políticas, marco normativo y estrategias de gestión administrativa. Todo ello contribuirá a mejorar los planes en determinados tiempos y estas a la vez faciliten la satisfacción laboral y una adecuada gestión de la entidad.

Seguidamente se realizó la prueba de Hipótesis entre la organización con la variable dos, en que se encontró un Rho de S. = 0,738 por lo que se afirma según el resultado es una correlación (positiva alta), por consiguiente, se puede apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), así mismo, para que se pueda generar una investigación fija, estos resultados son parecidos a las de Castillo y Espinel (2022), con un resultado de rho= 0,956, p-valor=0,000<0.05.

Estos resultados semejantes se puede decir que a pesar de la correlación hay porcentajes relevantes en niveles regulares, siendo esas percepciones que se debe mejorar con acciones y controles adecuados en la G.A siempre y cuando se inserte situaciones estables en lo laboral con incentivos y políticas de igualdad, además de ello la teoría de (Hoglund et al, 2018) quien menciona que una organización es quien disgrega, coordina y luego ordena aquellas actividades con los recursos que cuenta una organización. Kapucu y Ustun (2018) definieron a la organización como actividades o reuniones acerca del trabajo de colaboradores pueda lograr metas objetivos, Esto a la vez conlleva a la eficiencia de las mismas y se pueda generar más actividades con recursos que ayuden a mejorar una gestión.

Para la siguiente prueba de hipótesis entre la dirección con la variable dos, se tiene los siguientes resultados Rho de S. = 0,645 por lo que se afirma según el

resultado es una correlación (positiva moderada), por consiguiente, se puede apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, donde la significancia afirma la existencia de relación entre la dirección con la variable satisfacción, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), esos resultados se afianzan con lo encontrado por García et al. (2022), siendo su Rho de S = 0,756 y una Sig. = 0,000; concluyendo que existe relación de influencia entre las variables; que la satisfacción laboral depende de que una organización tenga políticas de trabajo oportunas y loables que motiven a los colaboradores.

Por consiguientes estos resultados descritos también se agrega como fundamento teórico lo descrito por Mendoza (2019), mencionó que la dirección de una entidad es fundamental para el avance de la misión, visión y objetivos estratégicos planteados a fin de generar nuevas acciones que integren más a un equipo de trabajo. Además de ello que la dirección es una serie de funciones estándares van encaminar las ideas, metas. Misión, visión entre otras a una determinada organización que busca generar una adecuada y optima gestión (Lapiente et al., 2020), a todo ello se puede agregar que toda mejor en la entidad contribuirá a mejorar la entidad a fin de cumplir metas y objetivos.

Seguidamente, se tiene la prueba de hipótesis entre el control con la variable dos, en la cual se obtuvo el siguiente resultado Rho de S. = 0,716 por lo que se afirma según el resultado es una correlación (positiva alta), por consiguiente, se puede apreciar que la sig. (bilateral) = 0,000 < 0.05, donde la significancia asevera la existencia de relación entre el control con la variable satisfacción, rechazándose la hipótesis(nula) aceptándose la hipótesis (alternativa), donde estos resultados se asemejan a la de Salas (2021), siendo sus resultados Rho = 0,704 y una sig. = 0.000 < 0.050 menor del 5% donde se permitió aceptar la hipótesis, llegando a la conclusión que existe una correlación positiva entre las variables, es así que a mejor control habrá mejor gestión y por ende una satisfacción laboral óptima.

Además, todo ello se puede afianzar con las teorías de Giler y Yoza (2022), quienes definieron que el control es parte de la gestión, el cual proporciona lineamientos estratégicos que permiten el adecuado uso de recursos, la eficiencia

en el trabajo y la eficacia a la hora de generar resultados enmarcados en la misión y visión de una organización. Siendo para Carreño (2021), el control es fundamental para mejorar las actividades cotidianas en el trabajo; todo ello implicara que las personas sientan mejor sus labores por ende y satisfacción laboral para ellos de esa manera podrán manifestar su trabajo a la ciudadanía con esmero, respeto y haciendo cumplir sus misión, visión y objetivos estratégicos.

VI. CONCLUSIONES

- Primera:** En lo descrito y obtenido en la investigación a lo propuesto sobre el objetivo general se obtuvo y a la vez se estableció un resultado de Rho de Sp. = 0,783; por otra parte, se estableció una Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0.05. Por lo que se llega a concluir que existe una correlación positiva (alta) entre las variables que se estudió.
- Segunda:** Se concluye con respecto a los niveles de la gestión administrativa se determina lo siguiente nivel regular 61%, en el siguiente nivel se tiene un 36 % optimo, y por último se tiene al nivel deficiente de 3%. En cuanto a sus dimensiones los más resaltantes son planificación un nivel regular 61 %; en cuanto a la organización 55 % (regular), dirección 72% (optimo), y por último en el control 60% (regular), según datos y percepción obtenida.
- Tercera:** Se concluye con respecto con respecto a los niveles de Satisfacción (Laboral) se obtuvo un nivel regular 74 %, en el siguiente nivel se tiene un 21 % optimo, y por último se tiene al nivel deficiente de 5 %. En cuanto a sus dimensiones encontramos al desafío en el trabajo un nivel regular 57 %, Sistema de recompensas justas 56 % (regular), condiciones favorables 72% (regular), y por último en el apoyo y 50% (regular), según datos y percepción obtenida.
- Cuarta:** Para el objetivo específico uno se halló la existencia de una adecuada relación - significativa de las variables donde se detectó y afirmo un resultado de Rho de Sp. = 0,664 con una sig. (Bilateral) =0,000 < 0.05, con esto se afirma una correlación positiva (moderada); concluyendo, la existencia de la relación directa entre la planificación y la variable satisfacción laboral.
- Quinta:** Para el objetivo específico dos se halló la existencia de una adecuada relación - significativa de las variables donde se detectó y afirmo un resultado de Rho de Sp. = 0,738 con una sig. (Bilateral) =0,000 < 0.05, con esto se afirma una correlación positiva (alta); concluyendo, la

existencia de la relación directa entre la Organización y la variable satisfacción laboral.

Sexta: Para el objetivo específico tres se halló la existencia de una adecuada relación - significativa de las variables donde se detectó y afirmo un resultado de Rho de Sp. = 0,645 con una sig. (Bilateral) =0,000 < 0.05, con esto se afirma una correlación positiva (moderada); concluyendo, la existencia de la relación directa entre la dirección y la variable satisfacción laboral.

Séptima: Para el objetivo específico cuatro se halló la existencia de una adecuada relación - significativa de las variables donde se detectó y afirmo un resultado de Rho de Sp. = 0,716 con una sig. (Bilateral) =0,000 < 0.05, con esto se afirma una correlación positiva (alta); concluyendo, la existencia de la relación directa entre el control y la variable satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se recomienda a la gerencia – general conjuntamente con las áreas de planificación y presupuesto, generar nuevas propuestas con referencia a la gestión administrativa, con políticas de trabajo que promuevan planes de capacitación a todo el personal de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, inserción de actividades de trabajo en equipo, donde haya mayor coordinación, colaboración entre entidad y trabajador, tomando como base una planificación estratégica eficiente, una dirección que encamine a la entidad y una mayor supervisión en cada actividad planteada por la funcionarios, y con ello los colaboradores de la Municipalidad se sientan identificados con el trabajo, logrando con ello un buen servicio al ciudadano.

Segunda: Si bien es cierto el nivel más resaltante para la gestión (administrativa) y sus dimensiones son los niveles regulares, siendo estas las que no están llegando al nivel óptimo por lo que se recomienda al área de Recursos humanos y planificación de la entidad a gestionar las capacitaciones para el desarrollo estratégico en cuanto a la planificación, organización, dirección y el control las cuales son el eje principal de una gestión optima y segura que reflejen el trabajo y apoyo en el nivel de capacidad de respuesta y contribución hacia una gestión de mejora continua.

Tercera: Se recomienda al área de Recursos humanos generar nuevos sistemas de mejora continua e inserción de capacitación al personal y estas se sientan identificadas en su lugar de trabajo, y más aún si estas capacitaciones usan el gobierno digital como herramienta, sean cada vez continuos porque un profesional capacitado y en constante aprendizaje proporcionara mejores actividades, esto con el propósito de que las Tics sean empleados de manera adecuada y sean aprovechados por los empleados de la entidad.

- Cuarta:** En cuanto a planificación se recomienda a la gerencia (general) y la gerencia (planificación) fortalezcan más los planes de acción y desarrollo, para que optimicen los proyectos, también reestructurar los instrumentos de gestión de la organización en aras de viabilizar las actividades y alinear el desarrollo de funciones entre áreas, es de gran importancia realizar capacitaciones de planificación donde se debe analizar riesgos y oportunidades que la entidad presente, para que estén preparados por cualquier problema futuro, y finalmente plantear objetivos estratégicos los cuales se orienten a la misión y visión de la entidad.
- Quinta:** Se recomienda a la gerencia – general y al área de RR. HH proporcionar un modelo de organización laboral y funcional de acuerdo al organigrama siendo esta de gran ayuda para cada funcionario y saber organizarse de acuerdo a su área, así cada trabajador sepa las funciones que les corresponda, también que se plantee la división en el trabajo, para que haya una mejor productividad y la información sea compartida con las diferentes áreas a fin de cumplir los objetivos institucionales. Además, se recomienda mejorar el reglamento de organización y funciones y reestructurar el diseño organizacional de la entidad en aras de articular las actividades y mejora el desempeño organizacional.
- Sexta:** Se recomienda a los responsables de la toma de decisiones, proyectar charlas de motivación y empoderamiento, con eso permitirá que cada actividad se realice con compromiso e identificación, fortaleciendo sus aptitudes y capacidades, también realizar talleres que conlleven la participación total de los colaboradores de la entidad de manera frecuente, para mejorar la comunicación efectiva entre los colaboradores, con ello cumplir las funciones y compromisos de desempeño, mejorando su satisfacción (laboral) y conduciendo a una superación personal y laboral.

Séptima: Se recomienda a los servidores responsables de personal, para realizar coordinaciones frecuentes para el fortalecimiento del control sea interno y externo, realizar seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las actividades o tareas realizadas por los colaboradores, en base a ello implementar acciones correctivas y plantear las estrategias organizacionales, con el propósito de usar eficiente y eficazmente los recursos que cuenta la entidad, permitiendo elevar las capacidades de interacción y resolver los problemas de manera adecuada cumpliendo altos estándares de calidad en el control contribuyendo a la mejora continua de la gestión.

REFERENCIAS

- Amarante, N. (2018). Manual. Orientación laboral y promoción de la calidad en la formación profesional para el empleo. Madrid: Editorial CEP S.L.
- Anastasio, C., Garcia, A., Mego, O. (2020) Gestión Del Talento Humano Por Competencias Y Su Relación Con La Motivación De Los Colaboradores De Una Municipalidad De La Región Lambayeque, Perú 2019 (Artículo científico – Revista USS).
<https://revistas.uss.edu.pe/index.php/tzh/article/view/1394/2176>
- Andia, L. (2022) Gestión Administrativa y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022 (Tesis maestría – UCV)
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101170/Andia_PLY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Arias, J. & Covinos, M. (2021). Diseño y metodología de investigación (libro de investigación – editorial Enfoques Consulting EIRL) (1) 61-112
file:///C:/Users/ameri/Downloads/Arias-Covinos-Dise%C3%B1o_y_metodologia_de_la_investigacion.pdf
- Arias, J. (2021) Guía para elaborar el planteamiento del problema de una tesis: el método del hexágono. Revista Orinoco Pensamiento y Praxis/ Multidisciplinarias/ ISSN 2244-8314. 09 (13), pp. 58-69.
- Atoche, F. (2020). Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en el Instituto Nacional Cardiovascular, Essalud, Jesús María, 2020. (Tesis de maestría - UCV). <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/64750>
- Baena Paz, G. (2017). Metodología de la Investigación: Serie integral por competencias (3a edición, Issue 2017). Grupo Editorial Patria.
<http://www.editorialpatria.com.mx/pdf/files/9786074384093.pdf>
- Baque-Sánchez, E. R., & Hidalgo-Pazmiño, G. E. (2023). Administrative Management In The Profitability Of The Company Montecuatorhats Of The Canton Montecristi. (Revista Científica Multidisciplinaria Arbitrada Yachasun – Issn) 2697-3456, 7(12), 59–81. <https://doi.org/10.46296/yc.v7i12.0274>

- Barreto, D.(2022). Internal control and administrative management. (Article scientific- Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 7(1), 6697-6712. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i1.4918
- Becerra-Peña, D. (2021). Efficiency In the Management of Public Sector Resources: A Multidisciplinary Reflection. (Article scientific- Revest científico – Economist Crítico) (23) 96-110. <https://revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/134>
- Bernal, D. (2019). Metodología de la investigación. (1ra ed.). Shalom.
- Boada, N. (2019). Job satisfaction and its relationship with job performance in a security services SME in Peru. (Article Scientific – Revest Journal of Economics, Finance and International Business) 3(1), 75-103.Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Bryson, J., & George, B. (2020). Strategic Management in Public Administration. Politics, 1, 1-8. <https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190228637.013.1396>
- Carbonelli, M., Cruz, J. & Irazábal, G. (2017). Introducción al conocimiento científico y a la metodología de la investigación. (Libro- Universidad Nacional Arturo Jauretche). <://www.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/2017/02/Introduccion-al-conocimiento-cientifico-y-a-la-metodologia.pdf>
- Cardenas, J. & Troya, D. (2022). Climate and job satisfaction in State organization (Article scientific – Revest Gestionar) (3) 89-102. <file:///C:/Users/ameri/Downloads/7.+Clima+y+satisfacción+laboral+en+una+organización+del+Estado.pdf>
- Carreño, D. (2021). Gestión administrativa y satisfacción en los usuarios de la municipalidad distrital de Caleta de Carquin. (Tesis doctoral, Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión). <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/>
- Castañeda, G. (2023), Priorities for the Boards of Directors in Mexico 2023 (Article scientific – Building a better working world). https://www.ey.com/es_mx/board-matters/prioridades-consejos-administracion-mexico-2023

- Castillo, E., & Espinel, J. (2022). Incidence of the work environment in the organizational satisfaction of the collaborators of the administrative area in an Ecuadorian university. (Revista Ingeniería Industrial: Actualidad Y Nuevas Tendencias) 8(29), 7–20. <https://doi.org/10.54139/riiant.v8i29.408>
- Cepal (2019). Panorama de la gestión pública en América Latina y el Caribe: un gobierno abierto centrado en el ciudadano (Compendio académico de investigación – Editorial CEPAL). <https://www.cepal.org/es/publicaciones/42396-panorama-la-gestion-publica-america-latina-caribe-un-gobierno-abierto-centrado>.
- Chiavenato, I. (2014). Teoría General de la Administración. 8va edición. México: Interamericana Editores S.A.
- Coen, N. & Gomez, G. (2019) Metodología de la investigación (Libro – Editorial Teseo) http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf
- Culque, E., Cruz Latorre, M., & Oblitas Otero, R. (2021). La gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(6) <https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/1106/1503>
- Dávila Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., y Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. Revista Venezolana de Gerencia, 26(5 Edición Especial), 663–677. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.26.e5.42> D
- Huaman, N. (2022) Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad Ejecutora 302 UGEL Satipo, Junín 2021 (Tesis de maestría – UCV) https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_90cca9ffb42b31b8660a739dc05a751b
- Duque, S. (2019). Análisis de las teorías de la administración contemporánea y su incidencia en el modelo de gestión administrativa de la facultad de ciencias empresariales de la Institución Universitaria Antonio José Camacho -

- UNIAJC. (Tesis de maestría, Universidad Santiago de Cali)
<https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/1696>
- Espinoza, E. & Calva, D. (2020). La ética en las investigaciones educativas. (Artículo científico -Revista Universidad y sociedad)12(4), 333-340.
<https://rus.ucf.edu.cu/index.php/rus/article/view/1652/1657>
- Fernández, D. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. Economía & Negocios, 3(1). 30-38-<https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica (Artículo científico- Espíritu Emprendedor TES – UCV) (4) 65-76
<https://www.espirituemprendedores.com/index.php/revista/article/download/207/275/713>
- García, J., García A., & Suárez, R. (2022). Influence of job satisfaction on productivity. (Artículo científico- Revista Científica Publicaciones E Investigación) 16(2). <https://doi.org/10.22490/25394088.6213>
- Gejaño Ramos, C. V., & Ruesta Quiroz, R. G. (2023). Administrative management in the school during the post-pandemic reopening. Revista De Investigación En Ciencias De La Educación, 7(27), 372–379.
<https://doi.org/10.33996/revistahorizontes.v7i27.521>
- Giler-Cedeño, G., & Yoza-Rodríguez, N. (2023). Administrative Process And Its Impact On The Institutional Strengthening Of The "21 De Mayo" Educational Unit. Revista Científica Y Arbitrada De Ciencias Sociales Y Trabajo Social: Tejedora. ISSN: 2697-3626, 6(11), 173-187.
<https://doi.org/10.56124/tj.v6i11.0083>
- Hernández, S. R., Fernández, C. C., & Baptista, L. M. del P. (2014). Metodología de la investigación (S. A. de C. Interamericana de Editores (ed.); 6a ed.). McGraw-Hill Education.
<https://www.uca.ac.cr/wpcontent/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

- Hernández, S., & Mendoza, T. (2018). Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (McGraw-Hill Interamericana Editores SA (ed.)). <https://virtual.cuautitlan.unam.mx/rudics/?p=2612>
- Hidalgo (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Corte Superior de Justicia del Santa, 2020 (Tesis de maestría, UniversidadCesarVallejo). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64971/Hidalgo_QJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Höglund, L., Holmgren C., M., Mårtensson, M., & Svärdesten, F. (2018). Strategic Management in the Public Sector: How Tools Enable and Constrain Strategy Making. *International Public Management Journal*, 21(5), 822-849. doi:10.1080/10967494.2018.1427161
- Horna, E., Horna, E. Peralta M., Heredia, F. (2023). Administrative management in educational management Units: A literature review (Artículo científico – Revista - SciELO) https://www.scielo.sa.cr/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2215-26442023000100663
- Huaman, P. (2022) Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores
- Jeni, F., Mutsuddi, P., Dass, S. y Momotaj (2020). The Impact of Rewards on Employee Performance: A Study of Commercial Banks in Noakhali Region. *Journal of Economics, Management and Trade* 26(9): 28-43, 2020; Article no. JEMT.62426. https://www.researchgate.net/publication/349237997_The_Impact_of_Rewards_on_Employee_Performance_A_Study_of_Commercial_Banks_in_Noakhali_Region
- Jimenez, D (2023). México: Iniciativa de reforma a leyes administrativas (columna científica- Revista - Garragues Mexico) https://www.garragues.com/es_ES/noticia/mexico-iniciativa-reforma-leyes-administrativas

- Kapucu, N., & Ustun, Y. (2018). Collaborative Crisis Management and Leadership in the Public Sector. *International Journal of Public Administration*, 41(7), 548-561. doi: <https://doi.org/10.1080/01900692.2017.1280819>
- Lapuenta, V., & Van de Walle, S. (2020). The effects of new public management on the quality of public services. *Governance*, 33(3), 461-475. doi: <https://doi.org/10.1111/gove.12502>
- Leon, S. & Llerena S. (2022). Management skills and administrative management in officials of the Municipalities of the Province of Sánchez Carrión (Article scientific – Revest Sciendo) <https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5058/5278>
- Luy-Navarrete, W. A., & Saltos-Atiencia, D. P. Ordoñez-García, S. C., Merino-Velásquez, J., (2022). Psychosocial risks and job satisfaction in workers of the Quirola group Guayaquil, Ecuador 2021. *Revista Científica Arbitrada De Investigación En Comunicación, Marketing Y Empresa REICOMUNICAR*. ISSN 2737-6354., 6(11), 49-71. <https://doi.org/10.46296/rc.v6i11.0113>
- Medina Astudillo, P. C. (2021). Los procesos administrativos y su importancia en el sector de la salud: Administrative procesas and their importance in the health sector. =, (Article Sctific- Scieencie) 3(1), 39–49. <https://caminosdeinvestigacion.tecnologicopichincha.edu.ec/ojs/index.php/ci/article/view/31>
- Mendoza, A. (2019). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta. (Artículo científico - Revista Domingo de las ciencias) 3(2), 947-964. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>
- Milla, M., Ayay, G., y coronel, J. (2020). Organizational climate, job satisfaction and administrative management in the support bodies of a public university. *Revista de la Universidad Zulia*, 11(31). doi:10.46925//rdluz.31.05
- Oravee, A. (2018). Job satisfaction and employee performance in Nasarawa State Water Board, Lafia, Nigeria. *Cimexus*, 13(2), 59-70. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6816483>

- ORH (2022), la era de la transparencia retributiva (Artículo científico- Revista ORH)
<https://observatoriorh.com/revista/182>
- Oxford economics (2020). Workforce 2020: The Looming Talent Crisis (Revest economic – Oxford economics)
<https://www.oxfordeconomics.com/resource/workforce-2020-the-looming-talent-crisis/>
- Palomino, R. V. (2021). Gestión del talento humano y compromiso organizacional del personal administrativo del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Cantón Yaguachi, Ecuador, 2018 (Tesis de maestría – UCV).
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39932>
- Pancasila, I., Haryono, S., & Sulisty, B. A. (2020). Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(6), 387-397. doi: 10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.387
- Paredes, M., Cárdenas, V., y Palomino, A. (2021) Habilidades directivas y planificación estratégica en una universidad peruana. *Gaceta Científica*, 7(1), 17-22.
- Perez, Y. Jaimes, G. & Mosquera, J. (2023). Correlation analysis between administrative management and internal user satisfaction at Red Salud Casanare E.S.E. during the Covid-19 pandemic in the year 2021. (Article scientific - *Revest Gestión y Desarrollo Libre*). 8(15), 1-18.
https://revistas.unilibre.edu.co/index.php/gestion_libre/article/view/10097/9595
- Polo, B., Cubas, N., Gonzales, L., Díaz, M., De La Cruz, R., Gonzáles, E., & Cubas J. (2022). Gestión del talento humano y desempeño laboral en los trabajadores administrativos, Universidad Nacional Toribio Rodríguez de Mendoza-Amazonas. (Artículo científico - *Revista Científica Pakamuros*), 10(2), 56 - 68. <https://doi.org/10.37787/pakamuros-unj.v10i2.286>

- Prysiashniuk, O., Plotnikova, M., & Buluy, O. (2018). Cluster Approach in Administration of Rural Areas. *Management Theory and Studies for Rural Business and Infrastructure Development*, 40(2), 243-253. <https://ejournals.vdu.lt/index.php/mtsrbid/article/view/97>
- Quiroa, M. & Lopez, J. (2020) Gestión administrativa (Columna económica – Economipedia) <https://economipedia.com/definiciones/gestion-administrativa.html>
- Risco, A. (2020). Justificación de la investigación (Nota académica – UL) <https://repositorio.ulima.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12724/10821/Nota%20Académica%205%20%2818.04.2021%29%20-%20%20Justificación%20de%20la%20Investigación.pdf?sequence=4&isAllowed=y>
- Rodríguez, K. y Soledispa, B., (2021). Internal control and its impact on the administrative management of the GAD Pedro Carbo, Ecuador, (*Revista Científica - Convenio de las Ciencias*) 7(6), 162-179. <https://dominiodelasciencias.com/ojs/index.php/es/article/view/2323>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Job satisfaction in administrative management (Article scientific - *Revest Ciencia Latina*) 4(2), 1510-1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Salas, G. (2021). Relación de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Centro de Salud San Francisco-Tacna, 2021. (Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo). <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3028243>
- Salazar, D., Diaz, P., Benalcázar, L. y Acuña, J. (2019). Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador). *Revista Interamericana de Ambiente y Turismo*. Vol. 14, Nº1, p.2-13 - 2018 <https://www.scielo.cl/pdf/riat/v14n1/0718-235X-riat-14-01-00002.pdf>
- Soto, J. (2018). Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la

Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Sutiyem, S., Trismiyanti, D., Muthia, R., Riza, Y., & Suheri, S. (2020). The Impact of Job Satisfaction and Employee Engagement on Organizational Commitment. *Dinasti International Journal of Education Management and Social Science*, 2(1), 55-66. <https://doi.org/10.31933/dijemss.v2i1.597>

Ventura de Esquén, M., (2021). Administrative management and motivation in the production of a natural product company, (Article scientific – Revest Digital Publisher) 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
Variable 1 Gestión administrativa	La gestión administrativa está relacionada con los procedimientos de gestión las cuales se encuentran dirigidas al desarrollo efectivo del proceso administrativo y se dan inicio en la etapa de planeación, finalizando en la etapa de control. De los recursos que son asignados para el desarrollo en diferentes actividades de una actividad. (Chiavenato 2014).	Examina el proceso de la gestión administrativa en las distintas áreas de una Municipalidad Provincial de Bolognesi, mediante la aplicación de la encuesta, tomando como base las dimensiones que son: planificación, Control, dirección y organización.	Planificación	Toma de decisiones	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre
				Instrumentos de gestión	
				Objetivos estratégicos	
				Elaboración de plan de acción	
			Organización	Responsabilidad Funcional	
				Recursos humanos	
				Estructura	
			Dirección	División de trabajo	
				Comunicación	
				Motivación	
				Conducción	
			Control	Orientación	
				Seguimiento	
Inspección de calidad					
Acciones correctivas					
Evaluación de grado de cumplimiento					
Variable 2 Satisfacción laboral	Hace referencia a la sensación favorable de un trabajador o el bienestar en el trabajo desarrollado, se da de la evaluación de las características del talento humano de una entidad. A ello se añade que la satisfacción laboral es, como el sentimiento positivo o negativo que siente cada trabajador en cada área de labor. (Cardenas 2020)	Examina la satisfacción laboral de los trabajadores de las distintas áreas administrativas de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, mediante la aplicación de la encuesta, tomando como referencia las dimensiones de apoyo y colaboración, sistema de retribución justa, desafío en el trabajo y condiciones favorables.	Desafío en el trabajo	Estimulación en el Trabajo	1 = Nunca 2 = Casi nunca 3 = A veces 4 = Casi siempre 5= Siempre
				Retribución	
				Oportunidad	
				Identidad de actividades	
			Sistema de retribución justa	Políticas de ascenso al personal	
				Reconocimiento	
				Beneficio salarial	
			Condiciones favorables	Igualdad de trato	
				Libertad laboral	
				Ambiente laboral	
				Recursos materiales	
			Apoyo y colaboración	Adaptación del ambiente de trabajo	
				Trabajo en equipo	
Compromiso laboral					
Relaciones interpersonales					

Anexo 2. Instrumento de recolección de datos

CUESTIONARIO N°01 PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

CARGO:.....

EDAD:.....

SEXO: (F) (M)

Estimado (a) esperamos que se encuentre bien, le pedimos que nos dé un momento para poder responder al presente cuestionario que es parte de la investigación académica que lleva por título: “Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores”.

Se le informa que la información que proporcione será de total confidencialidad y será usada exclusivamente para fines académicos. Por lo que se agradece responder con total sinceridad a las siguientes preguntas. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente y responda las preguntas marcando con un aspa (X) en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada uno de los valores, de acuerdo a su percepción, según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	Items	1	2	3	4	5
	D1 Planificación					
1	Es elemental la toma de decisiones para crear los objetivos estratégicos y metas programas por la institución, para la obtención de resultados.					
2	La entidad cuenta con instrumentos de gestión eficientes y actualizados (RIT y MAPRO).					
3	Los objetivos estratégicos de la entidad van acorde con la visión y misión de la institución.					
4	Se integran las diferentes áreas de la institución en la elaboración del plan de acción.					
	D2 Organización					

5	Los servidores públicos de la entidad cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a sus instrumentos de gestión.					
6	La institución plantea políticas y estrategias de recursos humanos para fomentar un ambiente de desarrollo óptimo para los trabajadores.					
7	La organización supervisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para lograr un mejor desempeño en la entidad.					
8	La división de trabajo del personal se encuentra de acuerdo al puesto que ejerce, para mejorar el proceso productivo.					
	D3 Dirección					
9	La entidad brinda comunicación directa y virtual (zoom y WhatsApp) para dar claridad y soporte a los diferentes trabajadores.					
10	La organización tiene estrategias de incentivos para motivar al personal.					
11	La organización conduce y dirige para un mejor desarrollo y logro de objetivos trazados por la institución.					
12	La entidad orienta al personal, para una labor efectiva, eficiente y eficaz.					
	D4 Control					
13	La entidad controla y verifica los procesos o actividades realizadas por los trabajadores.					
14	La organización realiza una supervisión de calidad de los procesos de las diferentes actividades donde se permita diagnosticar debilidades e implementar estrategias.					
15	La organización cuenta con acciones correctivas eficientes que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados.					
16	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución					

CUESTIONARIO N°02 PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

CARGO:.....

EDAD:.....

SEXO: (F) (M)

Estimado (a) esperamos que se encuentre bien, le pedimos que nos dé un momento para poder responder al presente cuestionario que es parte de la investigación académica que lleva por título: “Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores”.

Se le informa que la información que proporcione será de total confidencialidad y será usada exclusivamente para fines académicos. Por lo que se agradece responder con total sinceridad a las siguientes preguntas. Muchas gracias.

Instrucciones: Lea atentamente y responda las preguntas marcando con un aspa (X) en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada uno de los valores, de acuerdo a su de percepción, según la siguiente escala:

1	2	3	4	5
NUNCA	CASI NUNCA	A VECES	CASI SIEMPRE	SIEMPRE

Nº	Preguntas / ítems	1	2	3	4	5
	D1 Desafío en el trabajo					
1	Las funciones que realiza estimulan sus ganas de superación profesional y personal en la organización.					
2	Se le retribuye por los logros obtenidos en beneficio de la institución.					
3	Su puesto de trabajo le brinda las oportunidades de crecimiento profesional al realizar las tareas en las que destaca.					
4	Las actividades realizadas en su trabajo van acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.					
	D2 Sistema de retribución justa					
5	Se fomenta políticas de ascenso en la organización al desempeñar un buen trabajo.					
6	La institución reconoce mediante estímulos salariales o verbales por los objetivos alcanzados.					

7	El sueldo percibido está acorde a las funciones y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo.					
8	La entidad valora su trabajo por igual con los demás compañeros de trabajo y le da las mismas condiciones de trabajo.					
	D3 Condiciones favorables					
9	Se le da libertad para desempeñar su propia metodología de trabajo en su entidad.					
10	Percibe un ambiente de confianza y solidaridad entre los trabajadores de la entidad.					
11	Los recursos materiales brindados por la institución optimizan las funciones y actividades asignadas al personal.					
12	Las medidas de seguridad establecidas por la institución en su área de trabajo son favorables y adecuadas. .					
	D4 Apoyo y colaboración					
13	Existe apoyo y colaboración entre todos los integrantes del equipo al para la realización de alguna actividad que requiere de gran trabajo.					
14	El grupo de trabajo se organiza y muestra compromiso para cumplir con el trabajo asignado cuando hay mucha carga laboral.					
15	La relación entre compañeros de trabajo es favorable y motivan a seguir trabajando satisfactoriamente.					

Anexo 3. Modelo de consentimiento informado.

Consentimiento Informado

Yo, Madeleyne Victoria Ramírez Jaramillo, estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, estoy realizando la investigación de titulada “Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2023”. Por consiguiente, se le invita a participar voluntariamente en dicho estudio. Su participación será de invaluable ayuda para lograr el objetivo de la investigación.

Propósito del estudio

El objetivo del presente estudio es Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023. Esta investigación es desarrollada en la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo del Campus Cono Norte Lima aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad y con el permiso de la entidad.

Procedimiento

Si usted decide participar en la investigación se realizará lo siguiente (enumerar los procedimientos del estudio):

1. Esta encuesta o entrevista tendrá un tiempo aproximado de 30 minutos y se realizará en el ambiente de la entidad, las respuestas anotadas serán codificadas y por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía)

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir, si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación, si no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de no maleficencia)

Indicar al participante, la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia)

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico, ni de ninguna otra índole. El estudio no va a aportar a la salud individual de la persona; sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de la salud pública.

Confidencialidad (principio de justicia)

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador (a) Madeleyne Victoria Ramírez Jaramillo email: made191214@gmail.com y docente Asesor Mg. Serna Calderón, Luis Fernando.

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos:

Nro. DNI:

Lugar, 25 mayo del 2023

Nota: Obligatorio a partir de los 18 años

Anexo 4. Certificado de validez de instrumento de recolección de datos.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 PLANIFICACIÓN							
1	Es elemental la toma de decisiones para crear los objetivos estratégicos y metas programas por la institución.	X		X		X		
2	La entidad cuenta con instrumentos de gestión eficientes y actualizados (MPP, RIT, MAPRO).	X		X		X		
3	Los objetivos estratégicos de la entidad van acorde con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
4	Se integran las diferentes áreas de la institución en la elaboración del plan de acción.	X		X		X		
	D2 ORGANIZACIÓN							
5	Los servidores públicos de la entidad cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a sus instrumentos de gestión.	X		X		X		
6	La institución establece políticas y estrategias de recursos humanos para incentivar un ambiente de desarrollo óptimo para los colaboradores.	X		X		X		
7	La organización supervisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para lograr un mejor desempeño en la entidad.	X		X		X		
8	La división de trabajo del personal se encuentra de acuerdo al puesto de trabajo.	X		X		X		

D3 DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
9	La entidad brinda comunicación directa y virtual (zoom y WhatsApp) para dar claridad y soporte a los diferentes trabajadores.	X		X		X	
10	La organización tiene estrategias de incentivos para motivar al personal.	X		X		X	
11	La organización conduce y dirige a un desarrollo de logro de objetivos trazados por la institución.	X		X		X	
12	La entidad orienta al personal, para una labor efectiva, eficiente y eficaz.	X		X		X	
D4 CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
13	La entidad controla, verifica y mejora los procesos o actividades realizadas por los colaboradores	X		X		X	
14	La organización realiza una supervisión de calidad de los procesos de las diferentes actividades que permiten diagnosticar debilidades e implementar estrategias.	X		X		X	
15	La organización cuenta con acciones correctivas eficientes que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados.	X		X		X	
16	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 DESAFIO EN EL TRABAJO							
1	Las funciones que realiza estimulan sus ganas de superación profesional y personal en la organización.	X		X		X		
2	Se le retribuye por los logros obtenidos en beneficio de la institución.	X		X		X		
3	Su puesto de trabajo le brinda las oportunidades de realizar las tareas en las que destaca.	X		X		X		
4	Las actividades realizadas en su trabajo van acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
	D2 SISTEMA DE RETRIBUCION JUSTA							
5	Se fomenta políticas de ascenso en la organización al desempeñar un buen trabajo.	X		X		X		
6	La institución reconoce mediante estímulos salariales por los objetivos alcanzados	X		X		X		
7	El sueldo percibido está acorde a las funciones y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
8	La entidad valora su trabajo por igual y le brinda oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		
	D3 CONDICIONES FAVORABLES							

9	Se le da la oportunidad para desempeñar su propia metodología de trabajo en la entidad.	X		X		X		
10	Percibe un ambiente de confianza y solidaridad entre los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
11	Los recursos materiales brindados por la institución permiten optimizar las funciones y actividades asignadas al personal.	X		X		X		
12	Las medidas de seguridad establecidas por la institución en su área de trabajo son favorables y adecuadas. .	X		X		X		
	D4 APOYO Y COLABORACIÓN	Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe apoyo y colaboración entre todos los integrantes del equipo al para la realización de alguna actividad que requiere de gran trabajo.	X		X		X		
14	El grupo de trabajo se organiza para cumplir con el trabajo asignado cuando hay mucha carga laboral.	X		X		X		
15	La relación entre compañeros de trabajo es favorable y motivan a seguir trabajando satisfactoriamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Existe Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Mg. Oscarwano Calupe Rosental Jasmell DNI: 95382586

Especialidad del validador: Mg. Gestión Pública.

¹Perinecia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específicos del constructo
³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....



CLAS - v.º 30222
Firma del Experto Informante.

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 PLANIFICACIÓN							
1	Es elemental la toma de decisiones para crear los objetivos estratégicos y metas programas por la institución.	X		X		X		
2	La entidad cuenta con instrumentos de gestión eficientes y actualizados (MPP, RIT, MAPRO).	X		X		X		
3	Los objetivos estratégicos de la entidad van acorde con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
4	Se integran las diferentes áreas de la institución en la elaboración del plan de acción.	X		X		X		
	D2 ORGANIZACIÓN							
5	Los servidores públicos de la entidad cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a sus instrumentos de gestión.	X		X		X		
6	La institución establece políticas y estrategias de recursos humanos para incentivar un ambiente de desarrollo óptimo para los colaboradores.	X		X		X		
7	La organización supervisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para lograr un mejor desempeño en la entidad.	X		X		X		
8	La división de trabajo del personal se encuentra de acuerdo al puesto de trabajo.	X		X		X		

D3 DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
9	La entidad brinda comunicación directa y virtual (zoom y WhatsApp) para dar claridad y soporte a los diferentes trabajadores.	X		X		X	
10	La organización tiene estrategias de incentivos para motivar al personal.	X		X		X	
11	La organización conduce y dirige a un desarrollo de logro de objetivos trazados por la institución.	X		X		X	
12	La entidad orienta al personal, para una labor efectiva, eficiente y eficaz.	X		X		X	
D4 CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
13	La entidad controla, verifica y mejora los procesos o actividades realizadas por los colaboradores	X		X		X	
14	La organización realiza una supervisión de calidad de los procesos de las diferentes actividades que permiten diagnosticar debilidades e implementar estrategias.	X		X		X	
15	La organización cuenta con acciones correctivas eficientes que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados.	X		X		X	
16	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL

N°	DIMENSIONES / ítema	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 DESAFIO EN EL TRABAJO							
1	Las funciones que realiza estimulan sus ganas de superación profesional y personal en la organización.	X		X		X		
2	Se le retribuye por los logros obtenidos en beneficio de la institución.	X		X		X		
3	Su puesto de trabajo le brinda las oportunidades de realizar las tareas en las que destaca.	X		X		X		
4	Las actividades realizadas en su trabajo van acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
	D2 SISTEMA DE RETRIBUCION JUSTA							
5	Se fomenta políticas de ascenso en la organización al desempeñar un buen trabajo.	X		X		X		
6	La institución reconoce mediante estímulos salariales por los objetivos alcanzados	X		X		X		
7	El sueldo percibido está acorde a las funciones y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
8	La entidad valora su trabajo por igual y le brinda oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		
	D3 CONDICIONES FAVORABLES							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia.


Opinión de aplicabilidad: Aplicable [X] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: García Álvarez Rosalvo Heidy DNI: 43 78 3024

Especialidad del validador: Ing. Gestión Pública

Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
Relevancia: El ítem es apropiado para representar el componente o dimensión específica del constructo.
Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

.....de.....del 20.....
 C.P.C. 06-2268
Firma del Experto Informante.

9	Se le da la oportunidad para desempeñar su propia metodología de trabajo en la entidad.	X		X		X		
10	Percibe un ambiente de confianza y solidaridad entre los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
11	Los recursos materiales brindados por la institución permiten optimizar las funciones y actividades asignadas al personal.	X		X		X		
12	Las medidas de seguridad establecidas por la institución en su área de trabajo son favorables y adecuadas.	X		X		X		
	D4 APOYO Y COLABORACIÓN	SI	No	SI	No	SI	No	
13	Existe apoyo y colaboración entre todos los integrantes del equipo al para la realización de alguna actividad que requiere de gran trabajo.	X		X		X		
14	El grupo de trabajo se organiza para cumplir con el trabajo asignado cuando hay mucha carga laboral.	X		X		X		
15	La relación entre compañeros de trabajo es favorable y motivan a seguir trabajando satisfactoriamente.	X		X		X		

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 PLANIFICACIÓN							
1	Es elemental la toma de decisiones para crear los objetivos estratégicos y metas programas por la institución.	X		X		X		
2	La entidad cuenta con instrumentos de gestión eficientes y actualizados (MPP, RIT, MAPRO).	X		X		X		
3	Los objetivos estratégicos de la entidad van acorde con la visión y misión de la institución.	X		X		X		
4	Se integran las diferentes áreas de la institución en la elaboración del plan de acción.	X		X		X		
	D2 ORGANIZACIÓN							
5	Los servidores públicos de la entidad cumplen con sus funciones y responsabilidades de acuerdo a sus instrumentos de gestión.	X		X		X		
6	La institución establece políticas y estrategias de recursos humanos para incentivar un ambiente de desarrollo óptimo para los colaboradores.	X		X		X		
7	La organización supervisa y evalúa el diseño de los procesos y estructura organizacional para lograr un mejor desempeño en la entidad.	X		X		X		
8	La división de trabajo del personal se encuentra de acuerdo al puesto de trabajo.	X		X		X		

D3 DIRECCIÓN		Si	No	Si	No	Si	No
9	La entidad brinda comunicación directa y virtual (zoom y WhatsApp) para dar claridad y soporte a los diferentes trabajadores.	X		X		X	
10	La organización tiene estrategias de incentivos para motivar al personal.	X		X		X	
11	La organización conduce y dirige a un desarrollo de logro de objetivos trazados por la institución.	X		X		X	
12	La entidad orienta al personal, para una labor efectiva, eficiente y eficaz.	X		X		X	
D4 CONTROL		Si	No	Si	No	Si	No
13	La entidad controla, verifica y mejora los procesos o actividades realizadas por los colaboradores.	X		X		X	
14	La organización realiza una supervisión de calidad de los procesos de las diferentes actividades que permiten diagnosticar debilidades e implementar estrategias.	X		X		X	
15	La organización cuenta con acciones correctivas eficientes que garanticen el cumplimiento de los objetivos planteados.	X		X		X	
16	La entidad evalúa el cumplimiento de las actividades programadas según los objetivos planteados en la institución.	X		X		X	

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCION LABORAL.

N°	DIMENSIONES / Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	D1 DESAFIO EN EL TRABAJO							
1	Las funciones que realiza estimulan sus ganas de superación profesional y personal en la organización.	X		X		X		
2	Se le retribuye por los logros obtenidos en beneficio de la institución.	X		X		X		
3	Su puesto de trabajo le brinda las oportunidades de realizar las tareas en las que destaca.	X		X		X		
4	Las actividades realizadas en su trabajo van acorde con las capacidades y habilidades que usted posee.	X		X		X		
	D2 SISTEMA DE RETRIBUCION JUSTA							
5	Se fomenta políticas de ascenso en la organización al desempeñar un buen trabajo.	X		X		X		
6	La institución reconoce mediante estímulos salariales por los objetivos alcanzados	X		X		X		
7	El sueldo percibido está acorde a las funciones y responsabilidades que realiza en su puesto de trabajo.	X		X		X		
8	La entidad valora su trabajo por igual y le brinda oportunidades de crecimiento profesional.	X		X		X		
	D3 CONDICIONES FAVORABLES							

9	Se le da la oportunidad para desempeñar su propia metodología de trabajo en la entidad.	X		X		X		
10	Percibe un ambiente de confianza y solidaridad entre los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
11	Los recursos materiales brindados por la institución permiten optimizar las funciones y actividades asignadas al personal.	X		X		X		
12	Las medidas de seguridad establecidas por la institución en su área de trabajo son favorables y adecuadas. .	X		X		X		
D4 APOYO Y COLABORACIÓN		Si	No	Si	No	Si	No	
13	Existe apoyo y colaboración entre todos los integrantes del equipo al para la realización de alguna actividad que requiere de gran trabajo.	X		X		X		
14	El grupo de trabajo se organiza para cumplir con el trabajo asignado cuando hay mucha carga laboral.	X		X		X		
15	La relación entre compañeros de trabajo es favorable y motivan a seguir trabajando satisfactoriamente.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SI HAY SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [] Aplicable después de corregir [] No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: M.S. PATRICIO MAGUIÑA WILLIAMS SESUS DNI: 49430763

Especialidad del validador: M.S. ASISTENTE PÚBLICA

- *Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- *Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.
- *Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.

de del 20


Escuela de Posgrado U. de Magallanes
C.A. VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
MAG. 00 - 1991

Firma del Experto Informante.

Anexo 5. Matriz de consistencia

Título: Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2023.									
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores						
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1: Gestión administrativa						
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023?	Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023	Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos		
			Planificación	Toma de decisiones	1			1 = Nunca	16-37 Deficiente
				Instrumentos de gestión	2				
				Objetivos estratégicos	3				
Elaboración de plan de acción	4								
Problemas Específicos	Objetivos específicos	Hipótesis específicas	Organización	Responsabilidad de Funciones	5	2 = Casi nunca	38-58 Regular		
				Recursos humanos	6				
				Estructura	7				
				División de trabajo	8				
¿Cómo se relaciona la planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023?	Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Existe relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Dirección	Comunicación	9	3 = A veces	59-80 Óptimo		
				Motivación	10				
				Conducción	11				
				Orientación	12				
			Control	Seguimiento	13	4 = Casi siempre			
				Inspección de calidad	14				
				Acciones correctivas	15				
				Evaluación de grado de cumplimiento	16				
¿Cómo se relaciona la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023?	Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Variable 2: Satisfacción laboral				Escala de valores	Niveles o rangos	
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	5= Siempre			
			Desafío en el trabajo	Estimulación en el Trabajo	1				5 = Siempre
				Retribución	2				
				Oportunidad	3				
	4								

¿Cuál es la relación de la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023?	Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Sistema de recompensas justas	<table border="1"> <tr><td>Políticas de ascenso al personal</td><td>5</td></tr> <tr><td>Reconocimiento</td><td>6</td></tr> <tr><td>Beneficio salarial</td><td>7</td></tr> <tr><td>Igualdad de trato</td><td>8</td></tr> </table>	Políticas de ascenso al personal	5	Reconocimiento	6	Beneficio salarial	7	Igualdad de trato	8	<table border="1"> <tr><td>1 = Nunca</td></tr> <tr><td>2 = Casi nunca</td></tr> <tr><td>3 = A veces</td></tr> <tr><td>4 = Casi siempre</td></tr> <tr><td>5 = Siempre</td></tr> </table>	1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre	<table border="1"> <tr><td>15-35 Deficiente</td></tr> <tr><td>36-55 Regular</td></tr> <tr><td>56-75 Óptimo</td></tr> </table>	15-35 Deficiente	36-55 Regular	56-75 Óptimo
Políticas de ascenso al personal	5																					
Reconocimiento	6																					
Beneficio salarial	7																					
Igualdad de trato	8																					
1 = Nunca																						
2 = Casi nunca																						
3 = A veces																						
4 = Casi siempre																						
5 = Siempre																						
15-35 Deficiente																						
36-55 Regular																						
56-75 Óptimo																						
¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023?	Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi, 2023.	Condiciones favorables	<table border="1"> <tr><td>Libertad laboral</td><td>9</td></tr> <tr><td>Ambiente laboral</td><td>10</td></tr> <tr><td>Recursos materiales</td><td>11</td></tr> <tr><td>Adaptación del ambiente de trabajo</td><td>12</td></tr> </table>	Libertad laboral	9	Ambiente laboral	10	Recursos materiales	11	Adaptación del ambiente de trabajo	12	<table border="1"> <tr><td>1 = Nunca</td></tr> <tr><td>2 = Casi nunca</td></tr> <tr><td>3 = A veces</td></tr> <tr><td>4 = Casi siempre</td></tr> <tr><td>5 = Siempre</td></tr> </table>	1 = Nunca	2 = Casi nunca	3 = A veces	4 = Casi siempre	5 = Siempre	<table border="1"> <tr><td>15-35 Deficiente</td></tr> <tr><td>36-55 Regular</td></tr> <tr><td>56-75 Óptimo</td></tr> </table>	15-35 Deficiente	36-55 Regular	56-75 Óptimo
Libertad laboral	9																					
Ambiente laboral	10																					
Recursos materiales	11																					
Adaptación del ambiente de trabajo	12																					
1 = Nunca																						
2 = Casi nunca																						
3 = A veces																						
4 = Casi siempre																						
5 = Siempre																						
15-35 Deficiente																						
36-55 Regular																						
56-75 Óptimo																						
			Apoyo y colaboración	<table border="1"> <tr><td>Trabajo en equipo</td><td>13</td></tr> <tr><td>Compromiso laboral</td><td>14</td></tr> <tr><td>Relaciones interpersonales</td><td>15</td></tr> </table>	Trabajo en equipo	13	Compromiso laboral	14	Relaciones interpersonales	15												
Trabajo en equipo	13																					
Compromiso laboral	14																					
Relaciones interpersonales	15																					
Diseño de investigación:		Población y Muestra:	Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:																	
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Básica Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental		Población: 150 Trabajadores: Municipalidad Provincial de Bolognesi Muestra: Muestra censal	Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario		Descriptiva: Tablas de frecuencia y gráficos. Inferencial: Conclusiones																	

Anexo 6. Confiabilidad

Cuestionario N° 01: Gestión administrativa

		PREGUNTAS VARIABLE 1															
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
ENCUESTADOS	1	4	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	4	5	3	3
	2	4	3	3	3	2	5	2	3	2	2	3	3	4	5	3	3
	3	3	3	3	3	2	5	3	3	3	3	3	5	4	4	4	3
	4	3	2	4	4	4	5	3	4	3	4	3	4	3	4	2	4
	5	4	2	4	2	2	3	4	5	3	3	4	4	1	2	3	3
	6	1	1	4	2	1	5	4	5	2	2	2	4	1	3	2	3
	7	4	1	3	2	4	3	5	5	2	2	2	4	3	3	4	2
	8	4	4	4	3	4	2	5	4	4	4	3	3	3	3	4	2
	9	4	4	4	3	4	2	2	3	4	4	3	2	4	4	3	4
	10	3	3	3	3	1	4	4	1	4	2	1	3	4	4	2	4
	11	2	4	4	2	2	4	2	3	2	3	2	1	1	1	1	1
	12	1	1	1	3	3	4	2	5	4	2	2	3	3	3	3	3
	13	4	1	4	2	3	2	3	5	4	2	2	3	4	2	3	3
	14	4	2	3	2	3	2	3	5	2	3	3	1	4	2	3	2
	15	3	2	2	2	3	2	3	1	2	3	3	1	3	2	2	2

VAROABLE 1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 16 de 16 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	F
1	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VE
2	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VE
3	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI NUN...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VE
4	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI
5	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	A VE
6	NUNCA	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA	SIEMPRE	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	NUNCA	A VECES	CASI NUN...	A VE
7	CASI SIE...	NUNCA	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI N
8	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI N
9	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI
10	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	NUNCA	CASI SIE...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI
11	A S NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	NUNCA	NUNCA	NUNCA	NUNCA	N
12	NUNCA	NUNCA	NUNCA	A VECES	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	A VE
13	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	A VE
14	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	CASI NUN...	A VECES	A VECES	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI N
15	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	A VECES	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	A VECES	NUNCA	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI N
16																
17																
18																
19																
20																
21																
22																
23																

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Buscar Vinculos 45% 25°C 6/05/2023

VAROABLE 1.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16	P16	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Buscar Vinculos 43% 24°C 15:24 6/05/2023

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,824	16

Cuestionario N° 02: Satisfacción laboral

U	V	W	X	Y	Z	AA	AB	AC	AD	AE	AF	AG	AH	AI
PREGUNTAS VARIABLE 2														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
3	3	2	3	2	1	2	4	5	1	3	2	3	3	3
3	3	2	3	2	4	2	3	4	1	4	3	3	4	3
4	3	2	4	2	2	2	3	3	2	4	4	4	3	4
2	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	5	4	3	4
3	3	3	4	1	4	2	5	2	2	5	2	5	5	3
3	2	3	4	2	4	3	4	3	5	4	3	2	2	5
5	2	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	5	5	5
2	4	5	5	3	2	1	3	2	4	4	5	2	3	4
2	4	4	2	3	3	3	3	4	5	3	4	2	2	4
2	5	4	4	4	4	4	2	4	5	5	3	5	3	3
3	5	5	1	2	4	1	2	3	5	5	2	5	3	4
1	3	4	1	1	4	2	1	3	4	2	1	2	2	2
1	3	3	5	5	3	5	2	4	3	1	5	3	3	2
2	2	2	3	3	2	4	1	4	2	3	2	4	2	2
3	2	2	2	2	3	5	1	2	2	4	3	3	2	2

VARIABLE 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 15 de 15 variables

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15
1	A VECES	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	NUNCA	A VECES	CASI NUN...	A VECES	A VECES	A VECES
2	A VECES	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI SIE...	A VECES
3	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...
4	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...
5	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES
6	A VECES	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	A VECES	SIEMPRE	CASI SIE...	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	SIEMPRE
7	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	SIEMPRE
8	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	SIEMPRE	CASI NUN...	A VECES	CASI SIE...
9	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	A VECES	A VECES	CASI SIE...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...
10	CASI NUN...	SIEMPRE	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI SIE...	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	A VECES	A VECES
11	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUN...	CASI SIE...	NUNCA	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	CASI NUN...	SIEMPRE	A VECES	CASI SIE...
12	NUNCA	A VECES	CASI SIE...	NUNCA	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA	A VECES	CASI SIE...	CASI NUN...	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...
13	NUNCA	A VECES	A VECES	SIEMPRE	SIEMPRE	A VECES	SIEMPRE	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	NUNCA	SIEMPRE	A VECES	A VECES	CASI NUN...
14	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	NUNCA	CASI SIE...	CASI NUN...	A VECES	CASI NUN...	CASI SIE...	CASI NUN...	CASI NUN...
15	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI NUN...	A VECES	SIEMPRE	NUNCA	CASI NUN...	CASI NUN...	CASI SIE...	A VECES	A VECES	CASI NUN...	CASI NUN...
16															
17															
18															
19															
20															
21															
22															
23															

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Buscar 24°C 15:28 6/05/2023

VARIABLE 2.sav [ConjuntoDatos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
2	P2	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
3	P3	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
4	P4	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
5	P5	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
6	P6	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
7	P7	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
8	P8	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
9	P9	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
10	P10	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
11	P11	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
12	P12	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
13	P13	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
14	P14	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
15	P15	Númérico	8	0		{1, NUNCA}...	Ninguna	8	Derecha	Ordinal	Entrada
16											
17											
18											
19											
20											
21											
22											
23											
24											

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode: ON

Buscar Vinculos 38% 24°C 15:28 6/05/2023

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,803	15

Anexo 7. Prueba de Normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	Gl	Sig.
Gestión Administrativa	,135	150	,000
Satisfacción laboral	,122	150	,000

Fuente: Base de datos de la investigación.

Anexo Opcional: Carta de Autorización de uso del nombre de la institución



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20166558051
Municipalidad Provincial de Bolognesi - Ancash	
Nombre del Titular o Representante legal: Gerente Municipal	
Luis Enrique Carpio Ricaldi	DNI N° 40050334

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2023.	
Nombre del Programa Académico:	
Post Grado-Maestría de Gestión Pública de la Universidad Cesar Vallejo.	
Autor: Madeleyne Victoria Ramírez Jaramillo	DNI: 70115542

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Chiquian, 23 de mayo de 2023



MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE BOLOGNESI

C.P.C. Luis Carpio Ricaldi
GERENTE MUNICIPAL

Firma: _____

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, LUIS FERNANDO SERNA CALDERON, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA NORTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2023.", cuyo autor es RAMIREZ JARAMILLO MADELEYNE VICTORIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

LIMA, 01 de Agosto del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
LUIS FERNANDO SERNA CALDERON DNI: 41356867 ORCID: 0000-0002-4448-8787	Firmado electrónicamente por: LSERNACA el 01-08- 2023 17:06:39

Código documento Trilce: TRI - 0634614