



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTORA:**

**Br. Chiarella Rojas, Fortunata**

**ASESOR:**

**Dr. Dulio Oseda Gago**

**SECCION**

**Ciencias empresariales**

**LINEA DE INVESTIGACION**

**Reforma y Modernización del Estado**

**PERU– 2018**

## **DEDICATORIA**

La presente tesis la dedico a mis padres, quienes siempre me incentivaron y me dieron su apoyo incondicional en el cumplimiento de mis metas y a ser un hombre de bien.

Fortunata

## **AGRADECIMIENTO**

Al Rector, Director, Catedráticos de la escuela de posgrado y al fundador de la Universidad César Vallejo ya que hacen factible que la educación de calidad de post grado llegue a diferentes lugares de nuestro país.

Asimismo, vuestro agradecimiento al Dr. Dulio Oseda Gago Ph.D., por compartir sus valiosos conocimientos y guiarme en el presente trabajo de investigación.

A las autoridades de la Municipalidad distrital de Torata, Moquegua - 2018; por su apoyo para brindarme la información mediante la aplicación de instrumentos.

La autora

## DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD

Yo, Br. Chiarella Rojas, Fortunata, estudiante de la Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificada con DNI N° 43215454, con la tesis titulada: Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido auto plagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título laboral.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), auto plagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mis acciones se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 18 agosto del 2018.



---

Br. Chiarella Rojas, Fortunata  
DNI N° 43215454

## **PRESENTACIÓN**

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad a las disposiciones vigentes del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Post Grado de la Universidad César Vallejo, presento ante Ustedes la Tesis titulada: Gestión Administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018, con el propósito de obtener el grado de Maestra en Gestión Pública.

La tesis es dividida en capítulos, iniciando con el primer capítulo, donde se la introducción precisando los antecedentes, el marco teórico, el problema, objetivo e hipótesis. En el segundo capítulo se trabaja sobre la metodología, detallando las variables de estudio, la población y los instrumentos. En el tercer capítulo se presenta los resultados obtenidos según el procesamiento estadístico de los datos. Finalmente, las conclusiones y recomendaciones.

La autora

# ÍNDICE

	Pág.
	i
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración de autenticidad	v
Presentación	vi
Índice	vii
Índice de Tablas	ix
Índice de figuras	x
Resumen	xi
Abstract	xii
<b>I. INTRODUCCIÓN</b>	<b>13</b>
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	14
1.3. Teorías relacionadas al tema	18
1.4. Formulación del problema	25
1.5. Justificación	25
1.6. Hipótesis	26
1.7. Objetivos	26
<b>II. MARCO METODOLÓGICO</b>	<b>28</b>
2.1. Diseño De Investigación	28
2.2. Variables, Operacionalización	28
2.3. Población, Muestra Y Muestreo	31
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad	31

2.5. Método de análisis de datos	37
2.6. Aspectos Éticos	37
<b>III. RESULTADOS</b>	<b>39</b>
<b>IV. DISCUSIÓN</b>	<b>63</b>
<b>V. CONCLUSIONES</b>	<b>69</b>
<b>VI. RECOMENDACIONES</b>	<b>70</b>
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b>	<b>71</b>
<b>ANEXOS</b>	<b>76</b>
Anexo N° 01: Matriz de consistencia	76
Anexo N° 02: Matriz de operacionalización de Variables	79
Anexo N° 03: Instrumentos de Investigación	81
Anexo N° 04: Juicio de Expertos	84
Anexo N° 05: Base de Datos	85
Anexo N° 06: Constancia de Aplicación	93
Anexo N° 07: Evidencias Fotográficas	94

## ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 08: Nivel de la variable Gestión administrativa	39
Tabla 09: Nivel de la dimensión Planeación	40
Tabla 10: Nivel de la dimensión organización	41
Tabla 11: Nivel de la dimensión Dirección	42
Tabla 12: Nivel de la dimensión Control	43
Tabla 13: Nivel de la variable Satisfacción del trabajo	44
Tabla 14: Nivel de la dimensión Incentivos promocionales	45
Tabla 15: Nivel de la dimensión Monotonía laboral	46
Tabla 16: Nivel de la dimensión Relaciones interpersonales	47
Tabla 17: Nivel de la dimensión Competencia profesional	48
Tabla 18: Nivel de la dimensión Seguridad laboral	49
Tabla 19: Nivel de la dimensión Autorrealización	50
Tabla 20: Prueba de hipótesis general	52
Tabla 21: Prueba de hipótesis específica 1	54
Tabla 22: Prueba de hipótesis específica 2	56
Tabla 23: Prueba de hipótesis específica 3	58
Tabla 24: Prueba de hipótesis específica 4	60

## ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 01: Nivel de la variable Gestión administrativa	40
Figura 02: Nivel de la dimensión planeación	41
Figura 03: Nivel de la dimensión organización	42
Figura 04: Nivel de la dimensión dirección	42
Figura 05: Nivel de la dimensión control	44
Figura 06: Nivel de la variable Satisfacción del trabajo	45
Figura 07: Nivel de la dimensión incentivos promocionales	46
Figura 08: Nivel de la dimensión monotonía laboral	47
Figura 09: Nivel de la dimensión relaciones interpersonales	48
Figura 10: Nivel de la dimensión competencia profesional	49
Figura 11: Nivel de la dimensión seguridad laboral	49
Figura 12: Nivel de la dimensión autorrealización	51

## RESUMEN

El trabajo se orienta a analizar, el objetivo definir la relación que existe entre la gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018. Y la hipótesis en comprobar si existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

El presente estudio es de tipo no experimental, con diseño de la investigación transversal- correlacional simple, porque se analiza la relación entre las dos variables, en la misma unidad de estudio y los mismos sujetos, se emplea la técnica de encuesta y como instrumento al cuestionario. La población se conforma por 60 servidores y la muestra es no probabilística intencional.

Se concluye que existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, con un valor de 0,758 por lo cual se rechaza la  $H_0$  y se ha aceptado la  $H_1$ .

**Palabras clave:** Gestión administrativa, satisfacción del trabajo, planeación, organización, dirección, control.

## ABSTRACT

The work is aimed at analyzing, the objective to define the relationship between administrative management and job satisfaction in the servers of the District Municipality of Torata in 2018. And the hypothesis to check whether there is a direct and significant relationship between management administrative and satisfaction at work in the servers of the District Municipality of Torata in 2018.

The present study is of a non-experimental type, with a simple transversal-correlational research design, because the relationship between the two variables is analyzed, in the same study unit and the same subjects, the survey technique is used and as an instrument to questionnaire. The population consists of 60 servers and the sample is intentional non-probabilistic.

It is concluded that there is a direct relationship between administrative management and job satisfaction in the servers of the District Municipality of Torata - 2018, with a value of 0.758 for which the  $H_0$  is rejected and the  $H_1$  has been accepted.

**Keywords:** Administrative management, job satisfaction, planning, organization, direction, control.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1. Realidad problemática

A nivel internacional, la gestión administrativa es vital para las operaciones fundamentales dentro de las instituciones públicas, tal es el caso de las municipalidades. Las operaciones dentro de ellas se enfrentan a obstáculos cuando existen errores administrativos. Para fortalecer el gerenciamiento y promover una organización más eficiente, la división de gestión administrativa no sólo ha creado una estable plataforma administrativa, sino que también trabaja en coordinación regular con los otros departamentos para asegurar que las diversas actividades de cooperación nacional e internacional caminen sin problemas.

A nivel nacional, el señor alcalde trabaja para lograr la sinergia e implementar las metas de una organización profesional, sistemática, transparente y responsable. Las operaciones de la gestión administrativa y satisfacción del trabajo enfocan primordialmente en la administración de los recursos humanos y la administración de los asuntos generales y archivos al manejo de los recursos humanos.

Una economía basada en los conocimientos está fundamentada en su capital intelectual y humano. En la actual era de la globalización, el papel de los recursos humanos es muy diferente de aquel que existía anteriormente. Si bien el capital físico era un factor clave en la era industrial, los recursos humanos son considerados ahora como los activos más importantes de muchas organizaciones. Esto es especialmente el caso de las organizaciones sin fines lucrativos.

Crear y fortalecer el valor de la organización depende de la inteligencia de su personal. Como resultado, la utilización y el desarrollo apropiados de los recursos humanos es una de las áreas más importantes en términos de la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo. El foco de la administración de recursos humanos es elevar la calidad de su fuerza laboral.

La municipalidad distrital de Torata ha establecido un sistema de personal, ha fortalecido los programas de entrenamiento de empleados y ha mejorado los mecanismos de operaciones del personal. Al administrar a los empleados dentro y fuera del distrito de Torata, por lo tanto, adopta medidas adecuadas para la amplia

variedad de entornos y necesidades operacionales a que se enfrenta en el día de hoy.

Las operaciones del personal enfocan en la administración de los empleados de la organización pública, los miembros de las misiones técnicas y médicas en ultramar, y los jóvenes que sirven en la gestión pública.

De esta manera, al relacionar la gestión administrativa con la satisfacción del trabajo al interior de la municipalidad distrital de Torata, probablemente se descubrirán varios antecedentes y estrategias que permitan la creación de un óptimo clima laboral en el cual se resalte la comunicación y el trabajo en equipo, con el fin de cumplir con los objetivos principales según el plan estratégico. Tener altos niveles de satisfacción del trabajo garantizara la mejora de los procesos, la calidad de atención a los usuarios de la municipalidad, así como la productividad, además de la satisfacción del usuario interno y externo.

## **1.2. Trabajos previos**

Entre los antecedentes internacionales se tiene a Mejía, (2009): *Grado de la calidad de la gestión administrativa del Presidente de Campo Local y grado de satisfacción del trabajo de los pastores de El Salvador*. Tesis de maestría en la Universidad de Montemorelos - México, el autor llegó a las siguientes conclusiones: El estudio busco conocer sobre la existencia o no de la relación entre el grado de calidad de gestión administrativa y satisfacción del trabajo, en la cual resalta que los pastores perciben que la calidad de la gestión administrativa del presidente es de un grado de relación positiva moderada ( $r = .543$  y  $p = .000$ ), además que las variables sobre estado civil, nivel de remuneración, jerarquía y tiempo de servicio no tienen una relación significativa sobre el grado de gestión administrativa. En tal sentido recomendaron elaborar un programa de capacitación dirigido a las autoridades en cuanto a gestión administrativa, así como un programa de motivación dirigido a los pastores.

González, (2015): *Investigación sobre calidad, organización y satisfacción del trabajo en la Universidad Pública Española*, donde el autor investiga sobre las tendencias de la organización, los académicos que trabajan dentro de la misma institución y la calidad de la educación, por lo que concluye que los cambios

organizativos que han sido catalogados, incide alterando de forma significativa a los académicos en cuanto a su satisfacción del trabajo; de igual forma los que perciben una tendencia a la homogeneización, son los que inciden en riesgo a bajar su nivel de satisfacción del trabajo en cuanto a todos sus aspectos en el trabajo, de igual forma aquellos los servidores académicos que observan una disposición a mejorar la coordinación entre ellos, perciben que su nivel de satisfacción del trabajo ha aumentado.

Simón, (2012): *Nivel de satisfaccion laboral del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini*. Realizó la tesis de maestría en el Instituto de Salud Juan Lazarte, donde a travez de los resultados adquiridos despues de haber aplicaco los instrumentos a 26 individuos cuyas edades están desde los 40 hasta los 50 años, de los cuales los factores que muestran una percepción más óptima son la satisfacción con el puesto de trabajo, relaciones interpersonales y presión, y por el contrario tenemos las políticas organizativas, dirección y motivación, dentro de este último lo que más resalta es el bajo salario, la falta de interés de la organización en cuanto a las necesitas de su personal, la autora llego a la conclusión que un indicador de calidad laboral es la satisfacción, en tal sentido para elaborar y ejecutar estrategias es necesario conocer la necesidades reales de la organización, todo esto con el fin de mejorar la calidad de la atención, además según los resultados existe la necesidad de tomar las medidas con el fin de mejorar la percepción en cuanto al nivel de comunicación interna, políticas de la institución e integración de personal, por último es necesario el valor y reconocer el desempeño a todo el personal.

Los antecedentes nivel nacional:

Reátegui, (2016): *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial caso módulo penal de Moyobamba 2016*, realizó la tesis de maestría en la Universidad César Vallejo. En la cual el autor estudia las variables sobre gestión administrativa y productividad en dicha organización, donde el nivel de percepción de gestión administrativa es regular en un 58.33%, Bajo en un 30.56% y alto en un 11.11%, de igual forma la percepción en productividad es de 61.11% como aceptable, 22.22% como eficiente y 16.67% como deficiente, concluyendo que

existe una relación entre gestión administrativa y productividad, indicando si mejora la gestión también aumentara la productividad, que la gestión administrativa en cada una de sus dimensiones está en un nivel regular, siendo el más sobresaliente la dimensión de control y la comunicación es el indicador más presente, en cuanto a productividad el indicador más alto es el compromiso por el trabajo e identificación para el cumplimiento de los valores, misión y visión.

Mayta, (2014): *La Satisfacción del trabajo y los Efectos en el Desempeño de los Servidores de los Gobiernos Locales de la Región Puno*. Realizó la tesis de maestría en la Universidad Nacional del Altiplano. En la cual concluyó que los programas de capacitación llevados a cabo dentro de las Municipalidades no fueron satisfactorios para los servidores, en el entendido de que no ha mejorado los resultados en el cumplimiento de sus funciones y que no obedecen a las políticas institucionales y lo que requiere para el ejercicio del desempeño funcional. Por tanto, el nivel de satisfacción en este aspecto es bajo y deficiente. En materia de programa de desarrollo de capacidades de los servidores, es deficiente, entendiendo que en ellas debería aplicarse irrestrictamente los programas de desarrollo como son promociones, ascensos, otorgamiento de méritos y otras satisfacciones que se requiere promover dentro del desarrollo de los servidores a fin de que coadyuven al cumplimiento eficiente y eficaz de las metas y objetivos institucionales. Por ello se deduce que en este aspecto los porcentajes de la aplicación de programas con el nivel de satisfacción son muy bajos.

Mercado, (2016): *Gestión administrativa en la satisfacción del trabajo de los servidores de la empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016*. Realizó la tesis de maestría en la Universidad César Vallejo, en la cual concluyó que existe relación entre la gestión administrativa en la satisfacción del trabajo; determinada a través de la prueba estadística de correlación Separan con una relación directa significativa y alta (0,832), que existencia de una relación entre dimensión planeamiento en la satisfacción del trabajo donde la prueba estadística indicó la relación directa significativa y alta (0,885), que existencia de una relación entre dimensión organización en la satisfacción del trabajo a través de los resultados de la prueba de correlación que arrojó la existencia de una relación directa significativa y alta (0,769), que existe relación entre dimensión dirección en la satisfacción del

trabajo donde los estudios de la prueba estadística arrojaron que si existe relación directa significativa y alta (0,806) y que existe una relación entre dimensión control En la satisfacción del trabajo donde los estudios de esta investigación determinaron que existe una relación directa significativa y moderada (0,582), determinó la existencia de una relación entre dimensión planeamiento en la satisfacción del trabajo, La prueba estadística indicó la relación directa significativa y alta (0,885\*\* y nivel de significancia 0.000) entre la dimensión planeamiento y la satisfacción del trabajo, la existencia de una relación directa significativa y alta (0,769\*\* y nivel de significancia 0.000) entre la dimensión organización y la satisfacción del trabajo, la existencia relación directa significativa y alta (0,806\*\* y nivel de significancia 0.000) entre la dimensión dirección y la satisfacción del trabajo y que existe una relación directa significativa y moderada (0,582\*\* y nivel de significancia 0.000) entre la dimensión control y la satisfacción del trabajo. Es el único caso de este estudio, que indica un nivel moderado de correlación.

Palomares, (2017): *Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016*. Realizó la tesis de maestría en la Universidad César Vallejo donde concluyo que existe relación positiva y alta (Rho = 0,843) entre las variables gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0,05$ . Existe relación positiva y moderada (Rho = 0,632) entre la dimensión planeación y la variable satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0,05$ . Existe relación positiva y alta (Rho = 0,870) entre la dimensión organización y la variable satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0,05$ . Existe relación positiva y moderada (Rho = 0,524) entre la dimensión dirección y la variable satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0,05$ . Existe relación positiva y moderada (Rho = 0,691) entre la dimensión control y la variable satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016, teniendo como evidencia el nivel de significancia de  $p = 0.000 < 0,05$ .

### **1.3. Teorías relacionadas al tema**

Primero se analiza la gestión administrativa. La palabra administración proviene del latín administrare, palabra formada del prefijo ad, que indica hacía, a, orientado, dirigido, acción y ministrare, que significa servir, cuidar, en tal sentido, administrar es la actividad que está orientada a cuidar y servir a las instituciones humanas.

La palabra gestión proviene directamente de “gestio-onis” que significa acción de llevar a cabo, por lo tanto, gestión es la forma de realizar las articulaciones entre las perspectivas, a través de los modos organizacionales que sean coherentes con los fines y metas de la organización

Según Black, Hitt, & Porter, (2006, p. 8) define a la administración como el “proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional”

Para Stoner & Wankel, (1989, p. 4) “Administración es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar los esfuerzos de los miembros de la organización, y de aplicar los demás recursos de ella para alcanzar las metas establecidas”

Dado que el presente trabajo de investigación se da sobre una entidad pública, resaltare que la gestión administrativa es parte de la gestión Pública y en nuestro país está llevada a cabo por todas las instituciones que conforman el gobierno nacional, gobierno regional, gobiernos locales y organismos públicos descentralizados es decir el sector público.

Generalmente, estas etapas son divididas en dos grandes grupos de trabajo:

Trabajo intelectual: Planificación y Organización.

Trabajo de campo: Dirección y Control.

En cuanto a la dimensiones: La planeación, para Robbins & Coulter, (2005, p. 158) consiste en definir las metas de la organización, establecer una estrategia general para alcanzarlas.

Dimensión Organización, para Cannice, Koontz, & Weihrich, (2012, p. 200) Organizar se define como la capacidad de identificar y clasificar las actividades necesarias, agrupar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos.

Según Chiavenato, (2006, p. 148) la organización permite un uso equilibrado de los recursos, cuyo fin es relacionar el trabajo con el personal que lo debe realizar. Es un proceso en el que se determina qué es lo que debe hacerse para conseguir un fin establecido o planeado, dividiendo las actividades en tareas, asignando dichas tareas a personas o grupos de personas, estableciendo la coordinación adecuada y proveyendo los recursos necesarios.

La Dimensión Dirección, para Munch, (2006, p. 130) comprende una serie de elementos como la toma de decisiones, la comunicación, la motivación y el liderazgo.

Según Stoner & Wankel, (1989, p. 475) Es la que relaciona más directamente a los gerentes con sus subordinados.

Dimensión Control, según Chiavenato, (2001, p. 347) "La esencia del control reside en la verificación de si la actividad controlada está alcanzando o no los resultados deseados. Cuando se habla de resultados deseados, se parte del principio de que estos resultados estaban previstos y requieren ser controlados".

[En relación a la satisfacción del trabajo, para Robbins, (2004) La satisfacción del trabajo es la actitud de un individuo hacia su lugar de trabajo, no es una conducta, si no, una actitud. El fin es que un servidor satisfecho es más productivo que uno insatisfecho, esto ha sido durante varios años una idea básica de los administradores.

La satisfacción es el factor que se refiere a la identificación del empleado con el puesto de trabajo donde se desempeña, que manifiesta como sensación de confort en el desempeño de las responsabilidades delegadas al puesto y como sensación de apoyar a crear valor para el entorno de la organización en la cual se desempeña.

Davis & Newstrom, (2000) plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales".

Se refiere al gusto que siente un individuo una vez cumplido el deseo. Entonces que la motivación es antes que el resultado, puesto que esta involucra un esfuerzo para obtenerlo; mientras que la satisfacción es posterior a la motivación, ya que es el resultado experimentado. También la satisfacción está bien relacionada con la

motivación ya está hace origina el impulso o el esfuerzo del servidor para satisfacer un deseo o meta. La satisfacción del trabajo es el grado de aceptación del mismo respecto a su puesto y condiciones de trabajo.

Por lo tanto, se puede decir que cuando la satisfacción laboral es buena, las personas desarrollaran de la mejor manera sus actividades, producirán mejor, aceptaran nuevos retos, crearan valor y sobre todo se sentirán importantes, haciendo propios los objetivos de la organización, el grado de satisfacción determina el comportamiento y al mismo tiempo el resultado.

#### Dimensiones de satisfacción del trabajo

Dimensión 1: Incentivos promocionales, para Alles, (2009, p. 117) La promoción es el conjunto de acciones, planeados o no, mediante las cuales una persona es elevada a un nivel superior al que poseía. Una promoción o varias, no constituye un programa en sí mismo, si bien implican una serie de acciones o pasos previos cuya consecuencia es designar a una persona en otro puesto. Esta designación puede ser resultada de búsquedas internas o simplemente de un análisis realizado por el área de recursos humanos.

Teniendo en cuenta que toda posibilidad de progresar representa un aliciente o incentivo para dar un mejor desempeño laboral, es de suma importancia que dichas promociones sean justas, en base al mérito y no de favor. Aunque estas se realicen de esa manera, puede dar lugar al problema de que los miembros de la organización que no sean promovidos adopten una actitud de resentimiento, lo que puede afectar a la organización. Este problema se agrava, cuando dichas promociones se hacen en secreto, en forma confidencial. Si se dice quién es el servidor con mayores posibilidades y se explica la promoción una vez realizada, los demás estarán dispuestos a aceptar la promoción realizada.

Los incentivos ya sean financieros o no financieros, se originan en satisfacer la necesidad de las organizaciones por incitar a un comportamiento determinado a los servidores , a guiarlos con dirección encaminada directa o indirectamente al cumplimiento de los objetivos, sin embargo en el sector público del Estado Peruano la aplicación de los incentivos de tipo financiero, es en forma limitada, ya que todo se rigen a la normativa nacional, cuya administradora de los recursos económicos

es la Hacienda Nacional, el sector público está regido por estamentos burocráticos los cuales prolongan demasiado los ascensos.

Cada individuo trae a la organización sus intereses, sus actitudes y necesidades personales y dentro de ellas sus aspiraciones de autorrealización y progreso personal. Cuando una persona está motivada interiormente, obtiene placer en el desempeño de su trabajo. Por el contrario, cuando el individuo es motivado externamente depende de las satisfacciones que reciba del exterior, de otras personas o de la organización donde presta sus servicios. En el campo laboral, dichas satisfacciones están relacionadas con incentivos económicos o no económicos.

Existen dos tipos de incentivos en las organizaciones:

Incentivos económicos. Más remuneración. Dos ejemplos conocidos serían el pago de comisiones por las ventas alcanzadas y el pago con acciones, bonos o premios por alcanzar determinadas metas u objetivos. Otros ejemplos son pagos que realiza la organización y que, de alguna manera, suponen un beneficio para el trabajador: bolsa de viaje que se le da al servidor cuando hace uso de sus vacaciones, pago de subvenciones para hijos que están cursando estudios en cualquier nivel educativo, vales de consumo, etc.,

Incentivos no económicos. Aquellos que no tienen una traducción monetaria pero que incurren, por ejemplo, en el bienestar de los servidores. Por ejemplo: mejorar los horarios de trabajo; mejorar los ambientes de trabajo; promoción el trabajo en equipo y la formación adecuada, crear espacios de descanso, etc.

Dimensión monotonía laboral, según Werther & Davis, (2008, p. 113) “La ausencia de cambios produce monotonía y aburrimiento. El aburrimiento conduce a la fatiga y, a su vez, ésta provoca errores. Al dar variedad a los puestos, los diseñadores pueden reducir los errores provocados por el aburrimiento”. Una constante y repetida continuidad de la misma tarea origina que el empleado sea menos productivo, la realización de estas tareas monótonas por largos rangos de tiempo conlleva a la fatiga y aburrimiento del empleado, además se vuelve propenso a sufrir algún accidente laboral, ya que esta acción continuada hace que el empleado se confíe y no esté atento a los riesgos laborales, lo cual genera riesgos para su salud.

Cuanto más tareas diferentes se desempeñen, más atractivo será el trabajo. Como medida de prevención en estos trabajos monótonos es aplicable la rotación. Esta rotación, permite mejorar la calidad de vida en el trabajo y disminuir la fatiga laboral y al mismo tiempo los servidores tienen la posibilidad de realizar cambios en los contenidos de las tareas que ejecutan. Por otro lado, la diversidad de habilidades y conocimientos necesarios dará lugar a lograr la eficiencia deseada disminuyendo los riesgos en el trabajo.

Dimensión relaciones interpersonales, según Wayne, (2010, p. 412) “Las relaciones internas con los empleados comprenden las actividades de administración de recursos humanos asociadas con el movimiento de los empleados dentro de la organización”. Las buenas relaciones entre compañeros de trabajo siempre aportarán a tener un buen clima laboral, por tal motivo hay que incentivar que todos los empleados tengan una buena relación y de haber conflicto entre ellos o cualquier riesgo que pueda producirse, la organización debe actuar para evitarlo y que este no aumente, ya que una mala relación interpersonal en la organización ocasionaría un mal clima laboral y por ende una menor productividad.

Las Relaciones interpersonales son un aspecto básico para mejorar los rendimientos laborales, es una habilidad que debe perfeccionarse en todo momento.

La mayoría de los trabajos son grupales o de equipo, por lo tanto, requieren de un nivel de comunicación aceptable, colaboración e identificación entre los componentes del grupo de servidores. Logrando unas adecuadas relaciones interpersonales se podrá lograr una positiva interacción de grupo y por último mejorar como organización.

No menos importante son las relaciones internas que imponga la organización con los servidores, estas son acciones administrativas que lleva a cabo la organización a través del área de recursos humanos y que están relacionadas con el movimiento de los servidores dentro de la organización, como son: contratación de servidores, las transferencias, las promociones, los renuncios, los retiros voluntarios, la disciplina y la acción disciplinaria.

Por lo tanto, las relaciones interpersonales son importantes en el medio laboral y que deben ser mejoradas para que haya un aceptable ambiente entre los servidores y se realice mejor el trabajo dentro de la organización.

Dimensión Competencia profesional, según Chiavenato, (2011, p. 340) “Las competencias básicas (en forma de conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, rasgos, valor u otra característica personal) son las cualidades personales esenciales para desempeñar las actividades y que diferencian el desempeño de las personas”. Las competencias profesionales van más allá de la especialización técnica o capacitación, ya que también están incluidas las aptitudes y capacidades que el servidor posee para realizar y poner en práctica todas sus habilidades que requiera para llevar a cabo sus actividades con éxito.

Las competencias profesionales son las cualidades que tenemos para aplicar nuestros conocimientos, habilidades, destrezas y valores en el campo laboral. Cualidades que en estos últimos tiempos han logrado una importancia relevante en los procesos de selección del personal en las organizaciones.

Un servidor es competente en el trabajo cuando realiza exitosamente una actividad o tarea, según los criterios formulados por la organización.

Hay mucha y variadas competencias que identifican y hacen a una persona más o menos apto para trabajos específicos. Es significativo que el servidor conozca las competencias que posee y las que requiere el puesto de trabajo que pretende y de esta manera saber si podrá o no asumir con satisfacción dicho puesto.

Por otro lado, no debemos pensar que lo sabemos todo, sino tener presente que el aprendizaje nunca termina, y que siempre habrá cosas nuevas que aprender ya que los avances tecnológicos y científicos exigen que constantemente el servidor debe capacitarse para ir al compás de las innovaciones de trabajo que se presenten en la organización.

Dimensión seguridad laboral, Asfahl, (2000) afirma que “Todo empleado busca que el lugar donde labore sea seguro y saludable, pero varía mucho lo que cada empleado hace para lograrlo. En tal sentido la organización es la responsable de dirigir los esfuerzos para tener los ambientes totalmente seguros”. El lugar de trabajo es aquella área edificada o no, donde el empleado tenga que permanecer

para llevar a cabo sus funciones, están incluidas las áreas de descanso, servicios higiénicos, comedores y de primeros auxilios. La seguridad laboral proporcionara la tranquilidad que deben tener los servidores respecto a los riesgos que se pueden incurrir dentro del ambiente de trabajo, esto ayudara a que el servidor se concentre a llevar a cabo todas sus funciones encomendadas con tranquilidad.

La organización tiene la obligación de garantizar la protección de los servidores con respecto de las enfermedades y de los accidentes en el trabajo. Pero no sola la organización tiene esta obligación, sino también los fabricantes, los importadores y todos los que suministran productos, equipos, máquinas y útiles de trabajo. Además, todos los servidores están obligados a colaborar con la organización actuando de forma segura.

La seguridad laboral es importante en toda actividad dentro de la empresa. El trabajo sin adecuadas medidas de prevención en materia de seguridad puede conllevar a serios problemas a la organización y a los mismos servidores.

Dimensión autorrealización, según Chiavenato, (2009, p. 414) está estrechamente relacionada con la satisfacción y con la felicidad, la autorrealización te permite crecer en todos los sentidos y contribuir al entorno con confianza, aportar valor a todas las acciones propias y de los compañeros, es importante sentirnos autorrealizados ya que esto mejorará la confianza, el interés e incluso proporcionará alegría en las tareas que realizamos, haciéndonos sentir útil para la organización en la que laboramos.

Para que un servidor este motivado es necesario que advierta y sienta que está creciendo de manera personal y profesional. Y considere que se está formando para que en el futuro pueda desempeñar cargos de mayor responsabilidad y no fijarse solo en su actual puesto de trabajo. Las experiencias positivas que tenga lo harán una excelente persona, el desarrollo de sus capacidades innatas y adquiridas, así como el conocerse mejor, contribuyen a su crecimiento personal.

El tener ocasiones para desempeñar trabajos atractivos e importantes en los que pueda combinar sus habilidades directivas con el apoyo de la organización y de su superior y le permitan demostrar su talento y su valor real y tener éxito al término de ellos, contribuyen en su crecimiento profesional.

La unión de estos dos aspectos (crecimiento personal y profesional) da lugar a una encumbrada armonía en el servidor que unido a otros factores levantan gradualmente el compromiso de él con la organización a la que pertenece y con el trabajo que le compete realizar.

#### **1.4. Formulación del problema**

##### **Problema general:**

¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018?

##### **Problemas específicos:**

1. ¿Qué relación existe entre planeación y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018?
2. ¿Qué relación existe entre organización y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018?
3. ¿Qué relación existe entre dirección y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018?
4. ¿Qué relación existe entre control y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018?

#### **1.5. Justificación**

La presente investigación se justifica ya que en plena modernización de la Gestión Pública por medio del enfoque de gestión por resultados es importante analizar la Gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018, porque nace de una realidad concreta y de una necesidad, que permitirá dar a conocer el nivel de ambas variables en la institución.

La relevancia se da por el nivel de análisis de la información que sirva para identificar los puntos débiles de la organización y de esta manera fortalecer los mismo, con el fin de tener el menor riesgo que imposibilite el cumplimiento de los objetivos de la universidad tales como la acreditación y la institucionalización, así

como las necesidades y expectativas que existe en la ciudadanía moqueguana, siendo con mayor razón una institución nueva con una tendencia a crecer.

La investigación tiene un aporte social, pues las variables de estudio se aplicaron en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata, que pertenece a nuestra sociedad, y de si diagnóstico depende en gran medida la toma de decisiones para bienestar de esta organización.

## **1.6. Hipótesis**

### **General:**

Hi: Existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

Ho: No existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

### **Específicas:**

Existe una relación directa y significativa entre la planeación y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

Existe una relación directa y significativa entre la dirección y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

Existe una relación directa y significativa entre el control y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

## **1.7. Objetivos**

### **General:**

Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

**Específicos:**

Determinar la relación que existe entre la planeación y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

Determinar la relación que existe entre la organización y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

Determinar la relación que existe entre la dirección y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

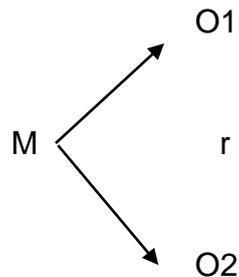
Determinar la relación que existe entre el control y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

## II. MARCO METODOLÓGICO

### 2.1. Diseño De Investigación

El estudio desarrollado presenta un diseño es transversal.

Esquema de diseño de investigación:



Dónde: M1 : Muestra

O1 : Observación de la variable gestión administrativa.

O2 : Observación de la variable satisfacción del trabajo.

r : Coeficiente de correlación.

### 2.2. Variables, Operacionalización

Las definiciones conceptuales de las variables empleadas para el estudio son las siguientes:

Variable gestión administrativa. Según Black, Hitt, & Porter, (2006) la administración es el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional.

Variable satisfacción del trabajo. Según Davis & Newstrom, (2000) Plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales".

## Operacionalización de variables:

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Según Black, Hitt, & Porter, (2006) la administración es el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional.	La definición operacional de la variable es a través de sus cuatro dimensiones y sus indicadores, para conocer el nivel de la gestión administrativa se utilizaron como instrumento un cuestionario; de tal manera se pudo verificar el sentir de los servidores .	Planeación	Fijación de objetivos claros. Definición de Políticas eficientes. Establecer un presupuesto suficiente para los planes de trabajo. División del trabajo delegado.	Escala de medición: Ordinal. Índices: - Nada de acuerdo. - Poco de acuerdo. - Medianament e de acuerdo. - Muy de acuerdo. - Totalmente de acuerdo.
			Organización	Descripción de funciones detalladas. Coordinación oportuna de reuniones y recursos.	
			Dirección	Toma de decisiones adecuadas Comunicación operacional precisa y clara.	
			Control	Existencia del liderazgo directivo. Se realizan actividades de control eficientes. Se brinda información transparente y oportuna.	

Fuente: Elaboración propia.

## Variable satisfacción del trabajo

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Satisfacción del trabajo	Según Davis & Newstrom, (2000) Plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales."	La definición operacional de la variable es a través de sus seis dimensiones y sus indicadores, para conocer el nivel de satisfacción del trabajo se utilizaron como instrumento un cuestionario; de tal manera se pudo verificar el sentir de los servidores .	Incentivos promocionales	Se valora el buen desempeño. Promoción de competencias laborales. Ritmo de trabajo adecuado y motivado.	Escala de medición: Ordinal.
			Monotonía laboral	Condiciones óptimas para desarrollo de funciones Existe relaciones laborales cordiales.	Índices: - Nada de acuerdo.
			Relaciones interpersonales	Comunicación adecuada con los directivos. Libertad para utilizar aptitudes y habilidades profesionales.	- Poco de acuerdo.
			Competencia profesional	Resalta alcanzar logros rápidamente. Se promueve la estabilidad laboral.	- Medianamente de acuerdo.
			Seguridad laboral	Existen ambientes seguros. Brinda una justa remuneración. Estimulación del desarrollo personal. Se fortalece la autoestima eficientemente.	- Muy de acuerdo. - Totalmente de acuerdo.

Fuente: Elaboración propia.

### 2.3. Población, Muestra Y Muestreo

#### **Población:**

Se conformó por los servidores públicos de las diferentes dependencias que trabajan como administrativos en la Municipalidad Distrital de Torata, los cuales vienen a ser un total 60 servidores.

**Cuadro 1**

<b>Población de Estudio</b>	
<b>Sujetos</b>	<b>N°</b>
Servidores	60
Total	60

Fuente: Of. De Recursos Humanos

#### **Muestra:**

Dado a que la población objeto de estudio es finita, se trabajó con el 100% de ella, por lo tanto, es una muestra censal.

#### **Muestreo:**

Muestra censal

### 2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validación y confiabilidad

#### **Técnicas e instrumentos**

La técnica empleada es la encuesta y el instrumento aplicado es el cuestionario al personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Torata.

#### **Ficha Técnica Del Instrumento**

Datos Informativos Instrumento 1:

Autora: Br. Chiarella Rojas, Fortunata

Procedencia: Estudiante de la Universidad César Vallejo.

Aplicación: Este instrumento se elaboró con la finalidad de aplicarlo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata, 2018.

Propósito: Recopilar información sobre la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Torata, 2018.

### **Descripción del instrumento**

El instrumento sobre la variable gestión administrativa estuvo conformado por cuatro dimensiones: planeación (03 indicadores), organización (03 indicadores), dirección (02 indicadores) y control (03 indicadores); medido en escala ordinal

### **Información general**

El presente instrumento es una escala, cuyo objetivo es medir las dimensiones de la "gestión administrativa", ha sido creado con fines de investigación, se guardará con absoluta reserva la información recopilada, además será de carácter anónimo. Los resultados permitirán establecer niveles: muy mala, mala, buena y muy buena.

### **Instrucciones**

Estimados servidores públicos, la presente encuesta tiene por finalidad obtener información sobre la "Gestión Administrativa". Por tal motivo solicito responder con total libertad ya que la encuesta es de carácter anónimo y reservado.

### **Normas de puntuación y corrección**

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas según la siguiente escala:

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### **Baremos de interpretación**

Si el instrumento contiene 29 ítems distribuidos en puntaje y niveles, su respectiva descripción sería:

**Planeación:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8.

**Organización:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15 y 16.

**Dirección:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23 y 24.

**Control:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 25, 26, 27, 28 y 29.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C+D

De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
117 a 145	Muy buena	Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, tiene muy buena gestión administrativa.
88 a 116	Buena	Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, tiene buena gestión administrativa.
59 a 87	Mala	Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, tiene mala gestión administrativa.
29 a 58	Muy mala	Nivel de gestión administrativa en la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, tiene muy baja gestión administrativa.

Fuente: Propia

Datos informativos instrumento 2:

Autora: Br. Chiarella Rojas, Fortunata

**Procedencia:** Estudiante de la Universidad César Vallejo.

**Aplicación:** Este instrumento se elaboró con la finalidad de aplicarlo en el personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Torata, 2018.

**Propósito:** Recopilar información sobre la satisfacción del trabajo del personal administrativo en la Municipalidad Distrital de Torata, 2018.

### **Descripción del instrumento**

La escala de desarrollo de la Variable Satisfacción del trabajo estuvo conformada por seis dimensiones: incentivos promocionales (02 indicadores), monotonía laboral (02 indicadores), relaciones interpersonales (02 indicadores), competencia profesional (02 indicadores), seguridad laboral (03 indicadores) y autorrealización (02 indicadores); medido en escala ordinal.

### **Información general**

El presente instrumento es una escala, cuyo objetivo es medir las dimensiones de la "satisfacción del trabajo", ha sido creado con fines de investigación, se guardará con absoluta reserva la información recopilada, además será de carácter anónimo. Los resultados permitirán establecer niveles: muy mala, mala, buena y muy buena.

### **Instrucciones**

Estimados servidores públicos, la presente encuesta tiene por finalidad obtener información sobre la "Satisfacción del trabajo". Por tal motivo solicito responder con total libertad ya que la encuesta es de carácter anónimo y reservado.

### **Normas de puntuación y corrección**

Ejemplo para calificar el instrumento (cuestionario) codificar las alternativas de respuestas si el caso fuera:

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### **Baremos de interpretación**

Si el instrumento contiene 24 ítems distribuidos en puntaje y niveles, su respectiva descripción sería.

**Incentivos promocionales:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 1, 2, 3, y 4.

**Monotonía laboral:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 5, 6, 7 y 8.

**Relaciones interpersonales:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 9, 10, 11, 12 y 13.

**Competencia profesional:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 14, 15, 16 y 17.

**Seguridad laboral:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 18, 19, 20 y 21.

**Autorrealización:** se debe sumar los números con los que ha valorado los ítems 22, 23 y 24.

Puntaje total se consigue con la sumatoria de A+B+C+D+E+F

#### De interpretación

Puntaje	Categoría	Descripción
97 a 120	Muy buena	El personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, tiene una muy buena satisfacción del trabajo.
73 a 96	Buena	El personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, tiene una buena satisfacción del trabajo.
49 a 72	Mala	El personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, tiene una mala satisfacción del trabajo.
24 a 48	Muy mala	El personal administrativo de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, tiene una muy mala satisfacción del trabajo.

Fuente: Propia

## 2.4.2. Validación y confiabilidad del instrumento

Respecto a la confiabilidad de los instrumentos, estos se obtuvieron por el método de Alfa de Cronbach.

Análisis de la variable Gestión Administrativa

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,950	29

Análisis de la Variable Satisfacción del trabajo:

Resumen del procesamiento de los casos			
		N	%
Casos	Válidos	10	100,0
	Excluidos <sup>a</sup>	0	,0
	Total	10	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	Nº de elementos
,928	24

Ahora bien, teniendo de lo indicado por Oseda, Hurtado, Chavez, & Navarro, (2018, p. 224) los valores hallados pueden ser comprendidos entre la siguiente Tabla:

Tabla de equivalencias de la confiabilidad

0,53·a·menos	Confiabilidad·nula
0,54·a·0,59	Confiabilidad·baja
0,60·a·0,65	Confiable
0,66·a·0,71	Muy·Confiable
0,72·a·0,99	Excelente·confiabilidad
1.0	Confiabilidad·perfecta

**Fuente:** Categorización de la confiabilidad según

Como se obtuvo 0.945 y 0.929, en las variables Gestión Administrativa y Satisfacción del trabajo respectivamente, significa que los instrumentos tienen una excelente confiabilidad y procede su aplicación inmediatamente.

La validación de los instrumentos se hizo por el criterio de juicio de expertos y estuvo a cargo de 03 especialistas en el rubro de instrumentos.

## 2.5. Método de análisis de datos

Se ha utilizado el SPSS v.25 y Ms Excel 2016 para calcular los siguientes estadígrafos:

- Las tablas de distribución de frecuencias y sus respectivas figuras estadísticas, con el estadístico descriptivo.
- El estadístico inferencias de rho de Spearman para analizar las correlaciones
- Y finalmente haremos uso de la “t” de Student para medir la significatividad de la prueba, dentro del proceso de contrastación de hipótesis de investigación.

## 2.6. Aspectos Éticos

Para poder recoger la información de la muestra, se presentó una solicitud dirigida al señor alcalde de la Municipalidad Distrital de Torata, la misma que fue derivada para su atención a la Oficina de Recursos Humanos.

El manejo de la información se realizó con la máxima confidencialidad y privacidad, dándose la información de los resultados en forma personal y escrita.

### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción

A continuación, presentamos los resultados, primero a nivel de la variable, luego sus respectivas dimensiones:

**Tabla 01**  
**Nivel de la variable gestión administrativa**

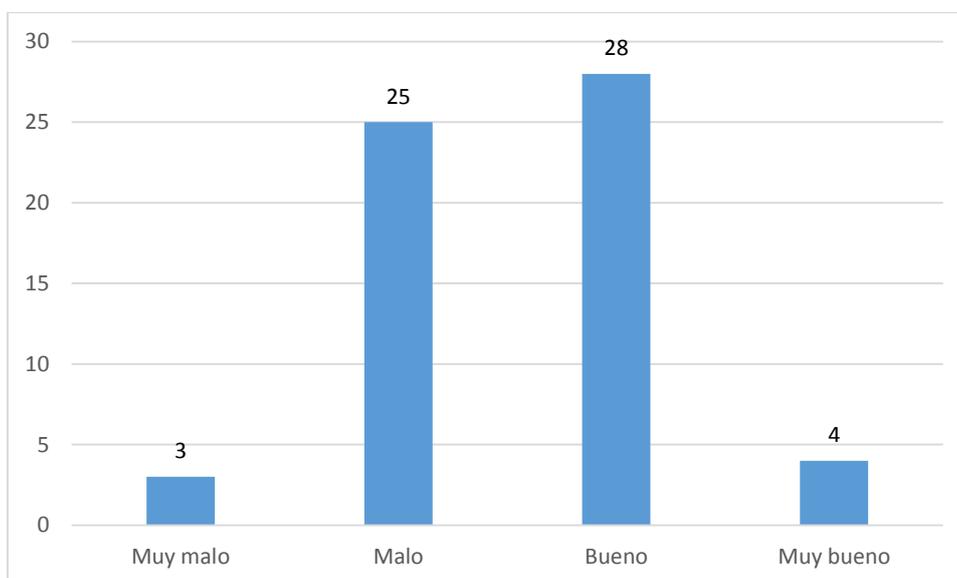
<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy malo	3	5
Malo	25	42
Bueno	28	47
Muy bueno	4	6
<b>Total</b>	<b>60</b>	<b>100</b>

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

#### **Interpretación:**

Según la tabla y la figura 01 se puede apreciar que los niveles de la variable gestión administrativa de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 47% perciben que la gestión administrativa es buena; el 42% perciben que la gestión administrativa es mala, el 6% perciben que la gestión administrativa es muy buena y el 5% perciben que es muy mala.

**Figura 01**  
**Nivel de la variable gestión administrativa**



**Fuente:** Tabla 1.

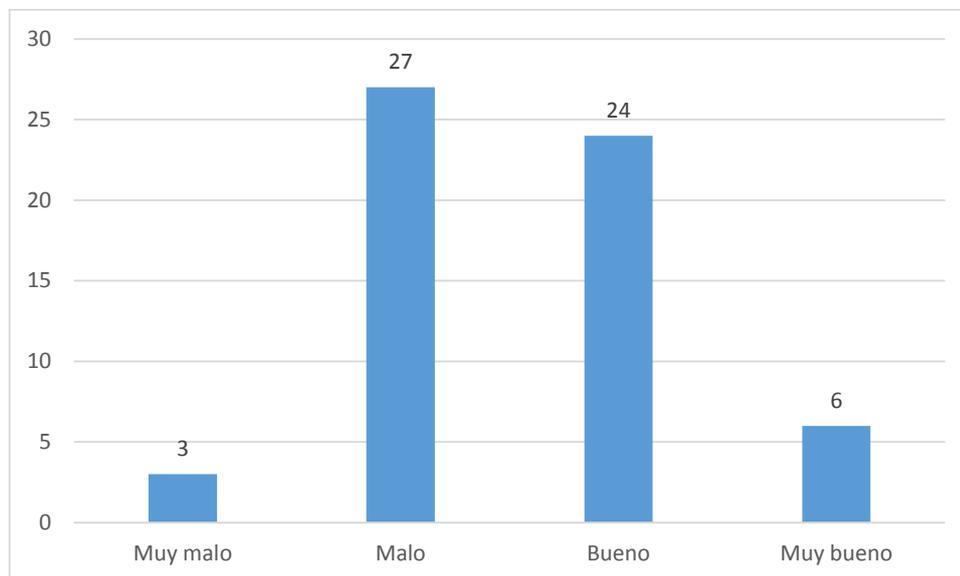
**Tabla 2**  
**D1: Planeación**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy malo	3	5
Malo	27	45
Bueno	24	40
Muy bueno	6	10
Total	60	100

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 2 se puede apreciar que los niveles de la Dimension 1 “Planeación”, de la variable Gestión Administrativa, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 45% perciben que la planeacion es mala; el 40% perciben que la planeación es buena, el 10% perciben que la planeacion es muy buena y el 5% perciben que la planeacion es muy mala.

**Figura 2**  
**Nivel de planeación**



**Fuente:** Tabla 2.

**Tabla N° 1**  
**D2: Organización**

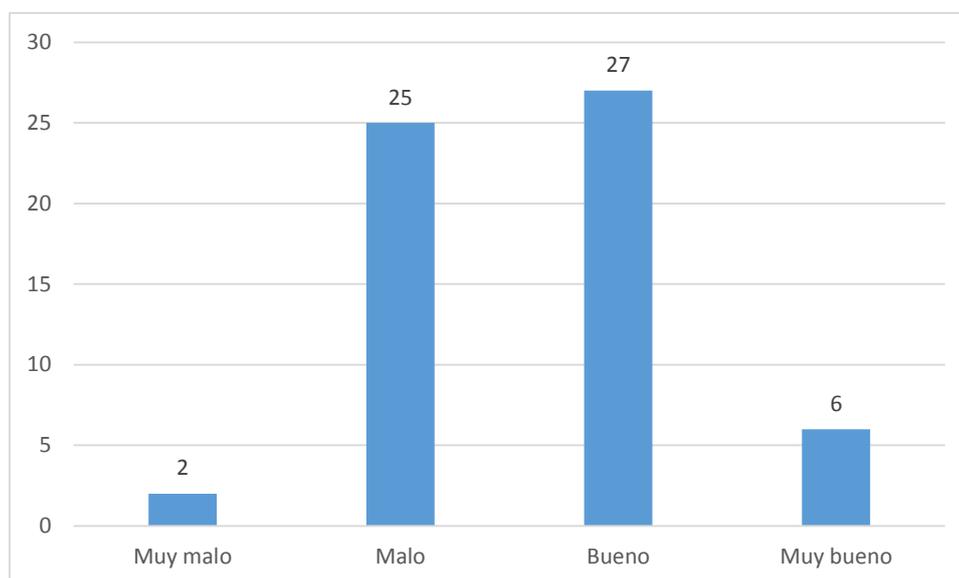
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	2	3
Malo	25	42
Bueno	27	45
Muy bueno	6	10
Total	60	100

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 3 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Organización”, de la variable Gestión Administrativa, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 45% perciben que la organización es buena; el 42% perciben que la organización es mala, el 10% perciben que la organización es muy buena y el 3% perciben que la organización es muy mala.

**Figura N° 03**

**Nivel de Organización**



**Fuente:** Tabla 3.

**Tabla N° 2**

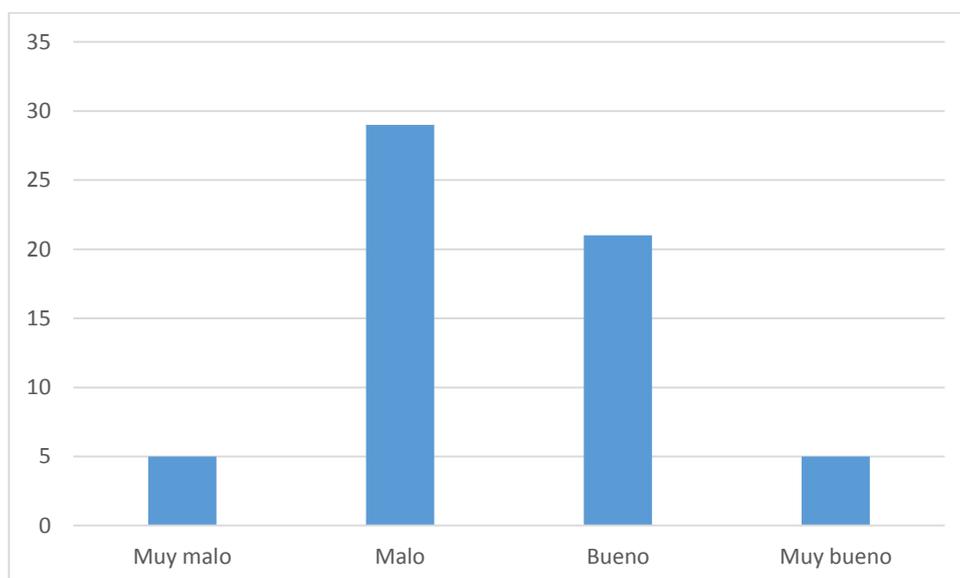
**D3: Dirección**

<b>Niveles</b>	<b>Frecuencia</b>	<b>Porcentaje</b>
Muy malo	5	8
Malo	29	48
Bueno	21	36
Muy bueno	5	8
Total	60	100

**Fuente:** Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 4 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión "Dirección", de la variable gestión administrativa, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 48% perciben que la dirección es mala; el 36% perciben que la dirección es buena, el 8% perciben que la dirección es muy buena y el 8% perciben que la organización es muy mala.

Figura N° 04  
Nivel de Dirección



Fuente: Tabla N° 4.

Tabla 5

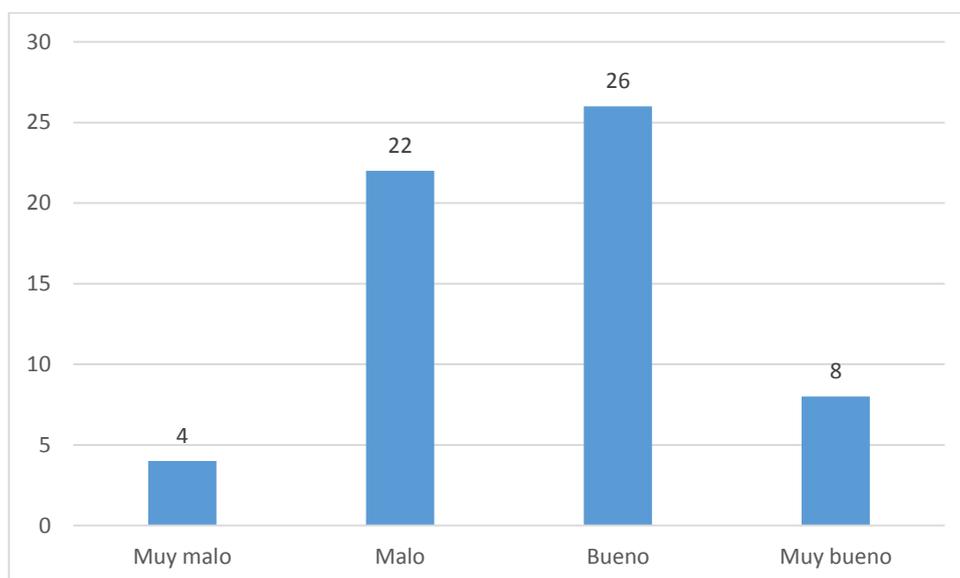
**D4: Control**

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy malo	4	6
Malo	22	37
Bueno	26	43
Muy bueno	8	13
Total	60	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 5 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Control”, de la variable gestión administrativa, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 43% perciben que el control es bueno; el 37% perciben que el control es malo, el 13% perciben que el control es muy bueno y el 6% perciben que el control es muy malo.

Figura N° 05  
Nivel de Control



Fuente: Tabla N° 5.

En el presente cuadro mostramos el consolidado de la variable “Satisfacción del trabajo”, el cual se aplicó a la muestra de 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata, el cual se presente en la siguiente tabla:

Tabla 6

**Variable Satisfacción del trabajo**

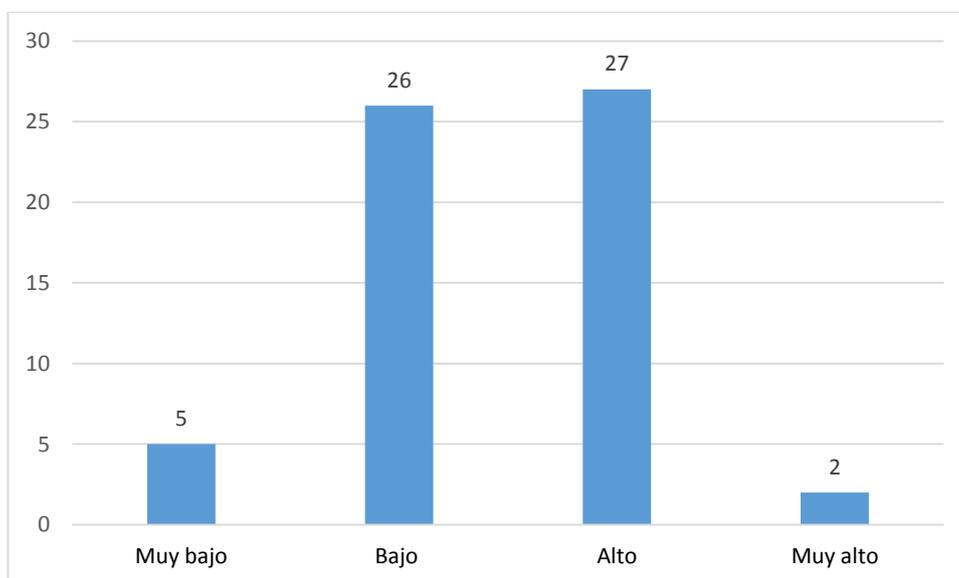
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	5	8
Bajo	26	43
Alto	27	45
Muy alto	2	3
Total	60	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 6 se puede apreciar que los niveles de la variable Satisfacción del trabajo de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata

- 2018, el 45% perciben que el nivel de satisfacción del trabajo es alto; el 43% perciben que el nivel de satisfacción del trabajo es bajo, el 8% perciben que el nivel de satisfacción laboral es muy bajo y el 3% perciben que el nivel es muy alto.

Figura 6  
Variable Satisfacción laboral



Fuente: Tabla N° 6.

Tabla 7  
D1: Incentivos promocionales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	31	52
Bajo	22	37
Alto	5	8
Muy alto	2	3
Total	60	100

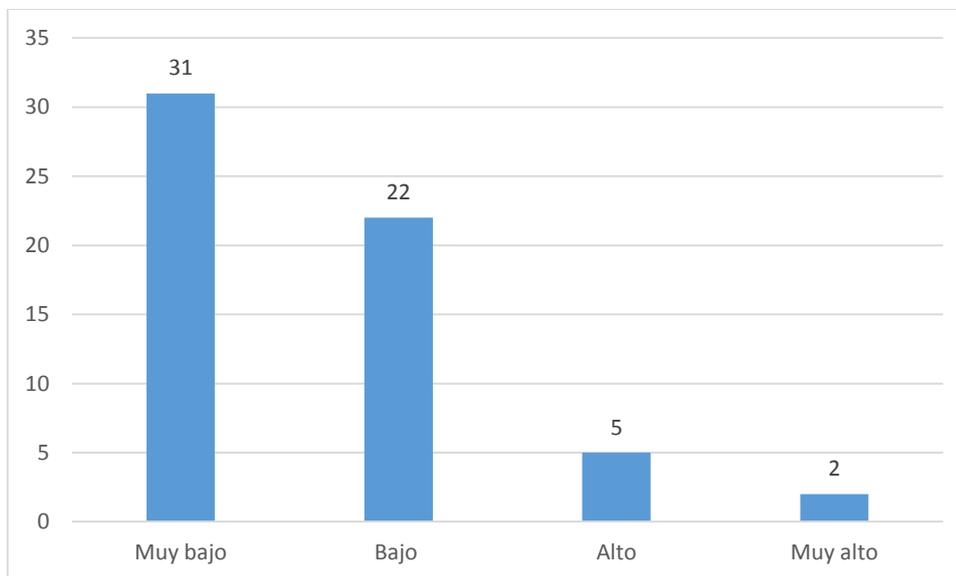
Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 7 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Incentivos promocionales”, de la variable Satisfacción laboral, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 52% perciben que el nivel de incentivos promocionales es muy bajo; el 37% perciben que el nivel de incentivos

promocionales es bajo, el 83% perciben que el nivel de incentivos promocionales es alto y el 3% perciben que el nivel de incentivos promocionales es muy alto.

Figura N° 07

D1: Incentivos y promociones



Fuente: Tabla 7.

Tabla 8

D2: Monotonía laboral

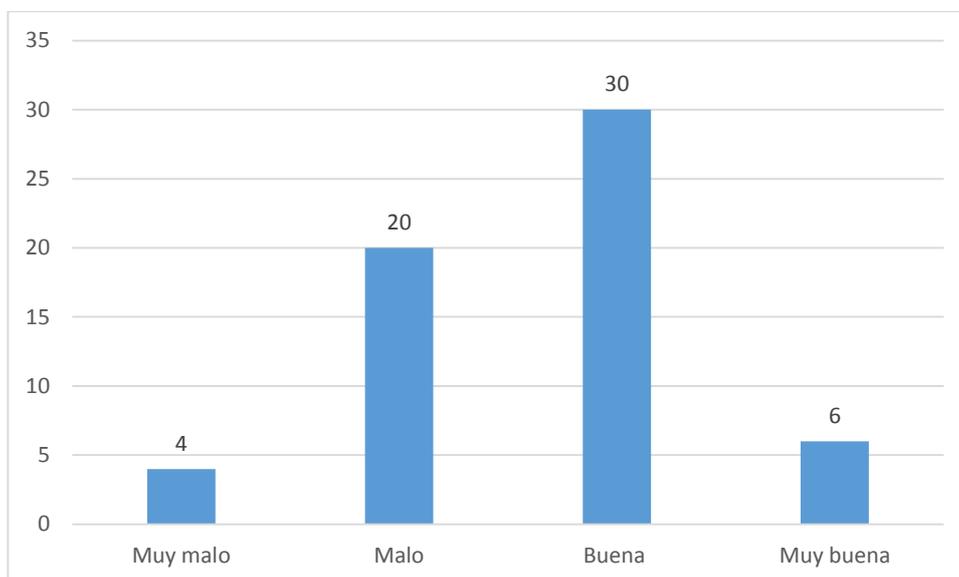
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy Mala	4	7
Mala	20	33
Buena	30	50
Muy buena	6	10
Total	60	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 8 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Monotonía laboral”, de la variable satisfacción laboral, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 50% perciben que el nivel de monotonía laboral es bueno; el 33% perciben que el nivel de monotonía laboral es malo, el 10% perciben el nivel de monotonía laboral es muy bueno y el 7% perciben que el nivel de monotonía laboral es muy malo.

Figura N° 08

Nivel Monotonía laboral



Fuente: Tabla 8.

Tabla 9

D3: Relaciones interpersonales

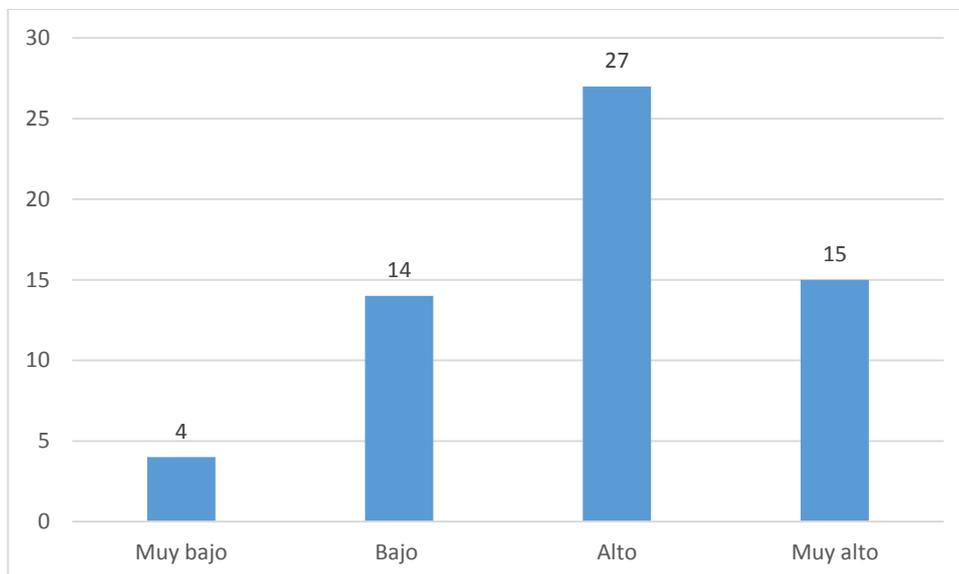
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	4	7
Bajo	14	23
Alto	27	45
Muy alto	15	25
Total	60	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 9 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Relaciones interpersonales”, de la variable satisfacción laboral, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 45% perciben que el nivel de relaciones interpersonales es alto; el 25% perciben que el nivel de relaciones interpersonales es muy alto, el 23% perciben el nivel de relaciones

interpersonales es bajo y el 7% perciben que el nivel de relaciones interpersonales es muy bajo.

Figura N° 09  
Nivel de Relaciones interpersonales



Fuente: Tabla 9.

Tabla 10  
D4: Competencias Profesionales

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	3	5
Bajo	25	42
Alto	27	45
Muy alto	5	8
Total	60	100

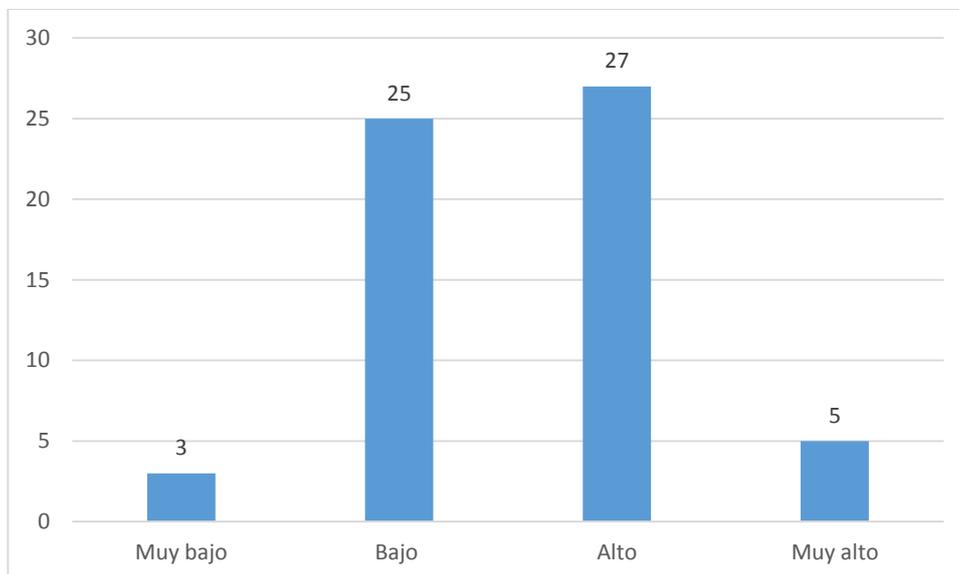
Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 10 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Competencias Profesionales”, de la variable satisfacción del trabajo, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 45% perciben que el nivel de competencias profesionales es alto; el 42% perciben que el nivel de competencias profesionales es bajo, el 8% perciben el nivel de competencias

profesionales es muy alto y el 50% perciben que el nivel de competencias profesionales es muy bajo.

Figura 10

Nivel de Competencias profesionales



Fuente: Tabla 10.

Tabla 11

D5: Seguridad laboral

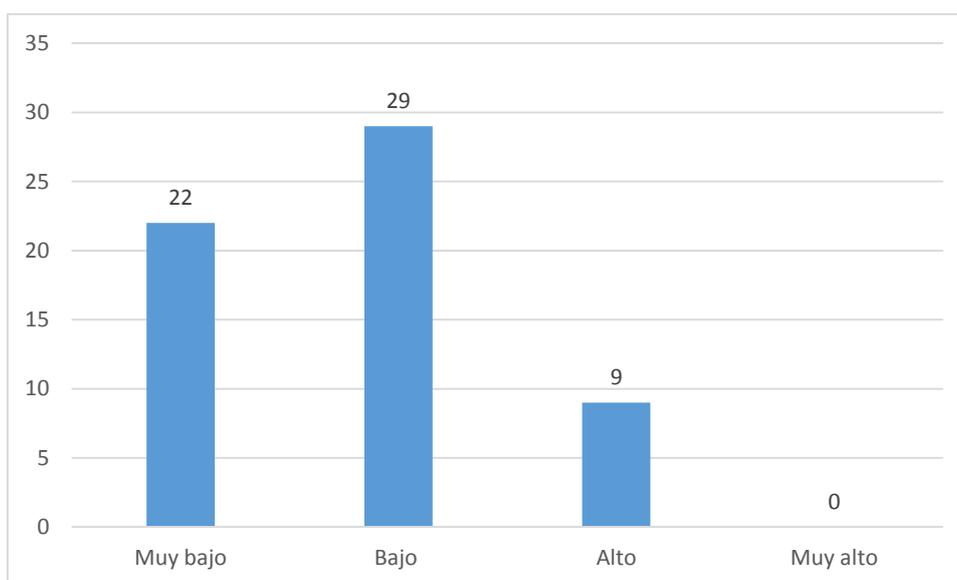
Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	22	37
Bajo	29	48
Alto	9	15
Muy alto	0	0
Total	60	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 11 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Seguridad Laboral”, de la variable satisfacción del trabajo, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 48% perciben que el nivel de seguridad laboral es bajo; el 37% perciben que el nivel de seguridad laboral es muy bajo, el 15% perciben el nivel de seguridad laboral es alto y luego en la percepción como muy alto no hubo ninguna respuesta.

Figura 11

Nivel de Seguridad laboral



Fuente: Tabla 11.

Tabla 12

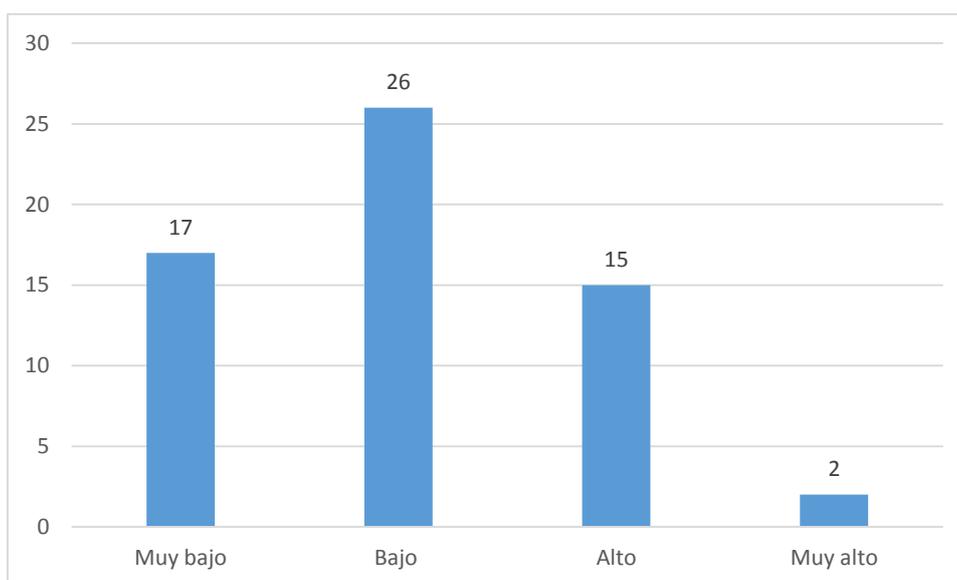
D6: Autorrealización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Muy bajo	17	28
Bajo	26	43
Alto	15	25
Muy alto	2	4
Total	60	100

Fuente: Base de datos de la investigadora.

Según la Tabla y Figura 12 se puede apreciar que los niveles de la Dimensión “Autorrealización”, de la variable Satisfacción del trabajo, de los 60 servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018, el 43% perciben que el nivel de autorrealización es bajo; el 28% perciben que el nivel de autorrealización es muy bajo, el 25% perciben el nivel de autorrealización es alto y el 4% perciben que el nivel de autorrealización es muy alto.

Figura 12  
Nivel de Autorrealización



Fuente: Tabla 12.

### Contrastación de la hipótesis general

Para la contrastación se necesita de algunos procedimientos, en tal sentido se ha podido verificar los planteamientos de diversos autores y cada uno de ellos con sus respectivas características, motivo por el cual se utilizó el estadígrafo “rho” de

Spearman, que se define como  $r = \frac{S_{xy}}{S_x S_y}$

Dónde:

r : Coeficiente de correlación entre “X” y “Y”

Sx: Desviación típica de “X”

Sy: Desviación típica de “Y”

Sx,y: Covarianza entre “X” y “Y”

Tabla 13

**Coeficiente de correlación hipótesis general**

			Gestión Administrativa	Satisfacción del trabajo
Rho de Spearman	V1: Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,758(**)
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2: Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,758*	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010, p. 312) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

**Planteamiento de hipótesis**

**Hipótesis nula:** Ho: No existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

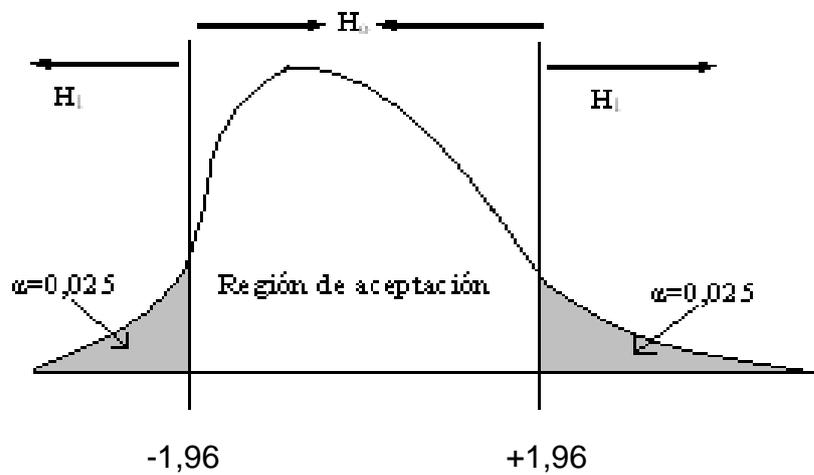
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : No existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

### Nivel de significancia o riesgo

$$\alpha = 0,05.$$

$$gl = 60 - 2 = 58$$

$$\text{Valor crítico} = 1,96$$



### Cálculo del estadístico de prueba

$$N = 60$$

$$rho = 0,758$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 9,22$$

**Conclusión estadística:** Se concluye que existe relación directa fuerte y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

## Contrastación de las hipótesis específicas

### Hipótesis específica 1:

**Tabla 14**

**Coefficiente de correlación hipótesis específica 1**

			Planeación	Satisfacción del trabajo
Rho de Spearman	D1:Planeación	Coefficiente de correlación	1,000	,656**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	60	60
	V2: Satisfacción del trabajo	Coefficiente de correlación	,656**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010, p. 312) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

### Planteamiento de la hipótesis específica 1:

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre planeación y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

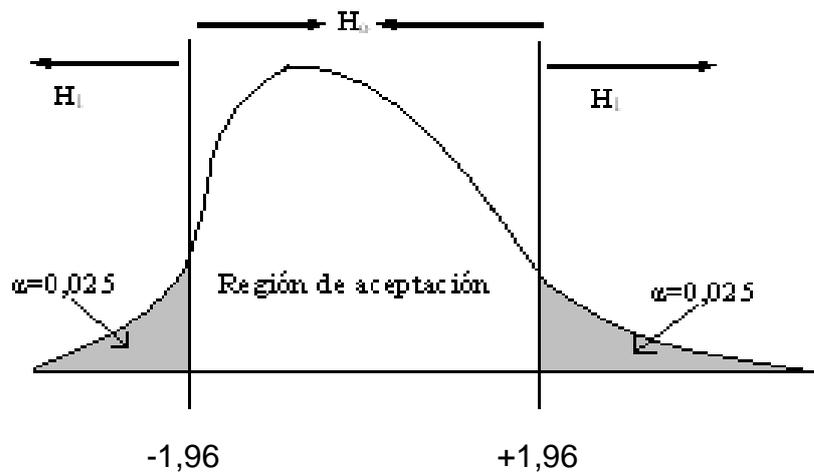
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre planeación y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

### Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 60 - 2 = 58$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 1,96$$



### Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 60$$

$$rho = 0,656$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 6,23$$

**Conclusión estadística:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre planeación y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018.

**Hipótesis específica 2:**

**Tabla 15**  
**Coefficiente de correlación hipótesis específica 2**

		Organización	Satisfacción del trabajo
Rho de Spearman	D2: Organización	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,615**
		N	60
	V2: Satisfacción del trabajo	Coefficiente de correlación	,615**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	60

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010, p. 312) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

## Planteamiento de la hipótesis específica 2:

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre organización y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

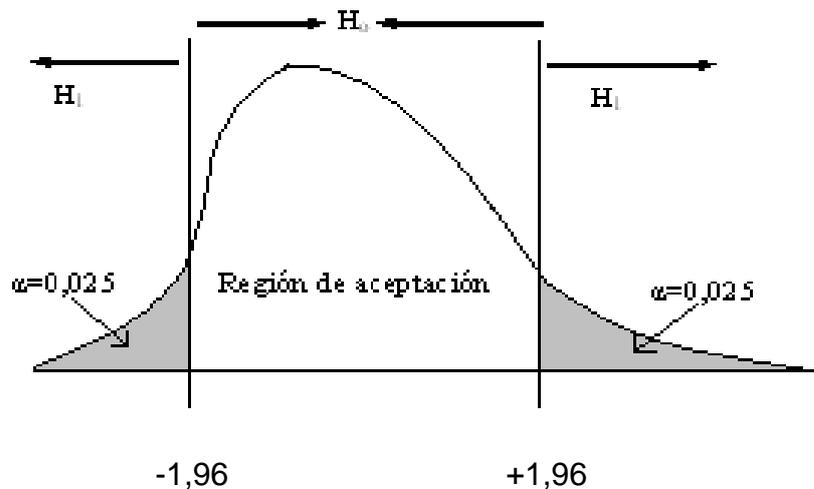
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre organización y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

## Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 60 - 2 = 58$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 1,96$$



## Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 60$$

$$\rho = 0,615$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 6,38$$

**Conclusión estadística:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

**Hipótesis específica 3:**

**Tabla 16**  
**Coefficiente de correlación hipótesis específica 3**

		Dirección	Satisfacción del trabajo
Rho de Spearman	D3: Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,725**
		N	60
	V2: Satisfacción del trabajo	Coefficiente de correlación	,725**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	60

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010, p. 312) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

### Planteamiento de la hipótesis específica 3:

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre dirección y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

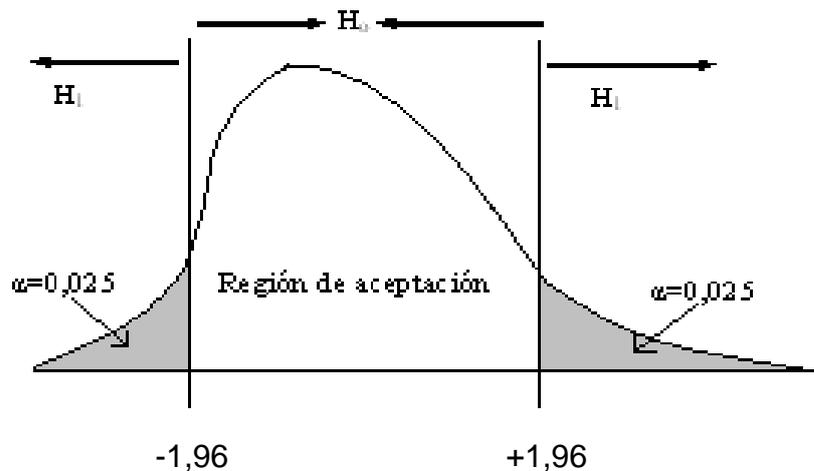
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre dirección y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

### Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 60 - 2 = 58$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 1,96$$



### Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 60$$

$$rho = 0,725$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 8,02$$

**Conclusión estadística:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre dirección y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

**Hipótesis específica 4:**

**Tabla 17**

**Coefficiente de correlación hipótesis específica 4**

		Control	Satisfacción del trabajo	
Rho de Spearman	D4: Control	Coefficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,737**	
		N	60	
	V2: Satisfacción del trabajo	Coefficiente de correlación	,737**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	60	60

\*\* La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Ahora bien, teniendo como referencia a Hernandez, Fernandez, & Baptista, (2010, p. 312) se tiene la siguiente equivalencia:

Correlación negativa perfecta: -1
Correlación negativa muy fuerte: -0,90 a -0,99
Correlación negativa fuerte: -0,75 a -0,89
Correlación negativa media: -0,50 a -0,74
Correlación negativa débil: -0,25 a -0,49
Correlación negativa muy débil: -0,10 a -0,24
No existe correlación alguna: -0,09 a +0,09
Correlación positiva muy débil: +0,10 a +0,24
Correlación positiva débil: +0,25 a +0,49
Correlación positiva media: +0,50 a +0,74
Correlación positiva fuerte: +0,75 a +0,89
Correlación positiva muy fuerte: +0,90 a +0,99
Correlación positiva perfecta: +1

### Planteamiento de la hipótesis específica 3:

**Hipótesis nula:**  $H_0$ : No existe una relación directa y significativa entre el control y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

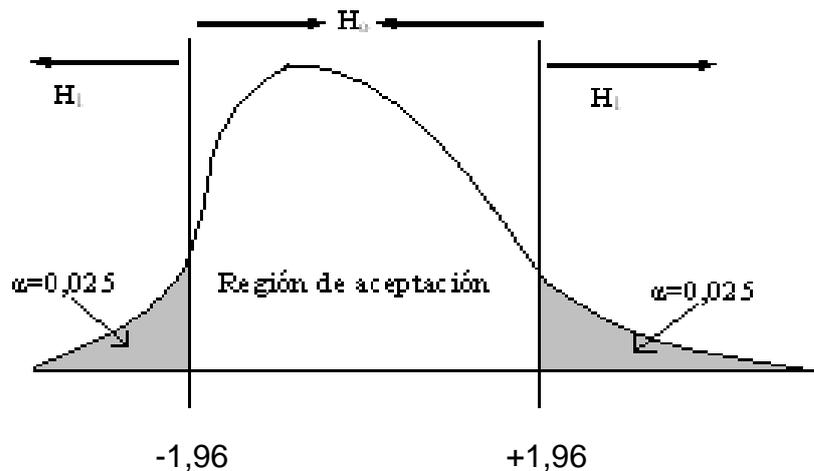
**Hipótesis alterna:**  $H_1$ : Existe una relación directa y significativa entre el control y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

### Nivel de significancia o riesgo:

$$\alpha = 0,05 = 5\%.$$

$$gl = 60 - 2 = 58$$

$$\text{Valor crítico} = t \text{ teórica} = t \text{ de tabla} = 1,96$$



### Cálculo del estadístico de prueba:

$$N = 60$$

$$rho = 0,737$$

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

$$tc = 8,30$$

**Conclusión estadística:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el control y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

### III. DISCUSIÓN

Después de haber efectuado y analizado la investigación de las tablas y figuras visualizados de nuestra hipótesis general se deduce que la gestión administrativa tiene una relación directa y significativa con la satisfacción del trabajo, para ello realizando la Correlación de las variables de estudio, se rechaza la Hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, porque la  $t$  calculada es mayor que la  $t$  teórica ( $9,22 > 1,96$ ), concluyendo que si existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018.

Lo cual coincide con la teoría de Robbins, (2004) la satisfacción del trabajo es la actitud de un individuo hacia su lugar de trabajo, no es una conducta, si no, una actitud. El fin es que un servidor satisfecho es más productivo que uno insatisfecho, esto ha sido durante varios años una idea básica de los administradores. Tal como lo resalta, es papel fundamental de las personas encargadas de administrar a la organización el buscar los mecanismos adecuados para mantener la actitud deseada a través de la satisfacción del trabajo, con el fin de que los servidores estén comprometidos con las necesidades de la organización y con los objetivos de la misma.

También se tiene similitud con los aportes de Reátegui, (2016) en su investigación titulada: La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso modulo penal de Moyobamba - 2016, donde obtuvo como resultado que existe relación entre gestión administrativa y productividad donde sí se trabaja la gestión administrativa, la productividad se incrementaría. En la misma investigación, el nivel de la gestión administrativa más frecuente es el regular con 58.33%, que significa que la gestión administrativa funciona en condiciones que permiten ver regularidad la planeación, la organización y la dirección, pero que aún no llega un nivel alto u óptimo. Lo cual es similar con los datos obtenidos del nivel de gestión administraba de la Municipalidad Distrital de Torata, en el cual tenemos que 46.67% de nivel bueno, pero que también habría que trabajar para llegar al nivel óptimo.

Lo cual esta reforzado con la teoría de Black, Hitt, & Porter, (2006) donde indica a la administración como el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional. Dentro de esos recursos, están los humanos, es decir la administración si quiere alcanzar sus objetivos tiene que aplicar una buena gestión personal.

Tenemos la investigación de Mayta, (2014) de su trabajo de investigación: La Satisfacción del trabajo y los Efectos en el Desempeño de los Servidores de los Gobiernos Locales de la Región Puno que concluye cuanto a política de remuneraciones la satisfacción de los servidores alcanza niveles bajos lo que hace reflexionar que las entidades públicas en este caso la municipalidades provinciales no serían un lugar que atrae a personal calificado por lo que no ofrecen las condiciones exigidas por los profesionales calificados y que las prospectivas son desalentadoras.

El cumplimiento de trabajo realizado en su jornada laboral no es suficiente debido a que una mayor disponibilidad de tiempo para cumplir con sus labores cotidianas. Este hecho está íntimamente relacionado con el tema de la organización y la planificación, la ineficiencia en estos repercute en un adecuado cumplimiento de funciones de los servidores, al no existir una planificación tampoco será viable una evaluación para determinar el grado de cumplimiento de sus objetivos.

Dichas conclusiones coinciden con el resultado de la presente investigación, dado que como primera y segunda conclusión específica obtenemos como resultado que existe una relación directa y significativa entre planeación y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018, y existe una relación directa y significativa entre organización y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata - 2018.

Lo cual se demuestra la teoría de Jackson, (2009) donde indica que la planeación es trascendental, ya que mantiene constantemente a salvaguarda su estabilidad y

aumenta la productividad, de igual forma se reafirma la teoría de Chiavenato, (2006) donde indica que para alcanzar los objetivos, ejecutar los planes y lograr que las personas trabajen con eficiencia, las actividades deben agruparse de manera lógica y distribuir la autoridad para evitar conflictos y confusiones. En tal sentido la eficiencia de ellos influye en el cumplimiento de las funciones del servidor y por tal en la satisfacción del trabajo de cada uno de ellos.

A demás coincidimos con la investigación: El Coaching y su Influencia en la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la Región Tacna 2014 de autor Salinas, (2015) en su tercera conclusión, donde comprobó que existe un nivel de confianza del 95% que el SIG (p-valor) es de 0,033; por el cual se ha rechazado  $H_0$  y se ha aceptado  $H_1$ , consecuentemente existe influencia del Coaching en su dimensión Desarrollo de Competencias en la Gestión Administrativa en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa.

Cabe indicar que la percepción de la dimensión 2, competencias profesionales de la variable de satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, es de nivel buena en un 45%, sin embargo, hay que mejorar ya que el 41.67% la percibe como baja y el 5% como muy baja, solo el 8.33% de los servidores la percibe como muy alta.

Lo mismo sucede con la investigación de Mejía, (2009) en su trabajo de investigación: Grado de la calidad de la gestión administrativa del Presidente de Campo Local y grado de satisfacción del trabajo de los pastores de El Salvador, en la Universidad de Montemorelos - México, donde pudo concluir que el grado de calidad de la gestión administrativa percibido por los pastores de distrito, parece tener un grado de relación significativa y moderada con la satisfacción del trabajo de los mismos pastores. Si la calidad de la gestión administrativa de los presidentes mejorara, también se mejoraría la satisfacción de los pastores, es similar a la presente investigación, ya que tenemos como resultado que existe una relación significativa fuerte entre las variables de estudio.

Así mismo con hay coincidencia con la investigación de Palomares, (2017) ya que el investigador en tu trabajo denominado Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016 obtuvo que existe relación positiva alta ( $Rho = 0,843$ ) entre las variables gestión administrativa y

satisfacción del trabajo, relación positiva y moderada ( $Rho = 0,632$ ) entre la dimensión planeación y la variable satisfacción del trabajo, relación positiva y alta ( $Rho = 0,870$ ) entre la dimensión organización y la variable satisfacción del trabajo , relación positiva y moderada ( $Rho = 0,524$ ) entre la dimensión dirección y la variable satisfacción y relación positiva y moderada ( $Rho = 0,691$ ) entre la dimensión control y la variable satisfacción del trabajo. Lo cual no difiere de la investigación de (Cabezas, 2015) en la tesis denominada: Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del trabajo de los empleados de la empresa pública municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo - EMSABA E.P. en la cual aplico la prueba estadística de la verificación de la hipótesis para dieciséis grados de libertad y un nivel  $\alpha = 0.05$  obteniendo en la tabla del chi cuadrado 26.296 y como el valor del chi cuadrado calculado es de 36.22 , se encuentra fuera de la región de aceptación, entonces se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa: la gestión administrativa aplicada de manera eficiente contribuye a la satisfacción del trabajo de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo EMSABA.

De igual forma se refuerza con el estudio de Mercado, (2016) en su trabajo denominado Gestión administrativa en la satisfacción del trabajo de los servidores de la empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016, en la cual concluyo que existe relación entre la gestión administrativa en la satisfacción del trabajo; determinada a través de la prueba estadística de correlación Spearman con una relación directa significativa y alta (0,832), que existencia de una relación entre dimensión planeamiento en la satisfacción del trabajo donde la prueba estadística indicó la relación directa significativa y alta (0,885), que existencia de una relación entre dimensión organización en la satisfacción del trabajo a través de los resultados de la prueba de correlación que arrojó la existencia de una relación directa significativa y alta (0,769), que existe relación entre dimensión dirección en la satisfacción del trabajo donde los estudios de la prueba estadística arrojaron que si existe relación directa significativa y alta (0,806) y que existe una relación entre dimensión control En la satisfacción del trabajo donde los estudios de esta investigación determinaron que existe una relación directa significativa y moderada (0,582).

También se encuentra coincidencia con Gonzales, (2015) en la investigación sobre Calidad, organización y satisfacción del trabajo en la Universidad Pública Española, la cual concluye que los cambios organizativos, influyen mejorando o empeorando la satisfacción del trabajo de los académicos; lo mismo sucede en la entidad objeto de la investigación donde se obtuvo el resultado de "rho" de Spearman es 0,615, que indica una correlación positiva media y que existe una relación directa y significativa entre organización y satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, por tal razón los cambios organizativos de la entidad alteraran de alguna forma a la satisfacción del trabajo.

En la investigación de Simón, (2012) en su trabajo denominado Nivel de satisfacción laboral del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini, donde indico que en cuanto a dirección y políticas administrativas, se puede observar que la mayoría considera que la institución toma decisiones sin tener en cuenta a los servidores, como está organizado el trabajo, la escasa comunicación interna y la falta de conocimientos claros de las políticas de la institución, en tal sentido la organización debe mejorar la dirección en cuanto a la percepción de la satisfacción del trabajo de sus servidores, de igual forma en la presente investigación arrojó que la percepción del nivel de dirección en un 48.33% es malo, siendo este uno de los puntos más débiles de la organización.

De igual manera con el estudio de Zans, (2017) quien realizó la tesis: *Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016*, donde el autor llegó a la conclusión que el desempeño laboral, que se desarrolla en la Facultad, es bajo, aunque las tareas se realizan y ejecutan en el tiempo requerido, donde la toma de decisiones, se realiza en gran medida de manera individual, careciendo de un plan de capacitación y los servidores docentes y administrativos de la facultad consideran que el mejoramiento del Clima Organizacional incidiría de manera positiva en el Desempeño Laboral, y las relaciones interpersonales, les hacen sentirse bien en el trabajo, por lo que consideran que se debe cultivar, en tal sentido se debe mejorar la dirección previa evaluación y análisis de la planificación enfocándose al logro de los objetivos a través de la gestión de recursos humanos.

Los resultados coinciden con la teoría de Jackson, (2009), en la cual indica que la planeación es importante porque si se aplica de forma correcta se podrá evitar futuros problemas y contingencias que pongan en riesgo el cumplimiento de los objetivos, que baje la productividad o cree inestabilidad; principalmente es en este punto en donde se coincide con el resultado del presente trabajo donde se determinó que existe una relación directa y significativa entre planeación y satisfacción, ya que unos servidores con el nivel de satisfacción bajo, será más difícil que se identifiquen con las metas que tiene la organización, no desarrollaran de forma eficiente sus funciones y por ende creara inestabilidad en la organización; es por tal sentido que la planeación es muy importante, es en ella donde se debe analizar todos los factores, principalmente los que podrían interferir en se desenvolvimiento adecuado de los recursos.

En tal sentido los resultados del presente trabajo de investigación se ven reforzados con todos los antecedentes, tantos nacionales como internacionales, de igual forma con los conceptos de los autores que se refieren a las variables de estudio, por lo tanto la gestión administrativa y/o alguna de sus variables guarda una relación directa y significativa con la satisfacción laboral.

## V. CONCLUSIONES

**PRIMERO:** Se comprueba que existe una relación directa y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, con una  $\rho=0,758$ , es decir si la gestión administrativa mejora, incrementará la satisfacción del trabajo.

**SEGUNDA:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la planeación y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata en el año 2018, es decir si la planeación mejora también incrementará la satisfacción del trabajo.

**TERCERA:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la organización y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, es decir si la organización mejora también incrementará la satisfacción del trabajo.

**CUARTA:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre la dirección y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, es decir si la planeación mejora también incrementará la satisfacción del trabajo.

**QUINTA:** Se concluye que existe una relación directa y significativa entre el control y la satisfacción del trabajo en los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata – 2018, es decir si es que mejorar el control también incrementará la satisfacción del trabajo.

## **VI. RECOMENDACIONES**

**PRIMERO:** A los funcionarios y a los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata que periódicamente se convoque a reuniones para que intercambien ideas y criterios con el personal, además de repasar las metas y objetivos referentes al área u oficina donde trabaja y a la institución.

**SEGUNDA:** A los funcionarios y a los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata que trate de impartir la inducción correspondiente sobre las tareas que el servidor tiene que realizar sobre todo a su ingreso o rotación de área, con la finalidad que a través de adiestramiento se entienda de mejor manera los objetivos, la responsabilidad y se ejerza de mejor manera las funciones.

**TERCERO:** A los funcionarios y a los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata que efectúen el reconocimiento al personal o equipo de trabajo que cumplan con las metas o tengan un buen desempeño, ya sea mediante felicitaciones públicas o por documentos tales como resoluciones de condecoraciones, así como evaluar la implementación de programas de compensación con el fin de persuadir sobre todo al personal que no se sienta muy identificado para que tenga un mejor desempeño.

**CUARTO:** A los funcionarios y a los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata evaluar y no descuidar los ambientes donde el personal laboral, que las condiciones y herramientas sean optimas y libres de posibles molestias que puedan distraer las funciones del trabajador.

**QUINTO:** A los funcionarios y a los servidores de la Municipalidad Distrital de Torata que definan políticas de desarrollo de los servidores, en las cuales se estimule su autorrealización, donde se brinde oportunidades de desarrollo y una comunicación constante para conocer y monitorear el estado de satisfacción y sus necesidades básicas para el cumplimiento de sus tareas.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alles, M. (2009). *Contruyendo Talento, Programa de desarrollo para el crecimiento de las personas y la continuidad de las Organizaciones*. Buenos Aires: Granica.
- Asfahl, R. (2000). *Seguridad Industrial y Salud* (Cuarta ed.). Edo. de Mexico: Prentice Hall.
- Bateman, T., & Snell, S. (2009). *Administracion, Liderazgo y colaboración en un Mundo Competitivo* (Octava ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Black, S., Hitt, M., & Porter, L. (2006). *Administración*. Edo. de Mexico: Pearson Educacion Inc.
- Cabezas, H. (2015). *Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del trabajo de los empleados de la empresa pública municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo - EMSABA E.P.* . Babahoyo: Universidad Tecnica de Babahoyo.
- Cannice, M., Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administracion, Una Perspectiva Global y Empresarial* (Decimocuarta Edición ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenatdo, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (Novena ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2001). *Administración, Proceso Administrativo*. Bogotá: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría General de la Administración* (Septima Edición ed.). Mexico D. F.: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2009). *Gestión del Talento Humano* (Tercera ed.). Mexico D.F.: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2011). *Administracion de Recursos Humanos* (Novena ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Davis, K., & Newstrom, J. (2000). *Comportamiento Humano en el Trabajo* (Decima ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.

- Fayol, H. (1926). *Administración Industrial y General*. Buenos Aires: El Ateneo.
- Gomez, G. (1994). *Planeación y Organización de Empresas*. Edo. de Mexico: McGraw-Hill.
- Gonzales, X. (2015). *Investigaciones sobre calidad, organización y satisfacción del trabajo en la Universidad Pública Española*. Lejona: Universidad del País Vasco.
- Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación* (Quinta ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.
- Jackson, H. (2009). *Administración Un Enfoque Basado en Competencias* (Onceava Edición ed.). Mexico D.F.: Cengage Learning Editores.
- Mayta, D. (2014). *La satisfacción del trabajo y los efectos en el desempeño de los servidores de los gobiernos locales de la Región Puno*. Puno: Universidad Nacional del Altiplano.
- Mejía, J. (2009). *Calidad de gestión administrativa del Presidente de Campo Local y nivel de satisfacción del trabajo de los pastores adventistas de El Salvador*. Montemorelos: Univesidad de Montemorelos.
- Mercado, J. (2016). *Gestión administrativa en la satisfacción del trabajo de los servidores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje*. Lima: Universidad Cesar Vallejo.
- Munch, L. (2006). *Fundamentos de Administración* (Segunda ed.). Mexico D.F.: Trillas S.A.
- Oseda, D., Hurtado, D., Chavez, A., & Navarro, A. (2018). *Estadística Aplicada a la Investigación con SPSS*. Huancayo.
- Palomares, V. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral - 2016*. Huaral: Universidad Cesar Vallejo.

- Reátegui, C. (2016). *La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial: caso módulo penal de Moyobamba, 2016*. Tarapoto: Universidad Cesar Vallejo.
- Robbins, s. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Décima ed.). Edo. de Mexico: Prentice Hall Inc.
- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional* (Decima ed.). Edo. de Mexico: Prenticce Hall Inc.
- Robbins, S. (2013). *Comportamiento Organizacional* (Decimoquinta ed.). Edo. de Mexico: Pearson.
- Robbins, S., & Coulter, M. (2005). *Administracion* (Octava Edición ed.). Edo. de Mexico: PRENTICE HALL INC.
- Rubio, P. (2007). *Introduccion a la Gestion Empresarial*. Madrid: B-EUMED.
- Salinas, P. (2015). *El coaching y su influencia en la gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracin Lanchipa de la Región de Tacna, 2014*. Tacna: Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.
- Simón, G. (2012). *Nivel de satisfacción del trabajo del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini*. Rosario: Instituto de Salud Juan Lazarte.
- Stoner, J., & Wankel, c. (1989). *Administración* (Tercera ed.). Ciudad de Mexico: Prentice-Hall Ic.
- Villamil, O., & Sanchez, W. (2012). *Influencia del clima organizacional sobre la satisfacción del trabajo en los empleados de la Municipalida de Choloma*. San Pedro Sula: UNITEC.
- Wayne, M. (2010). *Administracion de Recursos Humanos* (Decimoprimer ed.). Edo. de Mexico: Prentice Hall.
- Werther, W., & Davis, K. (2008). *Administracion de Recursos Humanos* (Sexta ed.). Mexico D.F.: McGraw-Hill.

Zans, A. (2017). *Clima organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN-Managua en el periodo 2016*. Matagalpa: Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua .

# **ANEXOS**

## ANEXOS

### Anexo N° 01: Matriz de Consistencia

**TÍTULO: Gestión Administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.**

PROBLEMA	OBJETIVO	MARCO TEÓRICO	HIPÓTESIS	VARIABLE	METODOLOGÍA
<p><b>Problema General:</b> ¿Qué relación existe entre gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018?</p> <p><b>Problemas específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>¿Qué relación existe entre planeación y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018?</li> <li>¿Qué relación existe entre organización y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad</li> </ol>	<p><b>Objetivo General:</b> Determinar la relación que existe gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</p> <p><b>Objetivos Específicos:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Determinar la relación que existe entre planeación y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</li> <li>Determinar la relación que existe entre organización administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad</li> </ol>	<p><b>Antecedentes:</b> <b>A nivel nacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Reátegui, (2016) realizó la tesis magistral: <i>La gestión administrativa y productividad en el Poder Judicial caso modulo penal de Moyobamba 2016</i>, en la Universidad Cesar Vallejo</li> <li>Salinas P. (2015) realizo la tesis magistral: “El Coaching y su Influencia en la Gestión administrativa en la Municipalidad Distrital Coronel Gregorio Albarracín Lanchipa de la Región Tacna, 2014, en la Universidad Nacional Jorge Basadre Grohmann.</li> <li>Mayta, (2014) realizo la tesis doctoral: <i>La Satisfacción del trabajo y los Efectos en el Desempeño de los Servidores de los Gobiernos Locales de la Región Puno</i>, en la Universidad Nacional del Altiplano.</li> <li>Mercado, (2016) realizo la tesis magistral: <i>Gestión administrativa en la satisfacción del trabajo de los servidores de la empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016</i>, en la Universidad Cesar Vallejo.</li> <li>Palomares, (2017) realizó la tesis magistral: <i>Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en los servidores en la UGEL N° 10 de Huaral – 2016</i>, en la Universidad Cesar Vallejo.</li> </ul>	<p><b>Hipótesis General:</b> Existe una relación directa y significativa entre gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</p> <p><b>Hipótesis específicas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Existe una relación directa y significativa entre planeación y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</li> <li>Existe una relación directa y significativa entre organización administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad</li> </ol>	<p><b>Variable 1:</b> Gestión Administrativa Marco teórico Dimensiones</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Planeación</li> <li>Organización</li> <li>Dirección</li> <li>Control</li> </ul> <p><b>Variable 2:</b> Satisfacción del trabajo Barrionuevo (2015) Dimensiones.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incentivos promocionales</li> <li>Monotonía laboral</li> <li>Relaciones interpersonales</li> <li>Competencias profesionales</li> <li>Seguridad laboral</li> <li>Autorrealización</li> </ul>	<p><b>Tipo de investigación:</b> Básica.</p> <p><b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo- correlacional-transversal</p> <p><b>Diseño de investigación:</b> No experimental – correlacional causal</p> <p><b>Población:</b> 90 sujetos del personal administrativo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</p> <p><b>Muestra censal:</b> 90 sujetos del personal administrativo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018</p> <p><b>Técnicas e instrumentos:</b> <u>Encuesta</u> - cuestionario de encuesta (Escala de Likert)</p> <p><b>Técnicas de procesamiento de datos:</b> Proceso cualitativo se utiliza la</p>

<p>Distrital de Torata 2018?</p> <p>3. ¿Qué relación existe entre dirección y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018?</p> <p>4. ¿Qué relación existe entre Control y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018?</p>	<p>Distrital de Torata 2018.</p> <p>3. Determinar la relación que existe entre dirección administrativa existencial y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</p> <p>4. Determinar la relación que existe entre control administrativo y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</p>	<p><b>A nivel internacional:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mejía, (2009) realizó la tesis magistral: <i>Grado de la calidad de la gestión administrativa del Presidente de Campo Local y grado de satisfacción del trabajo de los pastores de El Salvador</i>, en la Universidad de Montemorelos - México.</li> <li>• Cabezas, (2015) realizó la tesis magistral: <i>Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción del trabajo de los empleados de la Empresa Pública Municipal de Saneamiento Ambiental de Babahoyo – EMSABA E.P.</i> en la Universidad Técnica de Babahoyo – Ecuador</li> <li>• Gonzáles, (2015) realizó la tesis doctoral denominada: <i>Investigación sobre calidad, organización y satisfacción del trabajo en la Universidad Pública Española</i>, en la Universidad del País Vasco.</li> <li>• Zans, (2017) realizó la tesis magistral: <i>Clima Organizacional y su incidencia en el desempeño laboral de los servidores administrativos y docentes de la Facultad Regional Multidisciplinaria de Matagalpa, UNAN – Managua en el período 2016</i>, en la Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua</li> <li>• Simón, (2012) realizó la tesis magistral: <i>Nivel de satisfacción del trabajo del personal de salud del Samco Carlos Pellegrini</i>, en el Instituto de Salud Juan Lazarte,</li> </ul> <p><b>Marco teórico referencial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gestión Administrativa: Dimensiones de Gestión Administrativa <ul style="list-style-type: none"> <li>• Planeación</li> <li>• Organización</li> </ul> </li> </ul>	<p>Distrital de Torata 2018.</p> <p>3. Existe una relación directa y significativa entre dirección administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</p> <p>4. Existe una relación directa y significativa entre control administrativo y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018.</p>	<p>recolección y el análisis ocurren prácticamente en paralelo; trabajado con software de procesamiento de datos.</p>
--	--	--	--	---

		<ul style="list-style-type: none"><li>• Dirección</li><li>• Control</li></ul> Teoría sobre Gestión Administrativa. <ul style="list-style-type: none"><li>• Satisfacción del trabajo: Dimensiones de satisfacción del trabajo<ul style="list-style-type: none"><li>• Incentivos promocionales</li><li>• Monotonía laboral</li><li>• Relaciones interpersonales</li><li>• Competencia profesional</li><li>• Seguridad laboral</li><li>• Autorrealización</li></ul></li></ul> Teoría sobre satisfacción del trabajo			
--	--	--	--	--	--

## Anexo N° 02: Matriz De Operacionalización De Variables

Variable 1	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Gestión administrativa</b>	Según (Black, Hitt, & Porter, 2006) la administración es el proceso de estructurar y utilizar conjuntos de recursos orientados hacia el logro de metas, para llevar a cabo las tareas en un entorno organizacional	La definición operacional de la variable es a través de sus cuatro dimensiones y sus indicadores, para conocer el nivel de la gestión administrativa se utilizaron como instrumento un cuestionario; de tal manera se pudo verificar el sentir de los servidores administrativos	1.1. Planeación	1.1.1. Fijación de objetivos claros	Escala de medición: Ordinal.  Índices:  - Nada de acuerdo. - Poco de acuerdo. - Medianamente de acuerdo. - Muy de acuerdo. - Totalmente de acuerdo.
				1.1.2. Definición de Políticas eficientes	
				1.1.3. Establecer un presupuesto suficiente para los planes de trabajo.	
			1.2. Organización	1.2.1. División del trabajo delegado.	
				1.2.2. Descripción de funciones detalladas.	
				1.2.3. Coordinación oportuna de reuniones y recursos.	
			1.3. Dirección	1.3.1. Toma de decisiones adecuadas	
				1.3.2. Comunicación operacional precisa y clara	
				1.3.3. Existencia del liderazgo directivo	
			1.4. Control	1.4.1. Se realizan actividades de control eficientes.	
				1.4.2. Se brinda información transparente y oportuna	

Fuente: Elaboración propia.

Variable 2	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
<b>Satisfacción del trabajo</b>	Según (Davis & Newstrom, 2000) Plantean que "es el conjunto de sentimientos favorables o desfavorables con los que el empleado percibe su trabajo, que se manifiestan en determinadas actitudes laborales."	La definición operacional de la variable es a través de sus seis dimensiones y sus indicadores, para conocer el nivel de satisfacción del trabajo se utilizaron como instrumento un cuestionario; de tal manera se pudo verificar el sentir de los servidores administrativos.	2.1. Incentivos promocionales	2.1.1. Se valora el buen desempeño	Escala de medición: Ordinal.  Índices:  - Nada de acuerdo. - Poco de acuerdo. - Medianamente de acuerdo. - Muy de acuerdo. - Totalmente de acuerdo.
				2.1.2. Promoción de competencias laborales	
			2.2. Monotonía laboral	2.2.1. Ritmo de trabajo adecuado y motivado	
				2.2.2. Condiciones óptimas para desarrollo de funciones	
			2.3. Relaciones interpersonales	2.3.1. Existe relaciones laborales cordiales	
				2.3.2. Comunicación adecuados con los directivos	
			2.4. Competencia profesional	2.4.1. Libertad para utilizar aptitudes y habilidades profesionales	
				2.4.3. Resalta alcanzar logros rápidamente	
			2.5. Seguridad laboral	2.5.1. Se promueve la estabilidad laboral	
				2.5.2. Existen ambientes seguros	
				2.5.3. Brinda una justa remuneración	
			2.6. Autorrealización	2.6.1. Estimulación del desarrollo personal	
				2.6.2. Se fortalece el autoestima eficientemente.	

Fuente: Elaboración propia.

### Anexo N° 03: Instrumentos de Investigación

## CUESTIONARIO SOBRE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN DEL TRABAJO

**Datos generales:**

Edad  Sexo

Condición laboral  Sede

**INSTRUCCIONES:** Estimados servidores públicos, la presente encuesta tiene por finalidad obtener información sobre la "Gestión Administrativa" y "Satisfacción del trabajo". Por tal motivo solicito responder con total libertad ya que la encuesta es de carácter anónimo y reservado.

Marcar con una (x) en el recuadro de tu respuesta según la siguiente Escala de Valores :

Nada de acuerdo	Poco de acuerdo	Medianamente de acuerdo	Muy de acuerdo	Totalmente de acuerdo
1	2	3	4	5

### PARTE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	CRITERIO DE EVALUACION	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN</b>						
1	La municipalidad realiza sus funciones basadas en objetivos y metas claras.					
2	Se coordina constantemente con los servidores sobre las metas que la municipalidad se ha trazado.					
3	Los objetivos se cumplen en el tiempo y con los recursos establecidos.					
4	Las políticas están orientadas para hacer un uso eficiente de los recursos de la municipalidad.					
5	Las políticas están orientadas a motivar y estimular a los servidores .					
6	La gestión esta direccionada a tomar en cuenta los presupuestos al momento de la planeación.					
7	El presupuesto asignado es suficiente para que el área cumpla con los resultados esperados.					
8	Están definidos los planes de trabajo por cada dirección y oficina.					
<b>DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN</b>						
9	Tiene clara las tareas y funciones que debe desarrollar.					
10	La municipalidad cuenta con personal especializado en cada dirección y oficina.					

11	La delegación de responsables en las áreas es por experiencia y el profesionalismo que exigen los cargos.					
12	Existe un manual de funciones actualizado en su área.					
13	Existe un manual de procedimientos actualizado en su área.					
14	Las actividades asignadas a desarrollar por cada una de las áreas de trabajo son las adecuadas.					
15	Se convoca a los servidores a reuniones para intercambiar ideas y criterios.					
16	Se coordina la utilización de recursos con el fin de mejorar la eficiencia de una tarea.					
<b>DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN</b>						
17	Las decisiones tomadas por los directivos son las adecuadas.					
18	Las decisiones son tomadas por las autoridades en conjunto con los directivos y responsables de cada área.					
19	Las decisiones son programadas.					
20	Me encuentro bien informado sobre las actividades que realiza la municipalidad.					
21	La comunicación formal mediante memorando, citaciones y otros para reuniones, capacitaciones o actividades son en forma oportuna.					
22	Se recibe inducción para realizar las tareas.					
23	La iniciativa es de los directivos a la hora de resolver los problemas.					
24	Se promueve la participación de todos los servidores en las actividades.					
<b>DIMENSIÓN 4: CONTROL</b>						
25	Se realiza con frecuencia la verificación y supervisión de los trabajos que realizan las áreas operativas.					
26	Se realizan actividades de seguimiento a fin de corregir posibles desviaciones.					
27	Los funcionarios cumplen con la aplicación de leyes, reglamentos y normas gubernamentales.					
28	Existe transparencia en los procesos administrativos y manejo de recursos.					
29	La información que se brinda es oportuna, válida y confiable.					

## PARTE II: SATISFACCIÓN DEL TRABAJO

N°	CRITERIO DE EVALUACION	1	2	3	4	5
<b>DIMENSIÓN 1: INCENTIVOS Y PROMOCIONES</b>						
1	En la municipalidad se da el reconocimiento por el trabajo que realiza.					

2	Se otorgan retribuciones y reconocimientos tangibles.					
3	Normalmente la municipalidad elogia el buen desempeño.					
4	En la organización se alienta la promoción por competencias.					
<b>DIMENSIÓN 2: MONOTONÍA LABORAL</b>						
5	El ritmo de trabajo normalmente es ameno y adecuado.					
6	El trabajo que realizo me motiva.					
7	Las condiciones de mi puesto de trabajo (ventilación, iluminación, decoración, ruidos, otros) facilitan mi actividad diaria.					
8	El trabajo en la organización es estimulante y con actividades significativas.					
<b>DIMENSIÓN 3: RELACIONES INTERPERSONALES</b>						
9	Las relaciones con los compañeros es armoniosa.					
10	Es sencillo llevar a cabo el trabajo en equipo.					
11	Es habitual la colaboración de los compañeros para sacar adelante las tareas.					
12	Es posible la interacción con personas de mayor jerarquía/rango.					
13	Es grata la disposición de los jefes cuando les hago alguna consulta sobre mi trabajo.					
<b>DIMENSIÓN 4: COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>						
14	Los servidores se esmeran por desarrollar bien su trabajo.					
15	Los servidores tienen la opción de utilizar sus métodos y creatividad para la mejora de la municipalidad.					
16	La organización se presta para que los servidores pongan en práctica sus habilidades.					
17	Se promueve el avance oportuno en base a logros.					
<b>DIMENSIÓN 5: SEGURIDAD LABORAL</b>						
18	La municipalidad proporciona estabilidad laboral.					
19	Las condiciones de mi puesto de trabajo son seguras (no representa riesgo para la salud).					
20	La retribución económica está de acuerdo al desempeño y logros.					
21	La remuneración es aceptable y satisface mis necesidades básicas.					
<b>DIMENSIÓN 6: AUTORREALIZACIÓN</b>						
22	Alguien en mi trabajo estimula el desarrollo.					
23	La organización brinda oportunidades de desarrollo personal.					
24	La organización busca fortalecer la autoestima del trabajador					

**Gracias por su colaboración.**

## **Anexo N° 04: Juicio de Expertos**

**Anexo N° 05: Base de Datos**

Muestra	Variable 1 : Gestión Administrativa																													V1	D1	D2	D3	D4
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29					
001	3	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	79	22	23	21	13
002	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3	107	29	31	28	19
003	4	5	4	4	4	5	2	3	4	2	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	2	1	2	1	3	4	3	4	3	91	31	24	19	17
004	3	4	4	3	4	4	4	3	5	4	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	115	29	36	31	19
005	3	5	3	5	3	4	3	3	5	3	4	4	3	4	2	3	4	4	3	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	113	29	28	35	21
006	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	2	2	2	4	3	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	74	20	23	19	12
007	3	3	4	3	1	3	4	2	4	3	3	4	3	3	1	2	3	3	3	2	2	1	2	1	4	3	4	4	3	81	23	23	17	18
008	3	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	73	18	23	19	13
009	3	3	2	3	2	3	2	2	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	74	20	25	18	11	
010	3	4	3	4	2	3	1	2	3	3	5	3	1	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	4	4	4	78	22	21	18	17
011	4	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	103	26	29	29	19
012	4	2	3	3	2	3	2	2	4	3	2	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	4	3	4	78	21	20	22	15
013	3	3	3	3	1	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	4	4	3	1	1	3	4	4	3	3	1	2	96	23	36	24	13
014	3	3	3	2	2	1	2	3	5	3	3	2	2	3	1	1	2	1	2	1	1	1	3	3	1	1	1	1	3	60	19	20	14	7
015	2	2	1	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	75	18	19	23	15	
016	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	4	1	1	3	1	2	3	4	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	74	21	18	21	14
017	4	4	3	4	3	3	4	4	4	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	89	29	20	25	15	
018	4	4	2	3	4	3	5	3	4	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	101	28	26	28	19	
019	3	3	2	3	2	3	4	3	5	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	99	23	31	29	16
020	2	2	3	3	2	4	1	3	3	2	3	4	4	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	4	2	3	78	20	22	21	15
021	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	4	5	5	117	34	28	33	22
022	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	98	27	25	28	18
023	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	4	4	3	97	28	28	24	17
024	4	4	3	4	4	3	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	107	28	31	29	19

025	4	3	3	3	2	4	2	2	4	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	86	23	27	24	12	
026	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	107	32	29	29	17	
027	3	1	2	1	1	2	1	3	5	3	2	3	3	3	1	1	3	2	2	1	1	1	1	2	2	1	3	1	3	58	14	21	13	10
028	4	3	4	3	3	3	2	4	5	4	4	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	5	98	26	28	25	19
029	3	2	3	3	1	3	1	2	3	3	1	4	4	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	1	3	3	4	4	3	74	18	22	17	17
030	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	3	4	5	4	4	4	5	4	116	32	32	31	21
031	2	4	4	4	2	3	3	4	4	1	4	4	3	4	1	4	2	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3	4	5	84	26	25	15	18
032	4	3	4	4	3	4	4	4	5	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	106	30	30	28	18
033	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101	31	31	24	15
034	5	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	130	36	37	34	23
035	4	3	5	5	4	5	2	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	5	4	4	4	5	5	111	33	29	27	22
036	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	1	5	1	4	3	1	3	1	1	3	3	4	3	3	3	3	3	100	35	31	19	15
037	3	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	118	27	34	34	23
038	4	3	3	3	2	3	1	2	5	3	1	1	1	3	3	1	3	3	3	1	4	1	2	2	3	3	2	2	2	70	21	18	19	12
039	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	75	20	20	20	15
040	4	2	3	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	104	24	29	30	21
041	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	112	30	35	28	19	
042	3	3	3	3	2	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	101	25	28	29	19
043	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	2	52	20	9	13	10
044	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	102	29	26	29	18
045	3	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	2	4	4	4	4	95	24	28	23	20	
046	3	2	3	4	2	3	2	3	5	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	4	2	4	3	3	3	4	5	4	92	22	26	25	19
047	2	1	1	2	1	2	2	1	1	3	1	2	1	2	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	2	1	1	42	12	12	11	7
048	2	1	2	3	2	2	3	3	4	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	1	2	2	2	3	3	3	72	18	21	19	14	
049	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	1	1	3	4	3	4	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	4	3	83	24	21	21	17
050	3	2	3	1	1	1	1	2	3	3	3	2	2	3	1	2	2	3	1	4	3	2	2	3	3	2	2	3	2	65	14	19	20	12
051	4	4	5	5	3	4	3	5	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	107	33	26	29	19
052	4	3	3	3	2	3	3	3	5	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	83	24	23	23	13

053	3	3	3	3	2	2	2	3	4	3	3	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	1	2	2	2	2	2	3	66	21	17	17	11
054	3	3	3	4	2	4	3	4	4	2	3	3	2	4	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3	3	2	2	2	82	26	23	21	12
055	3	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	77	20	23	21	13
056	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	105	29	30	30	16
057	5	5	5	5	4	4	3	3	5	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	128	34	36	34	24
058	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	3	4	2	3	3	5	2	3	5	3	3	3	3	3	5	5	4	100	26	27	27	20
059	4	2	4	4	2	4	2	3	4	2	3	3	4	4	1	1	4	3	2	1	2	1	3	3	3	2	4	4	4	83	25	22	19	17
060	3	2	3	2	1	4	2	3	3	4	5	2	2	3	2	2	3	2	3	2	4	2	3	4	2	2	3	3	3	79	20	23	23	13
Total	208	185	188	201	160	192	162	196	240	199	200	192	170	200	158	169	195	196	176	174	179	144	185	177	183	179	204	204	205					

1	0	3	3	2	7	2	8	1	2	2	4	5	10	1	12	7	0	3	3	8	7	14	2	6	2	3	2	4	1	3	3	2	5	4	
2	5	15	7	6	20	10	19	10	1	7	6	11	15	7	16	17	7	6	13	10	12	20	12	13	12	11	8	7	7	25	27	25	29	22	
3	26	21	32	26	19	25	18	26	11	24	21	17	14	27	17	18	31	27	29	24	21	17	29	23	28	30	19	19	26	28	24	27	21	26	
4	25	16	15	21	14	20	13	18	27	24	24	21	17	21	12	16	22	20	15	16	15	6	13	14	17	16	26	21	18	4	6	6	5	8	
5	4	5	3	5	0	3	2	5	19	3	5	6	4	4	3	2	0	4	0	2	5	3	4	4	1	0	5	9	8						
Total	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

Muestra	Variable 2 : Satisfacción del trabajo																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6
001	2	2	2	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	64	8	12	17	11	8	8
002	3	4	4	4	2	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	83	15	12	17	15	12	12
003	1	1	1	2	3	4	1	1	3	2	1	3	2	4	3	1	2	2	4	3	4	1	2	1	52	5	9	11	10	13	4
004	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	2	4	2	2	4	3	3	84	15	15	18	16	10	10
005	2	1	3	3	3	4	5	4	5	5	5	4	4	3	5	4	4	1	5	2	4	4	3	3	86	9	16	23	16	12	10
006	2	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	2	2	4	3	3	75	9	14	18	13	11	10
007	1	1	1	1	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	1	1	5	1	2	1	1	1	53	4	12	15	10	9	3
008	1	1	2	2	2	3	1	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	4	2	2	1	2	3	3	59	6	9	17	10	9	8
009	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	2	62	8	11	15	12	9	7
010	3	2	2	3	3	4	5	4	5	5	5	5	3	4	4	4	4	1	5	5	4	4	4	4	92	10	16	23	16	15	12
011	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	85	13	15	20	14	14	9
012	2	3	2	2	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	4	2	2	2	66	9	13	14	13	11	6
013	1	1	1	1	5	3	1	1	5	5	5	3	3	5	5	3	3	1	3	1	1	1	1	1	60	4	10	21	16	6	3
014	1	1	1	1	3	5	5	3	3	3	3	3	5	4	2	2	2	1	5	1	1	3	3	3	64	4	16	17	10	8	9
015	1	2	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	70	8	14	16	12	11	9
016	2	2	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	1	3	1	3	3	3	60	7	10	16	12	6	9
017	3	1	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	52	6	7	15	11	7	6
018	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	3	83	12	16	21	16	9	9
019	1	1	1	2	3	4	5	3	3	3	4	4	4	2	3	4	4	1	1	1	1	3	3	3	64	5	15	18	13	4	9
020	2	1	2	1	3	3	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	1	4	2	1	3	2	2	61	6	13	15	12	8	7
021	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	3	2	1	1	77	10	16	20	15	12	4
022	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	1	2	2	3	3	3	3	75	12	14	20	12	8	9
023	3	2	2	2	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	76	9	13	19	15	11	9
024	2	2	4	2	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	3	86	10	19	21	15	11	10
025	2	1	2	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	3	46	6	10	10	8	5	7
026	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	81	11	13	18	16	13	10

027	1	1	1	1	3	3	4	4	4	2	2	2	5	2	3	2	1	1	4	2	2	3	1	1	55	4	14	15	8	9	5
028	2	2	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	4	3	2	3	77	8	14	19	14	14	8
029	1	1	1	1	3	3	4	3	4	4	2	2	3	3	2	2	2	4	4	1	1	2	2	2	57	4	13	15	9	10	6
030	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	93	14	16	21	16	14	12
031	2	1	1	1	2	3	3	2	4	2	2	2	4	3	2	2	2	1	1	2	4	2	2	1	51	5	10	14	9	8	5
032	4	3	2	3	4	5	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	86	12	15	19	15	15	10
033	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	3	3	75	11	11	18	16	10	9
034	3	4	3	4	4	4	3	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	1	5	3	1	4	4	4	94	14	15	23	20	10	12
035	5	3	5	4	5	5	1	5	5	5	4	5	5	5	5	5	3	5	3	1	1	5	1	5	96	17	16	24	18	10	11
036	3	2	1	1	3	5	5	3	4	4	4	4	3	3	3	3	2	1	5	1	1	3	2	1	67	7	16	19	11	8	6
037	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	1	1	5	5	5	103	17	19	21	20	11	15
038	2	1	1	1	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	2	1	3	1	2	1	2	2	55	5	11	14	13	7	5
039	1	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	1	48	6	10	10	11	7	4
040	3	3	3	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	2	3	2	4	4	4	94	12	16	25	20	9	12
041	3	2	3	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	2	4	4	81	10	17	19	13	12	10
042	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	75	11	16	17	12	10	9
043	2	1	1	2	4	4	2	3	4	5	4	4	5	4	3	3	2	1	3	5	1	3	1	1	68	6	13	22	12	10	5
044	2	2	2	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	79	9	12	20	16	12	10
045	3	3	1	1	3	3	4	3	5	5	5	3	4	3	3	4	2	2	2	2	1	3	3	3	71	8	13	22	12	7	9
046	1	1	1	1	3	4	3	1	4	4	4	3	4	4	4	3	3	1	2	2	2	3	3	3	64	4	11	19	14	7	9
047	1	1	1	1	2	3	1	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	2	1	1	1	1	1	34	4	7	7	8	5	3
048	1	1	1	2	1	2	1	1	3	2	3	3	3	3	4	1	2	1	1	1	1	1	1	1	41	5	5	14	10	4	3
049	2	2	2	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	1	3	1	2	3	3	3	69	9	12	19	13	7	9
050	1	1	1	1	2	2	3	3	4	4	4	4	3	3	2	2	3	1	1	1	1	3	3	2	55	4	10	19	10	4	8
051	3	2	3	3	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	3	3	86	11	17	22	16	11	9
052	3	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	76	10	13	18	12	13	10
053	1	1	1	1	3	3	1	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	1	3	2	2	3	2	2	53	4	9	13	12	8	7
054	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	1	1	2	2	3	3	1	3	1	1	2	2	2	44	8	6	8	10	6	6

055	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	63	9	12	15	10	10	7
056	2	2	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	75	7	15	19	13	12	9
057	3	3	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	107	12	19	25	20	16	15
058	3	3	3	3	4	4	4	2	4	4	5	4	4	3	3	3	4	2	3	1	2	2	3	2	75	12	14	21	13	8	7
059	3	1	1	1	5	5	5	5	4	3	4	2	5	3	4	4	4	1	5	4	2	2	2	2	77	6	20	18	15	12	6
060	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	2	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	3	3	63	8	10	15	10	12	8

136 120 126 132 191 214 197 185 226 216 208 203 211 202 204 197 187 123 192 134 131 169 161 158

1	15	22	21	17	1	0	9	6	0	1	1	2	2	0	0	2	2	26	5	17	18	7	8	11	5	31	4	4	3	22	17
2	19	20	19	21	11	7	4	8	4	8	8	11	6	7	9	10	14	14	11	21	23	13	16	12	26	22	20	14	25	29	26
3	22	14	14	16	29	21	17	25	16	15	21	15	19	30	25	22	24	14	19	15	9	27	25	28	27	5	30	27	27	9	15
4	3	4	5	5	14	23	21	17	30	26	22	26	25	17	19	21	15	3	17	5	10	10	9	6	2	2	6	15	5	0	2
5	1	0	1	1	5	9	9	4	10	10	8	6	8	6	7	5	5	3	8	2	0	3	2	3							

60 60

### Consolidado de la Base de Datos

Muestra	Gestión Administrativa					Satisfacción del trabajo						
	V1	D1	D2	D3	D4	V2	D1	D2	D3	D4	D5	D6
001	79	22	23	21	13	64	8	12	17	11	8	8
002	107	29	31	28	19	83	15	12	17	15	12	12
003	91	31	24	19	17	52	5	9	11	10	13	4
004	115	29	36	31	19	84	15	15	18	16	10	10
005	113	29	28	35	21	86	9	16	23	16	12	10
006	74	20	23	19	12	75	9	14	18	13	11	10
007	81	23	23	17	18	53	4	12	15	10	9	3
008	73	18	23	19	13	59	6	9	17	10	9	8
009	74	20	25	18	11	62	8	11	15	12	9	7
010	78	22	21	18	17	92	10	16	23	16	15	12
011	103	26	29	29	19	85	13	15	20	14	14	9
012	78	21	20	22	15	66	9	13	14	13	11	6
013	96	23	36	24	13	60	4	10	21	16	6	3
014	60	19	20	14	7	64	4	16	17	10	8	9
015	75	18	19	23	15	70	8	14	16	12	11	9
016	74	21	18	21	14	60	7	10	16	12	6	9
017	89	29	20	25	15	52	6	7	15	11	7	6
018	101	28	26	28	19	83	12	16	21	16	9	9
019	99	23	31	29	16	64	5	15	18	13	4	9
020	78	20	22	21	15	61	6	13	15	12	8	7
021	117	34	28	33	22	77	10	16	20	15	12	4
022	98	27	25	28	18	75	12	14	20	12	8	9
023	97	28	28	24	17	76	9	13	19	15	11	9
024	107	28	31	29	19	86	10	19	21	15	11	10
025	86	23	27	24	12	46	6	10	10	8	5	7
026	107	32	29	29	17	81	11	13	18	16	13	10
027	58	14	21	13	10	55	4	14	15	8	9	5
028	98	26	28	25	19	77	8	14	19	14	14	8
029	74	18	22	17	17	57	4	13	15	9	10	6
030	116	32	32	31	21	93	14	16	21	16	14	12
031	84	26	25	15	18	51	5	10	14	9	8	5
032	106	30	30	28	18	86	12	15	19	15	15	10
033	101	31	31	24	15	75	11	11	18	16	10	9
034	130	36	37	34	23	94	14	15	23	20	10	12
035	111	33	29	27	22	96	17	16	24	18	10	11
036	100	35	31	19	15	67	7	16	19	11	8	6
037	118	27	34	34	23	103	17	19	21	20	11	15
038	70	21	18	19	12	55	5	11	14	13	7	5
039	75	20	20	20	15	48	6	10	10	11	7	4
040	104	24	29	30	21	94	12	16	25	20	9	12

041	112	30	35	28	19	81	10	17	19	13	12	10
042	101	25	28	29	19	75	11	16	17	12	10	9
043	52	20	9	13	10	68	6	13	22	12	10	5
044	102	29	26	29	18	79	9	12	20	16	12	10
045	95	24	28	23	20	71	8	13	22	12	7	9
046	92	22	26	25	19	64	4	11	19	14	7	9
047	42	12	12	11	7	34	4	7	7	8	5	3
048	72	18	21	19	14	41	5	5	14	10	4	3
049	83	24	21	21	17	69	9	12	19	13	7	9
050	65	14	19	20	12	55	4	10	19	10	4	8
051	107	33	26	29	19	86	11	17	22	16	11	9
052	83	24	23	23	13	76	10	13	18	12	13	10
053	66	21	17	17	11	53	4	9	13	12	8	7
054	82	26	23	21	12	44	8	6	8	10	6	6
055	77	20	23	21	13	63	9	12	15	10	10	7
056	105	29	30	30	16	75	7	15	19	13	12	9
057	128	34	36	34	24	107	12	19	25	20	16	15
058	100	26	27	27	20	75	12	14	21	13	8	7
059	83	25	22	19	17	77	6	20	18	15	12	6
060	79	20	23	23	13	63	8	10	15	10	12	8

$$tc = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

0.758	0.656	0.615	0.725	0.737
60	60	60	60	60
9.22	6.23	6.38	8.02	8.30

## Anexo N° 06: Constancia de Aplicación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL  
TORATA

"Año Del Dialogo y Reconciliación Nacional"

Torata, 16 de Agosto del 2018

**CARTA N° 075 - 2018- A/MDT**

**SEÑORA:**  
**FORTUNATA CHIARELLA ROJAS**  
**Estudiante de la Maestría en Gestión Pública**  
**UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO DE LA CIUDAD DE TRUJILLO**  
**Torata.-**

**ASUNTO : AUTORIZACIÓN DE INVESTIGACION DE DESARROLLO DE TESIS**

Mediante el presente tengo bien dirigirme a Ud., para saludarlo cordialmente a nombre de la Municipalidad Distrital de Torata y mío propio, en atención a su Solicitud, mencionarle que, nuestra institución la AUTORIZA a Ud., para que pueda desarrollar de la tesis denominada "**GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL DEL PERSONAL DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE TORATA**", brindándole las facilidades en el acceso a la información e investigar en la Municipalidad Distrital de Torata, Región Moquegua.

Sin otro particular se despide de Ud.

Atentamente,



## Anexo N° 07: Evidencias Fotográficas

