



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de
Porres, 2019**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Gestión Pública**

AUTOR:

Br. Gianni Emerson García Tiza (ORCID: 0000-0003-1764-7874)

ASESORA:

Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez (ORCID: 0000-0003-4204-1321)

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de Políticas Públicas**

**Lima – Perú
2019**

Dedicatoria

Agradezco a Dios por haberme dado las fuerzas suficientes para lograr alcanzar cada uno de mis objetivos y metas trazados, siendo uno de ellos el presente caso, agradezco también a mis padres Zacarias Garcia Polo y Epifania Tiza Zelada, a mis hermanos por el apoyo que siempre me brindaron día a día en el logro de mis metas.

Agradecimientos:

Manifiesto mis sinceros agradecimientos a los distinguidos asesores, docentes, directivos e instituciones que han colaborado para que se concrete la presente investigación.

A la Universidad César Vallejo y a los docentes por su apoyo en mi realización profesional.



DICTAMEN DE LA SUSTENTACIÓN DE TESIS

EL BACHILLER: GARCIA TIZA, GIANNI EMERSON. Para obtener el Grado Académico de Maestro en Gestión Pública , ha sustentado la tesis titulada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES, 2019

Fecha: 14 de agosto de 2019

Hora: 9:00 am.

JURADOS:

PRESIDENTE: Dra. Dr. Ochoa Tataje, Freddy Antonio

Firma: [Handwritten Signature]

SECRETARIO: Dr.. Dra. Mendoza Retamozo, Noemi

Firma: [Handwritten Signature]

VOCAL: Dra. Dra. Ancaya Martinez, María Del Carmen Emilia.

Firma: [Handwritten Signature]

El Jurado evaluador emitió el dictamen de:

Aprobado por mayoría

Habiendo encontrado las siguientes observaciones en la defensa de la tesis:



Recomendaciones sobre el documento de la tesis:

Añadir antecedentes en Inglés
APA

Nota: El tesista tiene un plazo máximo de seis meses, contabilizados desde el día siguiente a la sustentación, para presentar la tesis habiendo incorporado las recomendaciones formuladas por el jurado evaluador.
Somos la universidad de los que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe

Declaratoria de Autenticidad

Yo, Gianni Emerson García Tiza, estudiante de la Escuela de Posgrado, Maestría en Gestión Pública, de la Universidad César Vallejo, Sede Vitarte, Lima; declaro el trabajo académico titulado “Control Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019”, presentada en 87 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Gestión Pública, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Lima, 14 de agosto de 2019



Br. Gianni Emerson García Tiza

DNI: 42638968

Índice

Carátula	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página de Jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas	vii
Índice de figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I Introducción	1
II. MÉTODO	20
2.1 Tipo y diseño de investigación	20
2.2 Operacionalización de las variables	22
2.3. Población, muestra y muestreo	24
2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	24
2.5. Procedimiento	25
2.6. Método de análisis de datos	28
2.7 Aspectos éticos	29
III. Resultados	30
IV. Discusión	41
V. Conclusiones	43
VI. Recomendaciones	44
Referencias	46
ANEXOS	51
Anexo 1: Matriz de consistencia:	52
Anexo 2: Instrumentos Planificación estrategia	55
Anexo 3 Instrumentos Cultura corporativa	57
Anexo 4: Validación por expertos	59
Anexo 5: Prueba piloto de la Planificación estratégica	71
Anexo 6: Prueba piloto de la Cultura corporativa	79
Anexo 7: Base de datos de la muestra	73
Anexo 8: Artículo científico	77
Anexo 9: Declaración jurada de autoría y autorización para la publicación de la tesis	91

Índice de tablas

	Pág.	
Tabla 1	Operacionalización de la variable: Gestión administrativa	35
Tabla 2	Operacionalización de la satisfacción laboral	36
Tabla 3	Población de administrativos	37
Tabla 4	Validez de gestión administrativa	40
Tabla 5	Validez de satisfacción laboral	40
Tabla 6	Confiabilidad cuestionario gestión administrativa	41
Tabla 7	Confiabilidad del cuestionario contrataciones públicas	41
Tabla 8	Nivel de gestión administrativa	44
Tabla 9	Nivel de planificación	45
Tabla 10	Nivel de organización	46
Tabla 11	Nivel de dirección	47
Tabla 12	Nivel de control	48
Tabla 13	Nivel de satisfacción laboral	49
Tabla 14	Correlación gestión administrativa y la satisfacción laboral	50
Tabla 15	Correlación planificación y la satisfacción laboral	51
Tabla 16	Correlación organización y la satisfacción laboral	52
Tabla 17	Correlación dirección y la satisfacción laboral	53
Tabla 18	Correlación control y la satisfacción laboral	54

	Índice de figuras	Pág.
Figura 1	Diseño correlacional	34
Figura 2	Rho de Spearman	42
Tabla 8	Nivel de gestión administrativa	44
Tabla 9	Nivel de planificación	45
Tabla 10	Nivel de organización	46
Tabla 11	Nivel de dirección	47
Tabla 12	Nivel de control	48
Tabla 13	Nivel de satisfacción laboral	49

Resumen

La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. La población es de 120 administrativos, es probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Es una investigación de tipo básica desarrollada en el enfoque metodológico cuantitativo de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional, el enfoque cuantitativo porque sostenida es en escala ordinal, obteniendo un alto grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de recopilación de datos, realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 24 y la opinión o juicio de expertos.

Concluye que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.798, podemos afirmar que la relación es directa y alta.

Palabras claves: Gestión administrativa y la satisfacción laboral, programación y planificación, organización, dirección, control

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in the Municipality of San Martin de Porres, 2019. The population is 120 administrative, it is probabilistic, in which the variable: Administrative management and job satisfaction.

It is a basic type research developed in the quantitative methodological approach of non-experimental scientific method, of correlational descriptive level, the quantitative approach because sustained is in ordinal scale, obtaining a high degree of reliability and validity of the data collection instruments, carried out with the statistical support of the SPSS version 24 program and expert opinion or judgment.

It concludes that the value of significance associated with the test is 0.000 lower than the value of significance of the test, so we can reject the null hypothesis and affirm that the variables administrative management and job satisfaction have a direct relationship and the correlation coefficient Rho de Spearman reaches 0.798, we can say that the relationship is direct and high.

Keywords: Administrative management and job satisfaction, programming and planning, organization, management, control

I. INTRODUCCIÓN

En el contexto internacional en una sociedad globalizada, ha exigido que las organizaciones públicas transformen su forma de observar el clima laboral ya que se ha tornado complejo en su manera de focalizar la gestión administrativa en las organizaciones públicas. Es de mucha relevancia para la gestión en las instituciones públicas garantizando el desarrollo institucional y de calidad frente al servicio que se brinda. Así mismo ha impulsado al surgimiento de nuevos modelos de gestión administrativa que son exigidos por el entorno emergente, en donde estos requieren flexibilidad de la administración para facilitar nuevas formas de comunicación. Es por esto, que los estudios de la gestión administrativa, hacen un esfuerzo interdisciplinario para elevar interpretaciones sobre sus formas de conducción en el comportamiento humano, por lo cual un estudio publicado por la SNEST (El Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológico -México) en el año 2004, presenta un “Modelo de gestión” para dar respuesta a los desafíos que impone las exigencias actuales. Es por ello, que ante el cambio de administración se ha observado un clima institucional desfavorable que produce efecto en el personal que se ha dispersado en grupos, que no desempeñan su labor a cabalidad, que demuestra poco interés en el respeto de la norma emanadas de la Municipalidad, que está predispuesto a los conflictos, que sectoriza a los administrativos y que por diferentes razones perturba la labor administrativa de los directivos.

Estas acciones ocurren por la falta de comunicación, y por la búsqueda de intereses personales, también por una gestión administrativa que no es autónoma entre la dirección, en tanto que se observa que falta más supervisión y control. (Del canto, 2011). La gestión administrativa, es así como anhelamos conocer los pilares que ocasionan esta problemática a través de los resultados y establecer las conclusiones de este estudio pueda servir para generar otras investigaciones y de tal manera dar luces para poder mirar hacia el futuro de la institución. En la Institución públicas de la Municipalidad se observa el incumplimiento de horario de trabajo, dificultades en el cumplimiento de sus funciones, es por la falta del control del personal Directivo y escasa supervisión, monitoreo y evaluación por parte de los directivos y funcionarios. Al no abstener las acciones realizadas produciría una serie de problemas dejando de lado una gestión de calidad.

Los antecedentes internacionales. Entre los estudios internacionales más resaltantes, destacan Zalayeta (2017) *Consecuencias de la modernización del sistema organizacional en el funcionamiento administrativo, el método de investigación no experimental, hipotético deductivo, e* llegó a las siguientes conclusiones, 12.5% de la muestra opina que la modernización del sistema es mala, el 92.0% que es regular y el 0.0% que es buena, el 5.0% de la muestra opina que el funcionamiento administrativo es mala, el 85.0% que es regular y el 10.0% que es buena en la institución, el 20.0% de la muestra opina que la modernización del sistema es mala, el 65.0% que es regular y el 15.0% que es buena en la Institución, 0.001 de 0.791 alta entre las variables investigadas. La efectividad del sistema organizacional no se presenta automáticamente, sino que es producto de un proceso de construcción, de un adecuado proceso de toma de decisiones basa en el consenso, de la adquisición de aquellos recursos y elementos que permitan incrementar los niveles de productividad, y de desarrollar adecuados procesos de comunicación basados en el respeto y la tolerancia.

Para Lara (2016) *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral*, la misma que incide directamente en la mejora de sus labores, por lo que plantearon como objetivo de estudio la revisión de diversos trabajos de investigación relacionados con satisfacción laboral y profesional administrativo, considerando diversas definiciones conceptuales y tomando en cuenta similitud en el recojo de datos y las categorías de medida, para lo cual consideraron como metodología la selección de tres bases de datos para sacar las contribuciones de los últimos 10 años sobre el tema, los resultados obtenidos giran en torno a la diversidad de enfoques y perspectivas en función del origen científico de cada estudioso. Otro resultado sorprende es el obtenido en relación a las mujeres, que en su mayoría con formación no universitaria manifiestan satisfacción media-alta con la profesión, dando importancia al aspecto relacional; mientras que el resultado negativo gira entorno a la valoración y remuneración económica, principalmente. Montejano (2016) *La modernización administrativa pública, base del desarrollo empresarial*. Es censal; por la naturaleza de las variables es cualitativa, tipo de estudio es básico.

El estudio demuestra que se utiliza un modelo de gestión, sin embargo, varias de sus dependencias, como la Dirección Administrativa y sus departamentos, llevan a cabo sus procesos y actividades de forma empírica, lo cual dificulta la detección de problemas;

así como, la toma de decisiones dentro la institución. Concluyo que contribuye de manera eficaz en la gestión de la Institución, para los integrantes de la institución, directivos, administrativos y los resultados de la encuesta aplicada luego del vaciado de datos en el SPSS nos dieron como resultado que el 0,942 del Alfa de Crombach. La población y muestra estuvo conformada por 57 jefes departamentales y trabajadores, empleó las técnicas de análisis documental, encuestas y entrevista. Asimismo, los empleados y trabajadores, tienen un alto nivel de desconocimiento sobre el modelo de gestión que ejecuta el hospital, el 81,23% indicó que el departamento no cuenta con un modelo de gestión o que desconoce del tema. Barbera (2016) *Modernización y nueva gestión administrativa en los ayuntamientos del Camp de Tarragon*, el estudio es de tipo descriptivo correlacional, el método deductivo, se investigaron en su estado natural, describe claramente el cambio supuesto que puede ser trascendental y esencial.

De esta manera que los administrativos están sujeto al cambio sin interesar las adversidades que se pueden presentar. En el estudio estadística inferencial, es donde podemos observar el valor del Alpha de Cronbach que es mayor a 0.75 por lo que se considera el instrumento de fuerte confiabilidad, lo que nos permitirá realizar mediciones confiables de nuestras variables. Así mismo para Bastardo (2015) *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos*, el método del estudio es hipotético deductivo, el cuestionario se aplicó a 182 administrativos, el diseño es correlación causal, la técnica del estudio, el estadístico de prueba es r Pearson. Así mismo el valor de la confiabilidad del instrumento (0.79) nos permite saber que los datos recogidos son buenos y contribuyen en la investigación. Concluyo que el 31,96% es deficiente, el 45,36% es eficiente, y el 22,68% muy eficiente de la optimizar la gestión, una significancia alta y directa entre el planeamiento para el desarrollo y optimizar la gestión ($r = 0,827$) la percepción de que tienen los administrativos.

Los antecedentes nacionales. Pastrana (2017) *Gestión administrativa municipal y cumplimiento de la regularización*, es censal; la naturaleza de las variables es cualitativa, la muestra está constituida 70 administrativos, el tamaño de muestra de 130 muestra (seleccionados a través del muestreo aleatorio simple), directivos, administrativos y administrativos., personas, los instrumentos para recolectar la información constó de 24 preguntas cerradas, dichos datos fueron tabulados en excel, para luego ser analizados

mediante en el SPSS. La validación lo conformaron 5 expertos de las universidades. Los resultados de la encuesta aplicada luego del vaciado de datos en el SPSS nos dieron como resultado que el 0,912. Concluye que los estadísticos son de 0,765 ** asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$). Esta investigación guarda estrecha relación con la variable, además se refiere a una población con algunas características similares. La muestra lo conformaron 5 expertos, clientes actuales de las universidades (seleccionados a través del muestreo aleatorio simple), directivos, administrativos. Afirman que son acciones encargadas de beneficiar a una organización, mediante procesos desarrollados de manera responsable y correcta, como son la gestión administrativa, organizar, ejecutar acciones, controlar el desempeño del capital humano, etc.

También para Guevara (2017) *Percepción del Sistema de gobierno electrónico en la gestión administrativa, la muestra conformada de 26 administrativos*, El estadístico rho Spearman de ,760 y un valor $p = ,000$ es significativo, existe capacidad considerable en el aspecto de concertación de la Sistema de gobierno en la institución, asimismo existe capacidad idónea entre la gestión administrativa, asistencia regular de los administrativos, destino adecuado de los recursos de la institución. Concluye que el 6,18% deficiente, el 60,82% en el nivel eficiente, el 32,99% muy eficiente en la gestión administrativa. 0,05 y con una moderada correlación de 0,445 y p -valor = $0,001 < 0,05$. Mateo (2017) *Gestión educativa y satisfacción laboral, trabajo cualitativo*, para gestión educativa y otro sobre satisfacción laboral, aplicados a 100, concluyendo que destaca la existencia de una correlación muy significativa entre los resultados de la práctica de gestión pedagógica e institucional con la satisfacción laboral. Los estudios referidos permiten determinar que el trabajo del director, ya sea en su rol de líder pedagógico o de gestor, incide en el grado de percepción administrativo en términos de satisfacción o insatisfacción, más aún, si se tiene en cuenta en el último examen sometido a los directores, los maestros a través de un cuestionario participaron de manera determinante en la aprobación o desaprobación de los directores, estas dos variables deben ser analizadas con detenimiento.

La investigación se encuentra sustentada teórica y conceptualmente, acorde con lo estipulado en la R.R. N° 0089-2019/UCV, documento normativo que guía la redacción de las tesis universitarias a nivel institucional, por lo que cabe precisar que el Desempeño

directivo guarda relación directa con el proceso de gestión educativa institucional, es decir, siempre vinculada la política institucional en su sentido más amplio, involucrando toma de decisiones y un conjunto de acciones orientadas al servicio que ofrece una institución educativa, en consecuencia, el desempeño directivo guarda relación con la política educativa trazada por el Minedu, aplicando un conjunto de principios de la gestión en una institución en particular. Hinostroza (2017) *Gestión de la dirección pública y la satisfacción laboral*. Alfa de Cronbach, alcanzo el 0.956 para gestión de gestión de la dirección, y 0.974 para satisfacción laboral. El diseño es no experimental, la muestra es censal de 97; por la naturaleza de las variables es cualitativa, el tipo de estudio es descriptivo, Según la figura 1 se observa que el 18.8% de tienen un liderazgo. Cronbach de la dirección pública 818 y de la calidad educativa 0,837, el 11.3% en un nivel medio. El 11,3% alto de la dirección pública. El 51,3% medio y el 1,3% bajo. El 2,5 de administrativos se encuentra medianamente con un liderazgo y el 3,8% en un nivel bajo de satisfacción laboral. Concluyo que los estudios estadísticos son de 0, .682 ** alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($p = 0,00 < 0,05$).

Y para Ganoza (2016) *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión administrativa*, El estudio es correlacional, transversal, es descriptivo, la muestra para la investigación es censal de 65 administrativos donde los datos pertenecen a una población pequeña, los cuestionarios fueron rigurosamente fiables 0.825 altamente confiable, concluyendo que los administrativos el 67,01% deficiente, el 28,80% eficiente, el 6,18% en el nivel muy eficiente del plan estratégico dichas variables están estrechamente relacionadas con un 0.796 una correlación alta. El resultado siempre permite afirmar que los directivos y funcionarios deben aplicar un plan estratégico que permita organizar y optimizar la gestión administrativa en todas sus dimensiones. En relación al plan estratégico propuesto, se debe buscar mejorar la calidad del servicio brindado a los afiliados para alcanzar los objetivos y resultados planificados, por lo cual las funciones de los colaboradores se deben distribuir adecuadamente de manera coordinado, asegurando el cumplimiento de lo planificado y aprovechando los recursos disponibles y estableciendo funciones.

La gestión administrativa Según Bernuy (2014) menciona que: Los procesos de gestión de la empresa constituyen aquellas actividades que deben generar un valor añadido a través de

la mejora permanente. Su valoración debe atender a como los procesos son identificados, revisados, y en caso necesario, replanteados para una gestión de calidad. Este apartado debe, pues, incluir evidencia sobre la existencia, interacción y valor de impacto de la institución en los diferentes ámbitos. (p. 34). En las municipalidades es importante el rol del gerente o administrados de la institución, quien liderará la consecución de los logros a alcanzarse, principalmente en relación a la administración financieros y tomando en cuenta la satisfacción de los administrativos; puesto que es a ellos a quienes nos debemos; en las áreas básicas: institucional, administrativo, en cada una de ellos los directivos cumple la función de “planificación,” Medina, Armenteros, Guerrero, y Barquero(2012) Considerado como a la dimensión control; a fin de recoger información vinculada con su participación en las diversas evaluaciones, el desarrollo de su competencia, capacidades y actitudes los administrativos, su contribución y participación en la de calidad de gestión. Seda dentro de una organización que va a responder a principios, normas, leyes y desarrollar actividades organizacionales.

Asimismo, la gestión administración es un proceso para planear, organizar, realizar, controlar, a fin de alcanzar objetivos institucionales (Rosselló y Pinya 2014, p. 20). Por su parte Núñez, Bravo, Cruz, Hinostraza (2018) la gestión administrativa se encargadas de beneficiar a una organización, mediante procesos desarrollados de manera responsable y correcta, como por ejemplo el planear estrategias, el de organizar, ejecutar acciones, controlar el desempeño del capital humano, etc. Por otro lado, para Díaz, Núñez, y Cáceres (2018) la administración de las organizaciones muestra dos acepciones importantes: Como la actividad de manejar distintos tipos de organizaciones y como una teoría conformada por distintas capacidades y conocimientos de carácter científico y técnico con fines de analizar las actitudes y proyectar resultados eficaces de las organizaciones. Tal es así que la gestión debe ser simplificada, permitiendo la coherencia de los procesos administrativos evitando la engorrosa burocratización. La sociedad debe participar directamente. La gestión administración debe ser flexible, porque ésta se debe adecuar. Por último, nos indica que la gestión debe ser integral, que debe abarcar y comprender las dimensiones correspondientes a los procesos del estudio.

La gestión administrativa. Que es el sistema de soporte en cuanto a la administración de los recursos con que cuenta la institución, en estas funciones están

englobados los tres aspectos de gestión administrativa que se mencionó, ya que en la institución se debe más que dirigir; gerenciar, administrar eficientemente sus recursos y orientar el trabajo administrativa para la consecución del objetivo primordial, que es el administrativo. Para lograr el cumplimiento de estas funciones es necesario contar con capacidad de gestión que oriente, guíe y motive a la comunidad de la institución a imbuirse en el logro de los objetivos comunes planteados. (Derksen, Korsten, Policy making”, en Kickert, y Van Vught, (2015). La gestión administrativa busca modelos administrativos participativos y democráticos que armonizan recursos, medios y actividades. Por tanto, la definición de las indica a las propiedades de la gestión administrativa, e institucional que se pueda medir objetivamente. Desde luego Ganoza (2016) La estructura, el funcionamiento, las responsabilidades de sus miembros, el clima favorable, las normas elaboradas forman parte de esta gestión, las instancias participativas que permiten la elaboración. Por tanto, en la dimensión institucional de las instituciones de primaria intervienen recursos de carácter físico y no físicos, estructuras visibles y formas de relacionarse entre las personas que forman parte de dicha institución, se ha considerado la dirección institucional, la infraestructura; el trabajo, como indicadores a medir.

La gestión administrativa viene a ser la serie de capacidades y requerimientos que necesita una organización para poder direccionar su actuar. Estas capacidades son evaluadas y consideradas para la elección de los directivos de la municipalidad, es decir todos van a trabajar con personas bajo su responsabilidad como también todo el personal jerárquico, formar un equipo de trabajo con un mismo objetivo y una dirección. En tal sentido, la conceptualización actual de administración es entendida: organizaciones de una institución o empresa” (Chiavenato, 2009, p.10). En una institución, la gestión administrativa hace referencia al control del personal, y material documentario e informativo. En tal sentido, se ha considerado el indicador de los recursos para un buen proceso de gestión. Abizadeh, y Gray (2011) Sostiene que: “La gestión administrativa vista desde este punto, necesita estar constituida de distintos órganos y unidades administrativas que se establecen en la organización, ya que constituyen la base primordial de la gestión de calidad”. Ballabio, y Malena (2016), popularizó los ciclos de la administración de los procesos el cual propuso los siguientes momentos de la administración: Planificar, Hacer, verificar y actuar (PHVA), y que llegó a ser reconocido como el “Ciclo de Deming”.

Asimismo, la gestión administrativa es muy importante porque construye una sociedad económicamente activa proyectándose a mejorar y regular. Cavalcante, Ribeiro (2012) Afirma que: El abandono del sistema de tasas diferenciales, en la cual es importante manejar el sistema de bonificación para el empleado y premiar su rendimiento, como también al supervisor. (p. 47)

Asimismo, creo una gráfica “La grafica de Gantt” para establecer el record de cada empleado. Por su parte Farro (2006) En sus estudios sostiene que “la práctica administrativa acertadas siguen ciertos modelos, en las cuales primeo se identificar y después analizar. A partir de estas reflexiones, postulo una doctrina congruente de la administración, que persiste hasta la actualidad” (p. 92). Farro insiste que la administración se puede enseñar a través de principios básicos. Por su parte Druker (1990) Desarrolla la teoría de la administración de burocracias, en la cual sostiene que hay la necesidad de una jerarquía en línea de autoridad. Sostiene que la organización ideal, vive en una burocracia que tiene objetivos, actividades y división del trabajo. Alvarado (2005) formula la teoría sobre las organizaciones, dando a entender que las personas que se reúnen en organizaciones formales, pueden perseguir metas y satisfacer sus necesidades personales, caso contrario que solos no lo lograrían.

Según Cázares (2013) Determinar que: “los empleados trabajarían con más dedicación, si la gerencia se preocupaba de su bienestar, por lo cual se introduce el término de “hombre social”. Mc Gregor, presento la teoría del “hombre complejo”, basándose en el fundamento teórico X, Y. Teoría X: Sostiene que se debe presionar a los trabajadores para que rindan en su trabajo, ya sea por la fuerza, el dinero o las alabanzas. Teoría Y: aquí las personas trabajan, porque les gusta, y de tal manera se desarrollan. Sostiene que se tiene que interrelacionar las diversas partes de una organización, para poder abordar todos sus problemas. Por lo tanto, el gerente no puede ser tradicional, sino que se debe entremezclar con todos. La gestión administrativa consiste en el accionar y realizar una cosa para dar cumplimiento a un proyecto, encargo u orden. Para Lima (2017) En tal sentido, las principales funciones ejecutadas por las distintas instancias de gestión administrativa según como han sido dadas por las leyes administrativas los podemos clasificarlas en ocho grupos: Dar cumplimiento a las políticas públicas, monitorear, supervisar y evaluar la gestión de calidad, organizar la gestión descentralizada y dar cuenta. Así coordinar los

diversos servicios, promover la cultura, coordinar la selección, promoción, permanencia y despido administrativo, coordinar la inversión y mantenimiento de las infraestructuras y conseguir el incremento de la inversión pública.

Dimensiones, Estas son dimensiones que se comprenden en la gestión administrativa, tal como lo señala en su teoría Bernuy (2014) La administración general se denomina funciones o procesos administrativos a las actividades básicas que todo administrador debe realizar para alcanzar los resultados determinados. La planificación, es el procedimiento en el cual se establecen objetivos y líneas de acción para darle curso. Bernuy (2014) mediante el cual se puede tener una visión de futuro, para determinar y lograr objetivos planteados, a través de las acciones de los miembros de la institución. Asimismo, propiciará el desarrollo de la organización, y reducir los riesgos para aprovechar el tiempo y los recursos. Son acciones que proyectaran un futuro deseado y los mecanismos para conseguirlos, de tal manera hacer que la organización se comprometa tal como se determinó. Asimismo, son estrategias de acción, preparadas para hacer frente al ambiente de la Institución. Es la razón de ser de la organización, es la labor, el servicio que se propone a realizar a largo plazo. (Ashworth, Geys, y Heyndels, 2015)

Soto (2014) sustenta que:

Gestión de recursos humanos comprende la forma en que la institución gestiona los procesos de actualización de los conocimientos a través de talleres, así como la motivación del personal, como aplica las normas disciplinarias de modo que se asegure un ambiente adecuado para el trabajo.

Cavalcante; Ribeiro (2012) Por ello la gestión de recursos financieros; comprende la forma en que se desarrollan los procesos de administración del presupuesto y del transporte, el mantenimiento de la infraestructura, la gestión de los bienes y servicios institucionales acorde a las necesidades más urgentes.

Asimismo, la gestión de recursos materiales; comprende la forma en que se emplean los recursos y materiales dentro de la institución, de modo que cada área cuente con los instrumentos pertinentes para el desarrollo de sus funciones sin ningún tipo de inconvenientes. La dimensión Organización, es el proceso por el cual se entrega responsabilidades a las personas, para que realicen un trabajo estructurado. Bernuy (2014) El comportamiento organizacional, viene a ser la actitud de cada miembro de la

organización. El cual lo facilita a los gerentes, como una guía para orientar al trabajador y transmitir la cultura de la organización. La dirección Planea, organiza, desarrolla y controla una buena ejecución. Para Bernuy (2014) las decisiones ya tomadas, delegando responsabilidades y vigilando que se cumplan a cabalidad. Los directivos tienen cualidades personales ayudan a dirigir, inspirar al grupo y diseñar la visión de la organización, promoviendo valores y actitudes dentro de una cultura organizacional. La dimensión dirección, Bernuy (2014) Una de las tareas más importantes, es el ejercicio de tomar decisiones en las organizaciones, ya que se hace elecciones precisas para encaminar la institución. Esto requiere de firmeza, es el fundamento de la planificación, que responde a las políticas de las organizaciones. Dirigir desde la base administrativa, es hacer funcionar a cabalidad las instituciones, para lograr objetivos y metas establecido.

Estas capacidades son evaluadas y consideradas para la elección de los directivos de una organización, es decir todos van a trabajar con personas bajo su responsabilidad como también todo el personal jerárquico, formar un equipo de trabajo con un mismo objetivo en una misma dirección. (Grossi & Reichard, 2008). La dimensión control, para poder controlar tiene que existir la planeación, sin esto no existe control, que es la verificación de todo lo actuado conforme se planificó. El término control significa analizar una cosa para determinar su valor, e importancia o trascendencia, darle seguimiento a través del monitoreo; en ese sentido, toda acción ejecutada deberá ser analizada y deberá dársele seguimiento; para ver si se está dando cumplimiento a lo planificado, a fin de lograr los objetivos planteados. Bernuy (2014) El control debe señalarse que es la finalización del proceso, pero también puede ser el reinicio de proceso, pero con mejor información, desde los objetivos planteados, sirve también para corregir errores y plantear nuevas estrategias, de allí que sea el paso fundamental para una gestión de calidad. Satisfacción laboral, Al respecto, Bernuy (2014) Debemos Indicar que mientras el estado de las percepciones son emocionalmente buenas la satisfacción laboral será como una experiencia laboral deseable. Asimismo, Bernuy (2014) la variable dos para los especialistas de recursos humanos, y el progreso de los administrativos, como institucionales.

Rodríguez (2004) Es una actitud psicológica y social donde se distingue básicamente la motivación por el trabajo se refiere además a disposiciones cognitivas,

afectivas, actitudinal y la intensidad de reflejos emocionales de un trabajador dentro de una institución o empresa. (p. 119) En nuestra sociedad podemos afirmar que satisfacer la mayoría de las necesidades básicas, pero lamentablemente la situación que viven la mayoría de las personas es deprimente. Las personas merecen llevar una vida digna y poder cubrir sus necesidades básicas. Acuerdo a Bernuy (2014) Necesidad de autorrealización, si todas las necesidades mencionadas anteriormente fueran satisfechas los administrativos se sentirá motivado por la necesidad de autorrealización. Para lograr esto, los líderes modernos deben ganarse la confianza de sus seguidores demandan cada vez más capacidades integridad, compromiso y entrega, esto, los líderes modernos deben ganarse la confianza de sus seguidores. (p. 31). La segunda variable de investigación, satisfacción laboral administrativo, tiene sustento en la teoría de relaciones humanas, cuyo gestor principal es Elton Mayo, quien en colaboración con sus seguidores caracterizan a esta teoría por el interés por el estudio a nivel organizacional como individual, teniendo como centralidad a la persona, considera los aportes de la psicología, delegación de responsabilidades, autonomía, confianza, apertura, priorización de la buenas relaciones interpersonales y grupales.

Esta teoría tiene un fuerte sustento en la necesidad de humanización y democratización administrativa, es decir, excluir todo comportamiento de opresión y maltrato, menos de humillación. En este sentido, los directivos tienen el reto de promover las mejores condiciones laborales para que el personal administrativo, administrativo, si lo hubiera perciba ausencia de amenazas y por el contrario sienta seguridad, confianza, sin descuidar compromisos institucionales. Dicho de otra manera, se debe potenciar al máximo las relaciones sociales, sin descuidar el aspecto normativo, es decir la persona debe estar lo suficientemente motivada y satisfecha para desarrollar con éxito sus labores. Por su parte Carrillo, Solano, Martínez, y Gómez. (2013) a partir de una serie de investigaciones destaca que la satisfacción laboral debe ser un producto clave del trabajo humano, guardando relación con el estado de ánimo, los sentimientos o respuestas afectivas, lo cual lo da cierto sentido de subjetividad. En este sentido, una misma actividad desarrollada por distintos sujetos puede ser percibida por estos de diferentes maneras, dependiendo de sus expectativas, perspectivas, actitudes, predisposición y la relación con factores específicos como la remuneración y valoración, sin dejar de lado las condiciones laborales en la que se desempeñan.

Según Luceño, Martí, Rubio, y Jaén. (2008) Considera que la satisfacción laboral de un sujeto se relaciona con la actividad que desarrolla en su centro de trabajo y el grado de satisfacción determina una actitud positiva o negativa, en consecuencia, una mayor o menor predisposición al cumplimiento con los objetivos y metas corporativas. Resulta cotidiano percibir trabajadores satisfechos en el ámbito laboral, situación que es ajena en el campo educativo, donde fácilmente se percibe administrativos insatisfechos con la gestión del desempeño directivo porque juzgan que no gestiona adecuadamente los dominios básicos para la mejora de los aprendizajes y en consecuencia se desligan de sus responsabilidades y muchas veces culpan su fracaso o atribuyen su mediocridad de su práctica laboral a la falta de un buen liderazgo en la institución, mientras que otros administrativos juzgan acertado el desempeño directivo y se comprometen con la gestión, generando compromisos y cambios en los diferentes ámbitos de la gestión. De acuerdo a Solórzano, Macias, Alfonso, Betancourt, Apolinario, & Abreu (2018) la satisfacción laboral tiene dos dimensiones: intrínseca y extrínseca. Respectivamente.

En la primera dimensión se prioriza, entre otros aspectos, la satisfacción de la persona en sí, el trato, reconocimiento, valoración y expectativas, para lo cual se requiere de habilidades blandas directivas, destacando el asertividad, la empatía y comunicación asertiva. La segunda dimensión prioriza el ambiente y condiciones del trabajo, tal es así que en el país se ha institucionalizado la seguridad y salud en el trabajo a través del Ministerio de Trabajo, que están orientadas a reducir en el mínimo o desaparecer todo tipo de riesgo laboral, en cuanto a infraestructura, instalaciones, mobiliario, y equipamiento de seguridad. No obstante, ello no es suficiente, también se debe considerar las características de la infraestructura y los servicios que ésta brinda y la remuneración. Según Palma (1999) Considera la satisfacción laboral como la posición que tiene el colaborador respecto a sus labores, se tiene en cuenta también si la función que desempeña en la organización va acorde a su persona, sus expectativas e intereses. Asimismo Mirás, Villoria, Álvarez, Cotobal, & González, (2017) Conceptualiza la satisfacción laboral como la disposición que tiene un colaborador hacia el trabajo que efectúan. es así que las organizaciones donde los empleados tienen una alta satisfacción laboral tienen un mejor desempeño y una mejor disposición en su centro laboral , lo contrario sucede con quienes no se encuentran

satisfechos ,es muy común escuchar en las organizaciones que se habla sobre las actitudes de los trabajadores en si se están refiriendo a la satisfacción laboral.

En este contexto tendríamos que comprender que la actitud es el comportamiento habitual que muestra el trabajador en determinadas circunstancias, también podemos definirla como la disposición que muestra el trabajador en determinadas circunstancias que se presentan en la organización, a su vez podemos decir que las actitudes son declaraciones evaluativas pudiendo ser estas convenientes o negativas que se proyectan sobre bienes, miembros o también hechos. Navarro; Llinares, y Montañana (2010) considera la satisfacción como la predisposición que los trabajadores o colaboradores tienen acerca de sus funciones laborales dentro de la organización. Es vital la impresión que tienen los colaboradores sobre el entorno, la forma como se dirige la organización, los procesos, la satisfacción de pertenecer a la organización, condiciones laborales y los beneficios que obtiene el trabajador. Considera fundamental cinco aspectos a tenerse en cuenta el salario, las tareas que desempeña el trabajador dentro de la organización, la oportunidad de ascenso que se tiene dentro de ella, el jefe y los colaboradores. Luthans, Avolio, Avey, y Norman, (2007) Menciona que la satisfacción laboral es una condición que tiene que ver con las emociones positivas o agradables de las personas sobre la experiencia laboral dentro de una organización donde labora.

Para Ivancevich, y Donnelly, (1968) Conceptualiza la satisfacción laboral como la suma de sentimiento convenientes e inconvenientes de los trabajadores o también llamados colaboradores frente a las labores que realizan en las organizaciones donde laboran, en ellas influyen diversos factores los cuales tienen que ver con la tarea que desarrollan y los que también tienen que ver con el contexto donde desarrollan su trabajo. Importancia de la satisfacción laboral, según EAE Bussines School de Harvard considera de suma importancia la satisfacción laboral dentro de las organizaciones, encontrar un colaborador satisfecho mejora su productividad según muchas investigaciones , ya que según los estudios la satisfacción laboral se encuentra estrechamente relacionada con el compromiso y con la productividad , si aplicamos lo que afirma la revista de negocios en el sector de las municipalidades para que los administrativos sean más eficientes en sus labores deben estar satisfechos en las funciones y labores que realizan en la organización municipal. Es por eso que la satisfacción laboral depende de factores intrínsecos y extrínsecos, así mismo

como las necesidades que tiene un administrativo, por ello el talento humano es sumamente importante para el progreso de una empresa sea el rubro que tenga.

Según Hegney, Plank, y Parker, (2006). sostiene que la teoría de los dos factores tiene en cuenta las diferentes necesidades que poseen los seres humanos las cuales son independientes las unas de las otras, encontramos los factores motivadores que se relacionan con asunto del trabajo siendo aquellos el logro, reconocimiento, progreso, trabajo, las posibilidades de desarrollo y la responsabilidad. Moisisio (2010) También menciona los factores higiénicos que producen insatisfacción en el trabajo y se relacionan con el entorno ,ocupándose de todos aquello que de manera externa producen influencia en la organización en este caso en la organización educativa en donde tendríamos que analizar las políticas que empela la organización , las relaciones interpersonales , el sueldo que percibe el trabajador ,la estabilidad en el trabajo , las condiciones del trabajador y la posición social que llega a tener el trabajador. Según European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007) Sostiene que el postulado de rangos de necesidades de Maslow considera que la persona en el interior de su ser posee una jerarquía de cinco necesidades tales como la fisiológica, seguridad, social, estima y autorrealización, el ser humano busca por ello satisfacer sus necesidades básicas para posteriormente satisfacer las superiores.

Según Palma (2005) sostiene que la teoría de la discrepancia planteada por Locket se refiere a la complacencia que resulta de la evaluación que hace el colaborador al comparar sus necesidades y jerarquía de valores con lo que en realidad el trabajo le presenta en sus diferentes ámbitos o aspectos. En base a esta teoría se puede afirmar que el estado emocional es el resultado de la complacencia que tiene el colaborador frente a su labor dentro de la organización. Es así que el estado emocional es positivo a causa del valor que le dan a su trabajo. Según Mardanov, Maertz, & Sterrett, (2008) Conceptualiza como la capacidad o aptitud estable relativa en el trabajo en base a las vivencias y valores desarrollados procedente de su práctica laboral. Es por ello que un colaborador que se sienta contento y realizado es un colaborador de provecho y productivo, para la organización. Se consideran siete dimensiones tales como condiciones materiales, mejoras salariales. Palma (2005) tiene en cuenta las siguientes dimensiones para medir la satisfacción laboral entre las cuales encontramos las siguientes: Puesto que las condiciones

materiales que se refieren a espacios físicos es la escuela se tiene en cuenta los ambientes en el que el administrativo se desenvuelve llámese salones de clase, sala de administrativos, cafetería, biblioteca, servicios higiénicos, salas de computo, talleres entre otros. Si estos espacios mencionados poseen las dimensiones adecuadas para la ejecución de las labores diarias de forma óptima.

También es necesario considerar otros aspectos, como por ejemplo la iluminación adecuada, así como el equipamiento de los diferentes ambientes o talleres ya sea con materiales de escritorio, útiles y tecnología ya que todo esto coadyuva al que el administrativo tenga las condiciones materiales necesarias para el desarrollo de su labor. El nivel de satisfacción respecto al salario que se percibe por las labores realizadas. Siendo nuestro objeto de estudio la gestión y la satisfacción laboral al sentirse este reconocido a través de una remuneración que va acorde con la labor que realiza hay mayor probabilidad que el administrativo tenga un desempeño favorable. Bonilla & Bonilla (2016). Políticas o normas institucionales establecidas por la empresa dirigida que permiten regular la relación laboral en la empresa. Seo, Ko, & Price, (2004). En una institución educativa la norma principal es la ley general de educación y siendo una institución privada rige el régimen laboral privado y que los directivos y/ o promotores en caso de instituciones privadas cumplan y hagan cumplir dichas normas en las cuales se estipulan deberes, derechos que tiene el administrativo el cual se sentirá satisfecho de laboral en una institución en las cuales se apliquen las normativas con equidad en todas sus instancias cumpliendo así cabalmente con lo establecido.

En este caso dichas relaciones interpersonales deberán estar enmarcadas dentro del cumplimiento de los valores del respeto , la tolerancia en este caso entre el personal administrativo de la institución y teniendo relación con el anterior punto que se refiere a las normas puesto que si algún administrativo infringe una de las normas que hace referencia a la carencia de una adecuada relación interpersonal con otro administrativo tendría que seguirse un proceso disciplinario de acuerdo a las normas establecidas para procurar así que el administrativo se encuentre complacido de laboral en un espacio donde prime a pesar de las diferencias el respeto. Es la oportunidad de crecimiento y desarrollo profesional del trabajador. Según esta dimensión el administrativo experimenta un estado de satisfacción laboral si en la institución donde labora cubre sus expectativas personales

ofreciéndoles oportunidades de mejorar sus competencias laborales, promoviendo así el desarrollo personal del administrativo, puesto que impulsa el desarrollo de habilidades y de las potencialidades del administrativo, mejorando su calidad de vida y alcanzando sus aspiraciones personales, por lo tanto, la institución educativa donde se desempeña el administrativo debe elaborar métodos, programas, herramientas, técnicas y sistemas de evaluación que apoye el desarrollo humano a nivel individual. (Mardanov, Maertz, & Sterrett, 2008). Desempeño de tareas, las actividades desarrolladas por el trabajador y el valor que tiene dentro de la organización. Esta dimensión hace referencia al cumplimiento de la función administrativo en su campo de acción y como es valorado su desenvolvimiento que es materia de la investigación, la relación con la autoridad es la forma como el administrativo percibe su relación interpersonal respecto a su inmediato superior llamase coordinador, jefe, según sea el caso. Si la relación entre el administrativo y su inmediato superior es positiva es cordial ello redundaría en un desempeño laboral.

La dimensión de la satisfacción intrínseca. Bernuy (2014, p. 32) El hombre no puede hacer uso de lo que aprende sino arde en su corazón el fuego de la determinación, produce un estado de ánimo lleno de decisión. La decisión produce firmeza, valor y fe, produce confianza, celo y lealtad, garantiza la resistencia y la voluntad de vencer. Una organización carene de determinación no es nada con ella todo se hace posible. Bernuy (2014, p. 33) nos dice que la disciplina requiere perseverancia, no es una obligación. La disciplina debe venir de un querer hacer, conociendo sus elementos siendo estos el sacrificio, la perseverancia, el altruismo y el compromiso, pues debemos entender que la disciplina no es forzar a las personas a realizar algo si no aplicar los elementos antes mencionados, por ello un verdadero líder ejercita la autodisciplina controlando sus pensamientos y sus actos, aun cuando no es visto por nadie. Para Arias, & Velarde (2013) Señaló que: Las necesidades que tenemos los seres humanos nos impulsan para tener la fuerza de voluntad para superar todas las dificultades que se nos presenten día con día. Cuando hablamos de satisfacción nos referimos esas ganas que nos impulsan a querer conseguir algún objetivo y satisfacer nuestras necesidades humanas (p.243).

La dimensión de la satisfacción extrínseca, Para Bharthapudi (2016). define que la satisfacción por el trabajo es “el proceso que activa el comportamiento de las personas en el trabajo, lo mantiene y orienta hacia. Sentirse motivado en el trabajo es importante pues

hace que el individuo realiza las actividades de la mejor manera posible, se siente como en casa, busca mejorar continuamente, es por esta razón los directivos deben motivar permanentemente a sus trabajadores. Behar (2008) Consideran que para estudiar a la satisfacción se debe tener en cuenta tres aspectos fundamentales: Se debe advertir que la satisfacción es un estado hipotético, no es posible verla ni tocarla, se la debe inferir a partir de conductas observables” Bernuy (2014) “Consiste en desarrollar en la persona el espíritu creativo, crítico y científico, expresar espontáneamente deseos e intereses y el espíritu explorador” (p. 362). Lo más importante está en proponerse uno mismo y salir adelante, aunque las circunstancias no sean las más favorables. Las personas de esta naturaleza son las que no ponen tantos peros a las cosas, y en lugar de quejarse y detenerse a pensar en los obstáculos, deciden actuar porque la consideran como única forma de avanzar en sus propósitos. Por eso muchas veces cuando se tiene una idea o un sueño, es recomendable dejar un poco de lado la razón y darle paso a la emoción.

La satisfacción constituye un factor decisivo en toda actividad humana, sobre todo en contextos académicos. Yáñez, Arenas, y Ripoll, (2010). Así cuando un estudiante requiere conseguir una determinada meta, como realizar un trabajo de tesis a nivel posgrado, necesita estar altamente motivado para mantenerse firme hasta la consecución de la misma. “El origen de estas motivaciones puede estar relacionado con el “desarrollo personal e intelectual, las esperanzas de mejorar en la carrera profesional y la afiliación a una persona o grupo”. (Bernuy (2014, p.146). Para un mejor abordaje de la investigación el problema general de investigación se ha planteado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019?, dando lugar a los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019?, ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019?, ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019?

Justificación teórica, La investigación, aporta bases para el entendimiento de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de

Porres, de esta manera se encontrará estrategias para lograr la satisfacción de los administrativos. Las municipalidades de nuestro país, se están implementando con recursos tecnológicos, pero el uso de estos recursos no es constante por diversas causas por lo que hacemos ésta investigación. Los recursos tecnológicos están irrumpiendo con mayor fuerza cada vez más en el campo de la gestión. Como sabemos no es suficiente instalar los recursos tecnológicos esto tiene que ir acompañado con materiales de calidad, capacitaciones y motivación del personal para el empleo de las tecnologías como apoyo en las diferentes áreas. Todas estas innovaciones tendrán sus ventajas por parte de los administrativos. Las investigaciones que se realizan sobre gestión administrativa en las instituciones públicas no permiten tener una visión panorámica del nivel de aplicación de las variables que se ha tomado en cuenta en la gestión pública posee características inéditas. Se debe tener presente que las formas cómo los directivos ejecuten una gestión por resultados, y no producir dosis significativas de frustración y malestar o por el contrario lograr que los trabajadores motivados con ganas de asistir a sus centros laborales y esto debe ser un desafío para los directivos de la municipalidad.

Justificación práctica, esta investigación será necesaria y aporta valiosa indagación sobre la situación del actual clima institucional y su relación directa con el personal directivo, porque permite conocer los resultados y estará en condiciones de plantear las correspondientes sugerencias y recomendaciones. La gestión en las instituciones públicas es responsabilidad de los gestores, de manera que el estudio incide, es tarea de los directivos y un reto plantear alternativas de solución. En definitiva, contribuir al desarrollo de la gestión administrativa. También se justifica porque en nuestro medio no existen estudios sobre la variable de estudio en la Municipalidad. Encontró en su investigación no experimental, que el entrenamiento es efectivo. Justificación teórica, la presente tesis de investigación será favorable para la gestión en tanto gestión administrativa, porque aporta conocimiento a los diferentes factores que intervienen en la gestión municipal. Los recursos tecnológicos en la actualidad se han incrementado y siguen avanzando en todo campo, también en el campo de gestión, sin duda que debemos estar preparados para afrontar estos cambios y acceder a nuevas formas de adquirir conocimiento de gestión, por eso es importante utilizar éstos recursos con los administrativos ya que se encuentran en todos los aspectos de nuestra vida. Pero nada se puede lograr solo con implementar las municipalidades con recursos tecnológicos, si no son utilizados adecuadamente.

La Justificación metodológica, la política actual del Estado peruano en materia de salud considera la implementación de la ley servir, entre ellas el desarrollo de la gestión administrativa con miras a lograr la satisfacción de los administrativos, pese a esto no se tienen metodologías para evaluar el comportamiento de estas variables, los instrumentos propuestos serán de utilidad en el ámbito de Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Para el proceso de la elaboración de la tesis se ha seguido un tipo de metodología acorde a nuestro trabajo que es cuantitativo descriptivo correlacional, La investigación se justifica metodológicamente, porque el resultado podrá ser tomados como referencia y empleados por otros estudios o investigaciones posteriores sobre temas relacionados a la variable gestión administrativa. Cuenta con aportes prácticos en aplicar encuestas a los administrativos y resolver operación de resultados como la tabulación de encuestas en excel y desarrollo de productos de tablas descriptivas inferenciales, la investigación se justifica será validada para otras investigaciones. Para precisar la finalidad del trabajo se formuló el siguiente objetivo general:, Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Mientras que, para precisar los procesos a seguir se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Se ha formulado la siguiente hipótesis principal: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Asimismo, considerando los problemas específicos planteados se formularon las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Existe una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Existe una relación directa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

II. MÉTODO

2.1. Tipo y diseño de investigación

La investigación está enmarcada en el paradigma positivista, tipo aplicada. Se orienta describir la relación entre el desempeño directivo y satisfacción laboral administrativo en la Municipalidad de San Martín de Porres, para lo cual, se realizó la recolección de datos, midiéndolas numéricamente, con el propósito de probar las hipótesis y realizar el análisis estadístico correspondiente, para posteriormente explicar los resultados, elaborar conclusiones y demostrar teorías (Hernández, Fernández y Baptista, 2014), según el método hipotético- deductivo.

Tipo de investigación.

Según Hernández (2015) considera que los estudios de una investigación pueden ser de carácter exploratorio, descriptivo, correlacionar también puede ser de carácter explicativo. En la investigación en mención se recaba datos de forma independiente respecto a las variables, midiendo la relación entre las mismas las cuales previamente han sido cuantificadas, analizadas y se establecen los vínculos entre las variables en mención.

Nivel

La investigación realizada en mención tuvo un nivel descriptivo la cual midió las dimensiones del fenómeno a estudiar, a su vez el nivel correlacional entre las variables y la relación que se encuentra entre ellas.

Método

En la investigación llevada a cabo el método utilizado es el hipotético – deductivo. El cual nos permite dar solución a los problemas que nos hemos planteados en nuestra investigación, a partir de las hipótesis que nos planteamos y encontrar soluciones a los problemas planteados y verificar con la información disponible si los resultados guardan relación con las hipótesis planteadas.

El tipo de investigación responde a la confiabilidad y factibilidad que se ha demostrado a través de su uso en estudios anteriores, y que corresponde adecuadamente al desarrollo de esta investigación. Además, se toma en cuenta el sentido práctico y entendible con que

cuenta este diseño para poder trabajar con las variables, explicar el tema de investigación y proporcionar elementos de análisis. Hernández et al. (2010, p. 158)

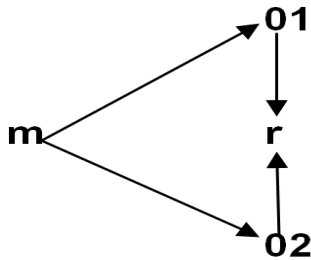


Figura 1: Esquema del diseño de investigación.

Dónde:

M: Es la muestra con lo cual se realizó el estudio.

O1: Indica la medición a la variable (Gestión administrativa)

O2: Indica la medición a la variable (Satisfacción laboral)

Metodología

Hernández, et al. (2010, p. 144) indica que el enfoque cuantitativo del método deductivo

Como método general se ha utilizado el método hipotético a analizar y el nivel de generalización que se quiere establecer entre ellas a través de procesos científicos y estadísticos.

Enfoque cuantitativo

El enfoque cuantitativo nos permite probar hipótesis, con una base numérica y llevar a cabo el análisis estadístico, que nos permitan probar la teoría.

Hernández, et. Al (2015) conciben como el conjunto de procesos, a partir del cual según los análisis estadísticos que se realizan, ayudan a determinar patrones del comportamiento del problema que se quiere resolver.

A partir de las interrogantes concisas que se han planteado en la investigación, se formulan las hipótesis, se proponen variables, así mismo se establece un diseño, se miden las variables en una situación específica, se recurre a cálculos estadísticos para llegar a conclusiones en relación o referente a las hipótesis establecidas.

2.2. Operacionalización de las variables

Variable 1: Gestión administrativa

Según Bernuy (2014) menciona que:

Los procesos de gestión de la empresa constituyen aquellas actividades que deben generar un valor añadido a través de la mejora permanente. Su valoración debe atender a como los procesos son identificados, revisados, y en caso necesario, replanteados para una gestión de calidad. Este apartado debe, pues, incluir evidencia sobre la existencia, interacción y valor de impacto de la institución en los diferentes ámbitos. (p. 34)

Variable 2: Satisfacción laboral

Bernuy (2014) Debemos indicar que mientras el estado de las percepciones es emocionalmente bueno la satisfacción laboral será como una experiencia laboral deseable. Asimismo, la variable para los especialistas de recursos humanos, y el progreso de los administrativos, como para propia institución. (p. 119) Por otro lado es una actitud psicológica y social donde se distingue básicamente la motivación por el trabajo, a disposiciones cognitivas, afectivas, actitudinal y la intensidad de reflejos emocionales de un trabajador dentro de una institución o empresa.

Definición operacional de las variables.

Operacionalización de variables.

Tabla 1

Operacionalización de la variable: Gestión administrativa

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y rangos
Planificación	Define la Misión y visión	1-6	Siempre	
	Formula objetivos		Casi Siempre	
Organización	Define los planes de trabajo	7-11	A Veces	Mala (22-51)
	Programa actividades		Casi Nunca	
	Divide el trabajo		Nunca	
Dirección	agrupar actividades	12-17		Regular (52-80)
	Asigna recursos			
Control	define a la autoridad y responsabilidad	18-22		Buena (81-110)
	Designa a las personas			
	Coordina los esfuerzos			
	comunica			
	motiva			
	lidera			
	orienta			
	define estándares			
	evalúa el desempeño			
	promueve acciones correctivas			

Fuente: Elaboración para el estudio de la teoría de la variable

Tabla 2

Operacionalización de la satisfacción laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala ordinal	Niveles y rangos
Satisfacción extrínseca	Independencia en el trabajo	1-14	Siempre	Mala (26-61)
	variedad de tareas		Casi Siempre	
	oportunidades de promoción en el trabajo		A Veces	
	reconocimiento por la labor realizada		Casi Nunca	
Satisfacción intrínseca	Compensación económica.	15-26	Nunca	Regular (62-96)
	Entorno físico			
	Seguridad en el puesto			
	gerencia institucional			
	Calidad de relación interpersonal.			
	Capacitación y perfeccionamiento			

Fuente: Elaborado para el estudio de la teoría de la variable

2.3. Población, muestra y muestreo

Población

Hernández (2010, p. 239) La población conformada por 120 administrativos que laboran durante el periodo lectivo 2018, Se consideró como criterio de inclusión a los administrativos

Tabla 3 *Población*

Población		%
Administrativos	120	100%
Total	120	100%

Fuente: elaboración propia según certificación de validación 2019

Constituido por 120 administrativos entre varones y mujeres cuya edad fluctúa entre los 25 y 55 años de edad respectivamente. La distribución se presenta en la siguiente tabla:

Muestra

120 administrativos.

La muestra se ha considerado de manera no probabilística, sino por el criterio de conveniencia, eligiendo a los administrativos, Se optó por una muestra probabilística basada en los administrativos Municipalidad de San Martín de Porres, ascendiendo a 120 administrativos. La elección de los administrativos antes mencionado, obedeció a la actitud favorable de los mismos a querer contribuir con el estudio.

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

Monje (2011) expresa que resulta adecuado aplicar encuestas para estudiar cualquier hecho o fenómeno con personas dispuestas a informar colaborativamente. En la investigación se consideró la aplicación de dos instrumentos cuyos ítems presentan alternativas de respuesta tipo Likert.

Los instrumentos son adaptados, el estudio consta de dos cuestionarios para los empleados, cuyo objetivo fue obtener información relacionada con la gestión administrativa, así como la satisfacción laboral

Para la variable gestión administrativa (22 ítems), según las dimensiones de: planificación, organización, dirección, control. Para la variable satisfacción laboral, se

tuvieron las dimensiones: Cumplimiento de objetivos Satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca

Técnicas

Es la encuesta, y para variable la satisfacción laboral la misma técnica que se aplicaron a los 120 administrativos.

Instrumentos

En esta investigación se utilizó dos instrumentos. El denominado Cuestionario sobre gestión administrativa, está conformado por 22 preguntas relacionadas con las dimensiones: Planificación, organización, ejecución y control.

El segundo, denominado Cuestionario sobre satisfacción laboral, está conformado por 26 preguntas que incluye a las dimensiones de: Satisfacción extrínseca, satisfacción intrínseca con sus respectivos indicadores. Ambos instrumentos, se construyeron aplicando. Elaboración, los ítems fueron tomados como referencias: y adaptado, escala Likert y otras creadas por los tesisistas y en total se construyó 22 ítems de la variable gestión administrativa la relación entre los ítems y los indicadores se explican a continuación: (1), más en casi nunca que de acuerdo (2), de A veces (3), y casi siempre (4); siempre (5) dirigidas a los administrativos.

2.5. Procedimiento

Otros lo realizaron en horas libres para no interferir con el horario de trabajo. La colaboración de administrativos fue, en todos los casos, consentida.

Ficha técnica

Nombre: Gestión administrativa

Autor: Gianni Emerson García Tiza

Formas: Formas Completa

Duración: 30 minutos

Aplicación: Administrativos

Puntuación: Escalar

Gestión administrativa

Niveles	Rango
Mala	(22-51)
Regular	(52-80)
Buena	(81-110)

Ficha técnica

Nombre: Satisfacción laboral

Autor: Gianni Emerson García Tiza

Formas: Formas Completa

Duración: 30 minutos

Puntuación: Escalar

Gestión administrativa

Niveles	Rango
Insatisfecho	(26-61)
Satisfecho	(62-96)
Muy satisfecho	(97-130)

Sin embargo, para la presente investigación se sometió a revalidación a juicio de expertos por profesionales que ostentan los grados de magister y doctor respectivamente, así como un metodólogo quienes revisaron la pertinencia, relevancia y claridad de los ítems propuestos en dicho instrumento.

Validez

Previo a la aplicación de los instrumentos se procedió a determinar su validez y confiabilidad. Al respecto, Monje (2011) refiere que la validez es el grado en que un instrumento mide lo que se pretende medir” (p. 165), es decir, consiste en verificar desde distintas perspectivas. La validez de contenido a los dos cuestionarios se determinó antes de su aplicación, encontrando la existencia de una relación entre cada variable, dimensión, indicador, las preguntas y las opciones de respuesta, determinando que los instrumentos demuestran un dominio específico del contenido a investigar y hasta donde los ítems representan el universo de contenido que se desea medir.

La validación se realizó a través de dos expertos en gestión administrativa, emitiendo juicio, previa verificación del cumplimiento con ciertos criterios como los de pertinencia,

relevancia, precisión y claridad; además de medir cada variable de investigación y sus dimensiones. Al respecto, Corral (2009), manifiesta que, a través del juicio de expertos, se obtiene estimaciones razonablemente buenas, que pueden ser confirmadas o modificadas en un determinado tiempo, además deben certificar, que las preguntas o afirmaciones seleccionadas sean claras y tengan coherencia con el trabajo realizado (Corral, 2009).

Tabla 4

Validez de gestión administrativa

Validador	Resultado
Dra. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez	Aplicable
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable

Fuente: Certificados de validez.

Tabla 5

Validez de satisfacción laboral

Validador	Resultado
Dr. María del Carmen Emilia Ancaya Martínez	Aplicable
Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje	Aplicable
Dr. Ricardo Guevara Fernández	Aplicable

Fuente: Certificados de validez.

Confiabilidad

Resulta pertinente aplicar un instrumento en una situación real, es decir, probarlo para identificar a tiempo los errores y hacer las modificaciones o correcciones necesarias a fin de garantizar su eficacia en lo que se desea investigar.

La confiabilidad de los cuestionarios, se determinó con una prueba previa con 20 profesores ajenos a la población de estudio, pero con similares características. Luego para saber si eran confiables o no, se aplicó a los datos obtenidos de los veinte encuestados.

Tabla 6

Confiabilidad cuestionario gestión administrativa

Alfa de Cronbach	N° de encuestados
0,822	22

Fuente: Resultados Obtenidos a través del software SPSS V24

Según los resultados el instrumento presenta una alta confiabilidad

Tabla 07

Confiabilidad cuestionario de la satisfacción laboral

Alfa de Cronbach	N° de encuestados
0,851	26

Fuente: Resultados Obtenidos a través del software SPSS V24

Los resultados de confiabilidad que obtuvieron los cuestionarios sobre gestión administrativa y satisfacción laboral fueron de: 0, 822y 0, 851, respectivamente, situándose según Palella y Martins en un nivel muy alto, por lo tanto, puede aplicarse con toda seguridad en la investigación.

2.6. Método de análisis de datos

Para contrastar las hipótesis se ha utilizado el estadístico de Rho Sperman por que las categorías de los instrumentos son de nivel ordinal

Se ha procesado los datos con el SPSS 25 convirtiendo a data las transformaciones respectivas de las categorías.

Cabe precisar que los instrumentos se aplicaron a los administrativos, previo visto bueno del director y consentimiento informado, explicándoles la finalidad del recojo de información y la confidencialidad de la misma. Una vez aplicados los instrumentos se procedió al tratamiento estadístico, vaciando los datos de cada instrumento, en el orden establecido al alzar de cada informante, recogiendo la información en base de datos previamente preparadas en Excel, por cada variable de estudio, para luego proceder al empleo del programa SPSP, versión 25.

2.7. Aspectos éticos

La originalidad del trabajo los administrativos de Municipalidad de San Martín de Porres, informantes, se mantiene en reserva, por último, no se juzgó las respuestas de los mismos. La evaluación se aplicó con reserva y discrecionalidad, previo consentimiento informado, por lo que los administrativos participaron completando al 100 % los ítems de cada cuestionario.

Conviene destacar previo a la aplicación de los instrumentos se proporcionaron indicaciones precisas y se absolvió las dudas planteadas respecto a cómo marcar las respuestas. Durante todo el proceso de investigación se consultaron diversas fuentes, acudiendo a internet básicamente para la búsqueda y recojo de información especializada, respetando siempre los derechos de autoría en la elaboración de los antecedentes, fundamentos teóricos y científicos.

III. Resultados.

3.1. Descripción de resultados

Tabla 8

Nivel de gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	20,8
Regular	42	35,0
Bueno	53	44,2
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 25.

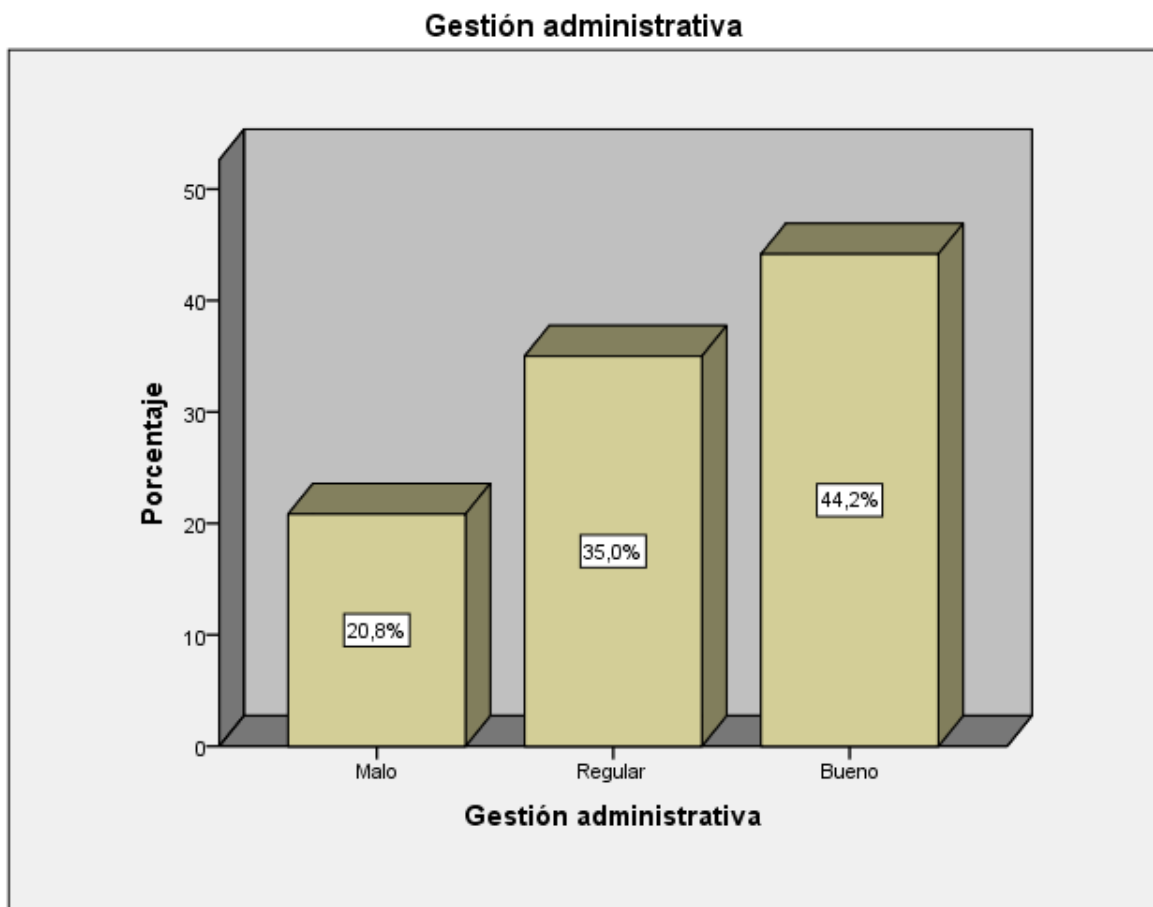


Figura 3 Nivel de gestión administrativa

La tabla 8 y Figura 3 De los resultados que podemos afirmar que el 20.8% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel malo, el 35% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es regular, por otro lado, el 44.2% el nivel es bueno. Afirma que el nivel se encuentra en nivel bueno.

Tabla 9

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	33	27,5
Regular	29	24,2
Bueno	58	48,3
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 25.

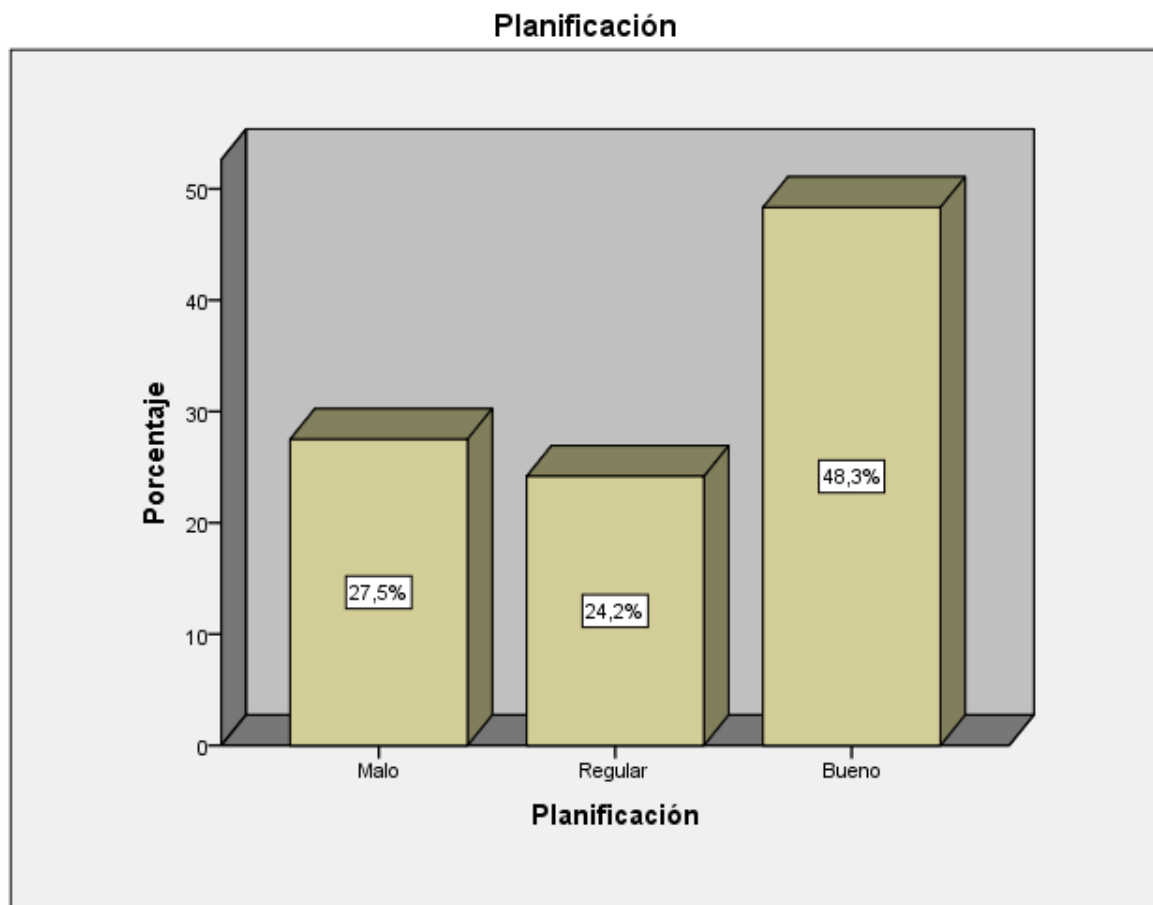


Figura 4 Nivel de planificación

La tabla 9 y Figura 4 De los resultados que podemos afirmar que el 27.5% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel malo, el 24% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es regular, por otro lado, el 48.3% el nivel es bueno. Afirma que el nivel se encuentra en nivel bueno.

Tabla 10
Nivel de organización

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	20,8
Regular	32	26,7
Bueno	63	52,5
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 25.

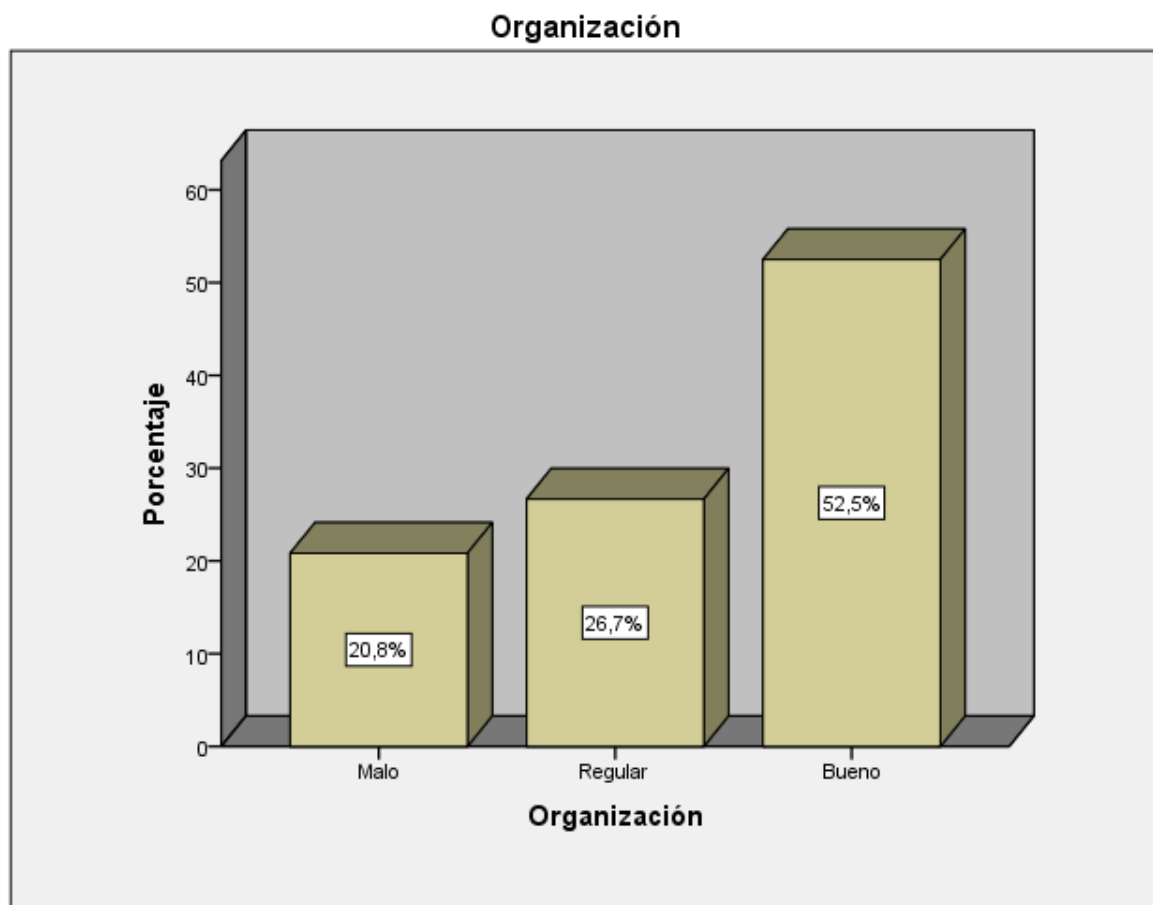


Figura 5 Nivel de organización.

La tabla 10 y Figura 5 De los resultados que podemos afirmar que el 20.8% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel malo, el 26.7% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es regular, por otro lado, el 52.5% el nivel es bueno. Afirma que el nivel se encuentra en nivel bueno.

Tabla 11
Nivel de dirección

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	37	30,8
Regular	38	31,7
Bueno	45	37,5
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 25.

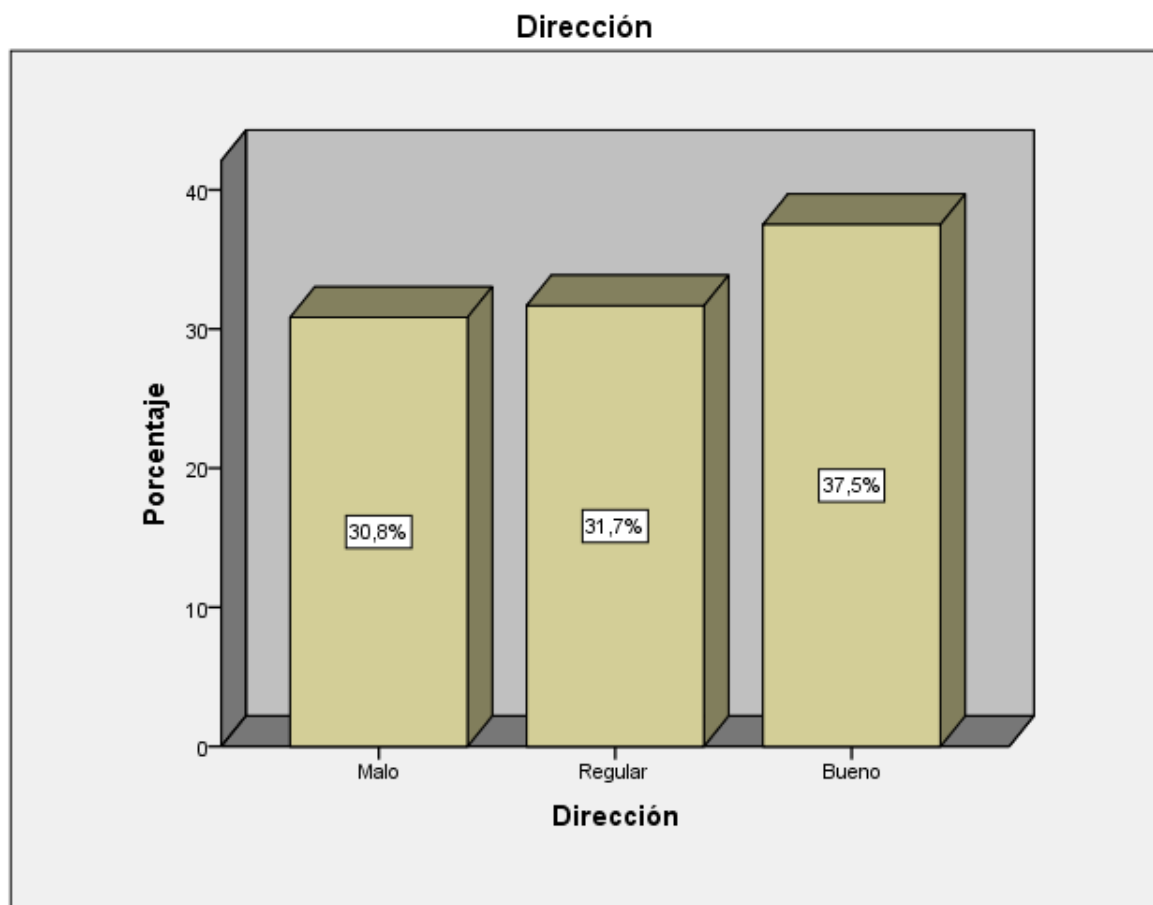


Figura 6 Nivel de dirección

La tabla 11 y Figura 6 De los resultados que podemos afirmar que el 30.8% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel malo, el 31.7% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es regular, por otro lado, el 37.5% el nivel es bueno. Afirma que el nivel se encuentra en nivel bueno.

Tabla 12

Nivel de control

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	18	15,0
Regular	57	47,5
Bueno	45	37,5
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 25.

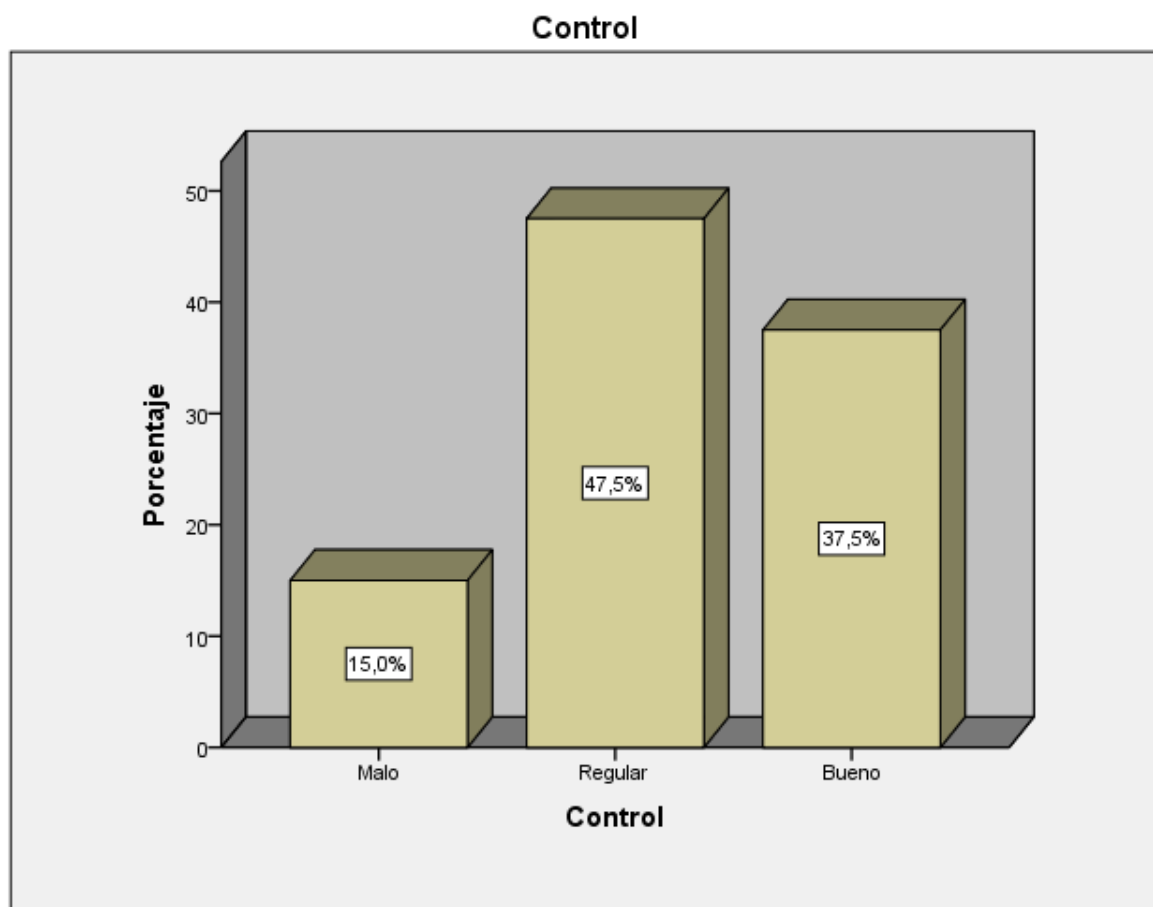


Figura 7 Nivel de control

La tabla 12 y Figura 7 De los resultados que podemos afirmar que el 15% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel malo, el 47.5% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es regular, por otro lado, el 37.5% el nivel es bueno. Afirma que el nivel se encuentra en nivel bueno.

Tabla 13

Nivel de satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	26	21,7
Satisfecho	40	33,3
Muy satisfecho	54	45,0
Total	120	100,0

Fuente: SPSS 25.

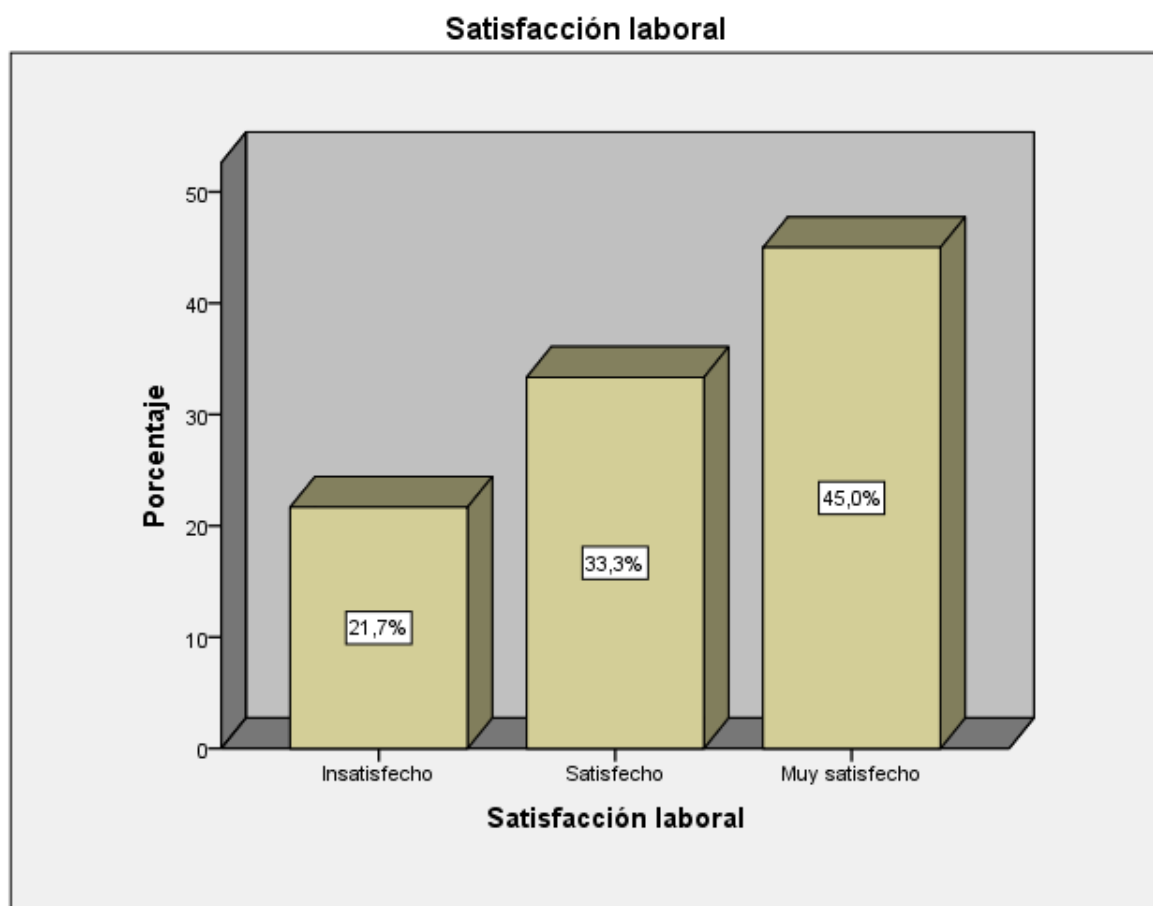


Figura 8 Nivel de satisfacción laboral

La tabla 13 y Figura 8 De los resultados que podemos afirmar que el 21.7% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel de insatisfecho, el 33.3% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es satisfecho, asimismo el 45% el nivel es muy satisfecho. Afirma que el nivel se encuentra en nivel muy satisfecho.

3.2. Resultados correlacionales.

Hipótesis General

H₀. No existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

H₁. Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 14

Correlación gestión administrativa y la satisfacción laboral

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,798** ,000
		N	120	120
Rho de Spearman	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral)	,798** ,000	1,000 .
		N	120	120

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 14, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,798$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por ello se afirma que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 1

Ho. No relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 15

Correlación planificación y la satisfacción laboral

			Planificación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000	,718**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Satisfacción laboral	N	120	120
		Coefficiente de correlación	,718**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 15, Según la hipótesis generada tuvo el valor de Rho = -0,718 demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 2

Ho. No existe relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 16

Correlación organización y la satisfacción laboral

			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 16, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,741$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 3

Ho. No existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 17

Correlación dirección y la satisfacción laboral

		Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,721**
	Satisfacción laboral	N	120
		Coefficiente de correlación	,721**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 17, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,721$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 4

Ho. No existe relación directa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 18

Correlación control y la satisfacción laboral

			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	1,000 .	,763** ,000
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,763** ,000	1,000 .
		N	120	120

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

Fuente: SPSS 25.

En la tabla 18, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,763$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre el control y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

IV. Discusión

En el presente estudio en cuanto a la hipótesis general, Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Según la hipótesis general tuvo el valor de $Rho = -0,798$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada. Nuestros resultados son avalados por Montejano (2016) Concluyo que el 0,942. Por su parte Ganoza (2016) Concluyendo que el 67,01% deficiente, el 28,80% eficiente, el 6,18% en el nivel muy eficiente del plan estratégico dichas variables están estrechamente relacionadas con un 0.796 una correlación alta.

En cuanto a la hipótesis específica 1, Existe una relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Según la hipótesis general tuvo el valor de $Rho = -0,718$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada, Asimismo, Crombach. Zalayeta (2017) Concluyo que el 12.5% de la muestra opina que la modernización del sistema es mala, el 92.0% que es regular y el 0.0% que es buena, el 5.0% de la muestra opina que el funcionamiento administrativo es mala, el 85.0% que es regular y el 10.0% que es buena en la institución, el 20.0% de la muestra opina que la modernización del sistema es mala, el 65.0% que es regular y el 15.0% que es buena en la Institución, 0.001 de 0.791 alta entre las variables investigadas Al respecto Pastrana (2017) Concluyo que la encuesta aplicada luego del vaciado de datos en el SPSS nos dieron como resultado que el 0,912 del Alfa de Crombach, los estudios estadísticos es de 0,765 ** asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$). Esta investigación guarda estrecha relación con la variable, además se refiere a una población con algunas características similares.

En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019., Según la hipótesis general tuvo el valor de $Rho = -0,741$ demostrando que existe una

correlación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada., nuestros resultados son avalados por Barbera (2016) Concluyo que el 31,96% es deficiente, el 45,36% es eficiente, y el 22,68% muy eficiente de la optimizar la gestión, una significancia alta y directa entre el planeamiento para el desarrollo y optimizar la gestión ($r = 0,827$) la percepción de que tienen los administrativos. Por otro lado, Guevara (2017), Concluyo que el estadístico rho Spearman de ,760 y un valor $p = ,000$ es significativo, existe capacidad considerable en el aspecto de concertación de la Sistema de gobierno en la institución, asimismo existe capacidad idónea entre la gestión administrativa, asistencia regular de los administrativos, destino adecuado de los recursos de la institución. Concluye que el 6,18% deficiente, el 60,82% en el nivel eficiente, el 32,99% muy eficiente en la gestión administrativa. 0,05 y con una moderada correlación de 0,445 y p -valor = $0,001 < 0,05$.

En cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Según la hipótesis generan tuvo el valor de $Rho = -0,721$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada. Nuestros resultados son avalados por Barbera (2016). Concluyo que el valor del Alpha de Cronbach que es mayor a 0.75 por lo que se considera el instrumento de fuerte confiabilidad, lo que nos permitirá realizar mediciones confiables de nuestras variables. Hinostroza (2017) Concluyo que el 18.8% de tienen un liderazgo. Cronbach de la dirección pública 0,818 y de la calidad educativa 0,837, el 11.3% en un nivel medio. El 11,3% alto de la dirección pública. El 51,3% medio y el 1,3% bajo. El 2,5 de administrativos se encuentra medianamente con un liderazgo y el 3,8% en un nivel bajo de satisfacción laboral. Concluyo que los estudios estadísticos son de 0,682 ** alta y positiva asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($p = 0,00 < 0,05$).

V. Conclusiones.

Primera: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,798$) y significativamente ($p=0.000$) con la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Segunda: La planificación se relaciona directa ($Rho=0,718$) y significativamente ($p=0.000$) con la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

Tercera: la correlación entre la organización con la satisfacción laboral de la Municipalidad de San Martín de Porres 2019; es significativa directa ($Rho=0,741$), afirmando que hay correlación entre la organización con la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis alterna ($p=0.000$).

Cuarta: La dirección se relaciona directa ($Rho=0,721$) y significativamente ($p=0.000$) con la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

VI. Recomendaciones

Primera: Se sugiere a los funcionarios de la municipalidad de San Martín de Porres ejecutar estrategias, políticas de gestión administrativa, y actividades que beneficien a los trabajadores y lograr la satisfacción laboral. Asimismo, el impacto del establecimiento de espacios de comunicación entre directivos y administrativos en torno al planeamiento estratégico Municipalidad, teniendo como elemento fundamental

Segunda: Se sugiere a los directivos y funcionarios de la municipalidad de llevar a cabo talleres, seminarios más relevantes que tiene la planeación en la satisfacción laboral de los administrativos. Promover jornadas de reflexión institucional, la presentación de los resultados de la satisfacción laboral para su análisis, evaluación y correspondiente retroalimentación.

Tercera: Se sugiere dar mayor atención especialmente a la dimensión organización para mejorar el ambiente laboral, de tal manera que el trabajador esté comprometido con la organización y trabajar de manera armónica. Fomentar el análisis del del plan anual de trabajo, orientadas a generar condiciones óptimas para la mejora de la satisfacción laboral de los administrativos, teniendo como eje central buena prácticas de las habilidades blandas en los encuentros con los administrativos.

Cuarta: se sugiere una comunicación horizontal entre los funcionarios, directivos y todo el personal organizativo de la municipalidad, y reconocer las capacidades y habilidades del otro, para la variable optimizar la satisfacción laboral en los trabajadores. Considerar el estudio del impacto de las jornadas de reflexión institucional, la presentación de los resultados de la gestión administrativa, así como su análisis, evaluación y correspondiente retroalimentación.

Quinta: Se sugiere a todos los administrativos de la municipalidad de fomentar el buen trato entre los funcionarios y todo el personal administrativos, asimismo promover la investigación sobre el fortalecimiento del desarrollo personal y profesional administrativo a través cursos, talleres, seminarios, encuentros y jornadas a cargo de profesionales del campo de la psicología, vía convenios

interinstitucionales con universidades, centros de capacitación, organismos no gubernamentales, entre otras instituciones.

VII. REFERENCIAS.

- Abizadeh, S. y Gray, J. (2011) *Provincial Government Spending in Canadá: An Empirical Analysis*”, *International Review of Applied Economics*, 7: 69-90.
- Arias, W., & Velarde, O. (2013). *Job satisfaction among employees from two department stores: a comparative study*. *Ciencia y trabajo*, 15(47), 41-46. Recuperado de Doi: <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200002>
- Ashworth, J.; Geys, B. y Heyndels, B. (2015) *Government Weakness and Local Public Debt Development in Flemish Municipalities*, *International Tax and Public Finance*, 12: 395-422.
- Ballabio, A. M. y Malena L. R. (2016) *Avances y retrocesos institucionales en la implementación de una política pública: el caso del ordenamiento territorial en Mendoza*, *Revista Enfoques*, XIV (25), Facultad de Ciencias Políticas y Administración Pública-Universidad Central de Chile, Santiago de Chile, Chile, pp. 107-125. [Links]
- Barbera, V. (2016). *Modernización y nueva gestión administrativa en los ayuntamientos del Camp de Tarragon*. (Tesis de maestría). Universidad Rovira Virgili. Disponible en: <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/tesis.pdf>.
- Bastardo, F. (2015) *Un modelo de gestión para la administración y control de los proyectos en desarrollo de la empresa IMPSA* (Tesis de maestría) Universidad Experimental Politécnica Antonio José de Sucre. Venezuela.
- Behar, D. (2008). *Introducción a la Metodología de la Investigación*, recuperado de: <http://rdigital.unicv.edu.cv/bitstream/123456789/106/3/Libro%20metodologia%20investigacion%20este.pdf>
- Bernuy, E. F. (2014) *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Bharthapudi, K. (2016). *The Effects of Autonomy on Job Satisfaction*. Recuperado de http://www.ehow.com/info_12107936_effects-autonomy-job-satisfaction.html
- Bonilla, D. M. J., & Bonilla, E. J. (2016). *Clima laboral y su incidencia en la satisfacción de los trabajadores de una empresa de consumo masivo*. *Ciencia Unemi*, 9(18), 26-34. Recuperado de: <http://ojs.unemi.edu.ec/index.php/cienciaunemi/article/view/301>
- Carrillo, C., Solano, M., Martínez, M. y Gómez, E. (2013). *Influencia del género y edad: satisfacción laboral de profesionales sanitarios*. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*

nov.-dic. 2013; 21(6):1314-20. Recuperado de http://www.scielo.br/pdf/rlae/v21n6/es_0104-1169-rlae-21-06-01314.pdf

- Cavalcante, P.; Ribeiro, B. "O (2012) *Sistema único de assistência Social: resultados da implementação da política nos municípios brasileiros*". *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, vol. 46, nº 6, 2012. [Links]
- Cavalcante, P.; Ribeiro, B. "O (2012) *Sistema Único de Assistência Social: resultados da implementação da política nos municípios brasileiros*". *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, vol. 46, nº 6, 2012. [Links]
- Cavalcante, P.; Ribeiro, B. "O (2012) *Sistema Único de Assistência Social: resultados da implementação da política nos municípios brasileiros*". *Revista de Administração Pública*, Rio de Janeiro, vol. 46, nº 6, 2012. [Links]
- Cázares, A. (2013) *El acceso a la información gubernamental: análisis empírico de políticas de transparencia en cuatro países centroamericanos*. *Revista de Gestión Pública* 2 (2), 35-38. Recuperado el 17 de mayo de 2016 de http://www.revistadegestionpublica.cl/Vol_II_No_2/RiosCejudo.pdf.
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría General de la Administración*. Segunda Edición. México.
- Del canto, E. (2011) *Gerencia estratégica y capital humano. Su prospectiva en los gobiernos locales en el contexto venezolano* *Revista Ciencias Estratégicas*, vol. 19, núm. 26, juliodiciembre, 2011, pp. 171-184 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia
- Derksen, W. y Korsten, A.F.A. "Policy making", en Kickert, J.M. y Van Vught, F.A. (2015) (editores), *Public Policy and Administration Sciences in the Netherlands*, Ed.
- Díaz, J., Núñez, L y Cáceres, K. (2018) *Influencia de las competencias gerenciales y la gestión por resultados en la imagen institucional*. *Revista Fides et Ratio*, 16, 169 - 197. En <http://www.ulasalle.edu.bo/fidesetratio/index.php/4-fides-et-ratio-volumen-16/11-0-fides-et-ratio-volumen-16-completo#revista>.
- Drucker, P. (1975) *La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas*. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2007). *Measuring job satisfaction in surveys – Comparative analytical report*. Tomado de http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/ewco/reports/TN0608TR01/TN0608TR01.pdf

- Farro, F. (2001). *Planeamiento estratégico para instituciones Educativas de Calidad*. Perú: Editorial Udegrat S.A.
- Ganoza, L. (2016). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión administrativa de la municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. (Tesis de maestría). Universidad de Ciencias aplicadas. Disponible en:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis+Lucila+Ganoza-final.pdf;jsessionid=05DF1068636A4DB862BDB8AA0A4D78AB?sequence>.
- Ganoza, L. (2016) *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión administrativa de la municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. (Tesis de maestría). Universidad de Ciencias aplicadas. Disponible en:
<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis+Lucila+Ganoza-final.pdf;jsessionid=05DF1068636A4DB862BDB8AA0A4D78AB?sequence>.
- García, J. (2014) *Gobierno abierto: transparencia, participación y colaboración en las administraciones públicas*. Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales, 24(8), 75-88. Recuperado el 20 de mayo de 2016 de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81832222006>
- Grossi, G., & Reichard, C. (2008). *Municipal corporatization in Germany and Italy*. Public Management Review, 10(5), pp. 597–617.
- Guevara, F. (2017). *Percepción del sistema de gobierno electrónico en la Gestión administrativa de la Municipalidad de Pachacamac según colaboradores de la gerencia social 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.
- Hegney, D., Plank, A. y Parker, V. (2006) *Extrinsic and intrinsic work values: Their impact on job satisfaction in nursing*. Journal of Nursing Management, 14 (4), 271–281.
- Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hinostroza (2017) *Gestión de la dirección pública y la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad distrital de Jesús María*, Tesis de Maestría) Universidad César Vallejo, Lima Perú.
- Ivancevich, J. M. y Donnelly, J. H. (1968) *Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners*. Personnel Journal, 47, 172-177

- Lara, G. (2016) *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado*. (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador.
- Lima, L. L. (2017) *El papel da burocracia de nível de rua na implementação e (re)formulação da política nacional de humanização dos serviços de saúde de Porto Alegre (RS)*". *Revista de Administração Pública*, vol. 1, N° 51, p. 46-63, 2017. [Links]
- Luceño, L., Martí, J., Rubio, S., y Jaén, M. (2008) *Psicología y riesgos laborales emergentes, los riesgos psicosociales*. EduPsykhé. *Revista de psicología y educación*. 7 (2), 111-129
- Luthans, F.; Avolio, B.; Avey, J. y Norman, S. M. (2007) *Positive Psychological Capital: Measurement and Relationship with Performance and Satisfaction*. *Personnel Psychology*, 60, 541–572.
- Mardanov, I., Maertz, C.& Sterrett, J. (2008) *Leader – member exchange and job satisfaction*. *Journal of Leadership Studies*, 2 (2), 63-82.
- Mateo (2017) *Gestión educativa y satisfacción laboral en los administrativos de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015*",
- Medina, M., Armenteros, M, Guerrero, L. y Barquero, J. (2012). *Las competencias gerenciales desde una visión estratégica de las organizaciones: un procedimiento para su identificación y evaluación del desempeño*. *Revista Internacional Administracion & Finanzas*, 5 (2), En <ftp://ftp.repec.org/opt/ReDIF/RePEc/ibf/riafin/riaf-v5n2-2012/RIAF-V5N2-2012-6.pdf>
- Mirás, S., Villoria, E., Álvarez, J., Cotobal, F., & González, L. (2017). *¿Cuál es la satisfacción laboral de los trabajadores que solicitan valoración de puesto de trabajo por motivo de salud?* *Revista Enfermería del Trabajo*, 7(3), 58-64. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6112223>
- Moisio, A. (2010) *On local government spending and taxation behaviour-effect of population size and economic condition*, European Regional Science Association 41st European Congress, Zagreb (Croatia), September 2010. Prentice Hall, London.
- Montejano, J. (2016). *La modernización administrativa pública, base del desarrollo Empresarial en México*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional en la Escuela Superior de Administración. Disponible en:

<https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/10325/1/Montejano%20Luna%20Jose%20Antonio.pdf>.

- Navarro, E; Llinares, C; y Montañana, A. (2010) *Factores de satisfacción laboral evocados por los profesionales de la construcción en la comunidad valenciana*. Revista de construcción, 9, 1, 4-16
- Núñez, L., Bravo, L., Cruz, C. e Hinostroza, M. (2018). *Competencias gerenciales y competencias profesionales en la gestión presupuestaria*. Revista Venezolana de Gerencia, 23 (83).
- Palma, S. (2005). *Manual de la Escala de Satisfacción Laboral*. Lima: Cartolan EIRL.
- Pastrana, M. (2017). *Gestión administrativa Municipal y Cumplimiento de la Regularización Urbana del distrito de Carabayllo 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.
- Roselló, M. y Pinya, C. (2014). *La formación en competencias básicas: un reto para la administración*. Revista Profesorado, 18 (2). En <http://www.ugr.es/~recfpro/rev182COL6.pdf>.
- Seo, Y., Ko, J. & Price, J. (2004). *The determinants of job satisfaction among hospital nurses: A model estimation in Korea*. International Journal of Nursing Studies, 41, 437- 446.
- Sledge, S., Miles, A. & Coppage, S. (2008). *What role does culture play? A look at motivation and job satisfaction among hotel workers in Brazil*. The International Journal of Human Resource Management, 19 (9), 1667-1682.
- Solórzano, J. V. S., Macías, C. B., Alfonso, Y. R., Betancourt, F. D. R., Apolinario, A. I. L., & Abreu, J. M. (2018). *Incidencia de la insatisfacción laboral en la eficiencia de la gestión*. Caso Clínica Estomatológica. Revista Médica Electrónica, 40(3). Recuperado de: http://revmedicaelectronica.sld.cu/index.php/rme/article/view/2755/html_474
- Soto, C.A. (2014). *La ejecución de la inversión pública de las municipalidades en el periodo 2007-2013*. Actualidad Gubernamental: Revista de Gobierno & Políticas Públicas, (67), VI-1 - VI-3.
- Yáñez, R., Arenas, M. y Ripoll, M. (2010). *El impacto de las relaciones interpersonales en la satisfacción laboral general*. Recuperada desde: <http://www.scielo.org.pe/pdf/liber/v16n2/a09v16n2.pdf>
- Zalayeta, P. (2017). *Consecuencias de la modernización del sistema organizacional en el funcionamiento administrativo de las municipalidades*

ANEXOS

	Martin de Porres, 2019.	Martin de Porres, 2019.	gerencia institucional (62-96) Calidad de relación interpersonal. Capacitación y perfeccionamiento Buena (97-130)
--	-------------------------	-------------------------	---

Tipo y diseño de investigación	Población y muestra	Técnicas e instrumentos	Estadística a utilizar
<p>Tipo: Investigación básica</p> <p>Diseño: Correlacional</p> <p>Método: Hipotético-deductivo</p>	<p>Población: 250 de los administrativos de La Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.</p> <p>Tipo de muestra: encuesta aleatoria simple</p> <p>Tamaño de muestra: 120 docentes</p>	<p>Variable 1: Gestión administrativa</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación La Municipalidad de San Martín de Porres, 2019</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Gianni Emerson Garcia Tiza</p> <hr/> <p>Variable 2: Satisfacción laboral</p> <p>Técnicas: Encuesta</p> <p>Instrumentos: Cuestionario</p> <p>Monitoreo: El investigador.</p> <p>Ámbito de Aplicación La Municipalidad de San Martín de Porres, 2019</p> <p>Forma de administración: Directa</p> <p>Autor: Gianni Emerson Garcia Tiza</p>	<p>Descriptiva: Porcentajes en tablas y figuras para presentar la distribución de los datos, la estadística descriptiva, para la ubicación dentro de la escala de medición,</p> <p>Inferencial: Para la contratación de las hipótesis se aplicó la estadística no paramétrica, mediante el coeficiente de Rho Spearman.</p>

Anexo 2. Instrumento Planificación estrategia
Cuestionario escala de medición: Gestión administrativa

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

1. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4
	Dimensión 1 Planificación				
1	Considera usted que existe una difusión adecuada de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres				
2	Comprende usted que el concepto de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres				
3	Identifica usted las metas seleccionadas que se desea alcanzar en corto plazo la municipalidad de San Martín de Porres				
4	Se encuentra usted conforme con los objetivos trazados por la municipalidad de San Martín de Porres				
5	Considera usted que los planes de la municipalidad de San Martín de Porres se ajusta a nuestra realidad				
6	Considera usted que cada programa de actividades estará detallado de acuerdo a las necesidades de la municipalidad de San Martín de Porres				
	Dimensión 2 Organización				
7	Considera las funciones y responsabilidades de cada trabajador o funcionario están definidas correctamente en la municipalidad de San Martín de Porres.				
8	Considera usted que la formación profesional o académica es necesaria para desarrollar actividades en la municipalidad de San Martín de Porres				
9	Considera cada área de trabajo tiene bien definida su función en la Municipalidad de San Martín de Porres				
10	Considera la municipalidad de San Martín de Porres asigna los recursos en forma equitativa y conveniente a cada asistente y áreas respectivas.				
11	Considera un organigrama visible que permite demarcar la sucesión de mando y capacidad de jerarquía en la organización de la municipalidad de San Martín de Porres.				
	Dimensión 3 Dirección				
12	Considera la designación de las autoridades y/o jefes de área se realiza por meritocracia en la Municipalidad de San Martín de Porres.				
13	Considera una buena coordinación entre las áreas que corresponden para la ejecución de tareas en la Municipalidad de San Martín de Porres un				
14	Opina que la comunicación dentro de la organización de la municipalidad de San Martín de Porres es fluida eficaz				
15	Opina que se utiliza los incentivos adecuados por parte de las autoridades para mejorar el rendimiento laboral del trabajador de la Municipalidad de San Martín de Porres				
16	Opina que el liderazgo de los funcionarios de la Municipalidad de San Martín de Porres es democrático.				
17	Opina que se da a los usuarios en la Municipalidad de San Martín de Porres sobre los procedimientos administrativos son adecuados				
	Dimensión 4 control				

18	Opina que una política de crecimiento estandarizado de los procesos realizados en la Municipalidad de San Martín de Porres					
19	Opina que una evaluación periódica y sistemática en cada área de trabajo de la Municipalidad de San Martín de Porres.					
20	Opina que la evaluación del desempeño laboral es integral y parcial para cada uno de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres.					
21	Después de realizado el monitoreo y evaluación en la Municipalidad de San Martín de Porres se realiza acciones correctivas.					
22	Las acciones correctivas tomadas en la Municipalidad de San Martín de Porres son adecuadas.					

Gracias por su colaboración

Anexo 3. Instrumento Cultura corporativa.

Cuestionario escala de medición: Satisfacción laboral

Estimado docente, marcar con una equis (X) en cada recuadro la respuesta que mejor represente su opinión.

2. Nunca. 2. Casi Nunca 3. A veces 4. Casi siempre 5. Siempre

Nº	Ítems	1	2	3	4
	Dimensión 1 Satisfacción Extrínseca				
1	El sueldo que recibo es justo por el trabajo que realizo en la Municipalidad de San Martín de Porres				
2	La puntualidad en el pago de mi sueldo que no ofrecen la Municipalidad de San Martín de Porres me da tranquilidad personal y familiar				
3	La comodidad en el área donde trabajo en la Municipalidad de San Martín de Porres facilite mi labor diaria.				
4	La Municipalidad de San Martín de Porres dispone que tecnología que facilite el trabajo diario.				
5	La estabilidad laboral que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres en la tranquilidad para mí desempeño laboral				
6	La evaluación a fines de año que se lleva a cabo en la Municipalidad de San Martín de Porres es de manera clara y transparente.				
7	Me siento contento por trabajar en la Municipalidad de San Martín de Porres.				
8	Me satisface la distribución de la infraestructura que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres.				
9	Me siento complacido con mis compañeros de la Municipalidad de San Martín de Porres por la cual trabajo.				
10	En la Municipalidad de San Martín de Porres uno se siente a gusto con los colegas y superiores				
11	Siento que las relaciones de trabajo distribuidas en esa municipalidad de San Martín de Porres son afectuosas				
12	En esta Municipalidad de San Martín de Porres me complace que la capacitación y desarrollo profesional se ven constantemente				
13	Me agrada que las jornadas laborales sea productivas en la Municipalidad de San Martín de Porres				
14	En la Municipalidad de San Martín de Porres se facilita a los trabajadores para que asistan a cursos de capacitación y perfeccionamiento				
	Dimensión 2 Satisfacción Intrínseca				
15	Los servidores de la Municipalidad de San Martín de Porres tiene cierta autonomía para tomar sus propias decisiones en tareas de su responsabilidad-				
16	Cada supervisor de la Municipalidad de San Martín de Porres asegura su nivel de logró en el trabajo que realiza				
17	Para mi es importante elegir la metodología de trabajo apropiada en la Municipalidad de San Martín de Porres				
18	Utilizó mi criterio para la solución de los problemas dentro de las normas establecidas en la Municipalidad de San Martín de Porres				
19	El abanico de oportunidades que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres hace sentir muy bien				
20	Me siento satisfecho por la existencia en el trabajo para ser promocionado en la municipalidad de San Martín de Porres				
21	Me agrada que la Municipalidad de San Martín de Porres me permita				

	realizar variedad de un labores un orientadas al logro de los objetivos institucionales					
22	Asisto un con regularidad a los eventos sociales que la Municipalidad de San Martín de Porres realiza.					
23	En la Municipalidad de San Martín de Porres me agradaría poder ocupar cargos de alta responsabilidad					
24	Estoy contento que la principal herramienta para escalar posiciones en la Municipalidad de San Martín de Porres es por el rendimiento que uno realiza.					
25	Disfruto que la Municipalidad de San Martín de Porres premie el esfuerzo de cada trabajador					
26	Estoy satisfecho por el reconocimiento que se dan, por el trabajo realizado en la Municipalidad de San Martín de Porres.					

¡Gracias por su colaboración

Anexo 4: Validación por expertos.

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

Nº	Dimensiones / Indicadores/items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Planificación							
1	Considera usted que existe una difusión adecuada de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
2	Comprende usted que el concepto de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
3	Identifica usted las metas seleccionadas que se desea alcanzar en corto plazo la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
4	Se encuentra usted conforme con los objetivos trazados por la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los planes de la municipalidad de San Martín de Porres se ajusta a nuestra realidad	✓		✓		✓		
6	Considera usted que cada programa de actividades estará detallado de acuerdo a las necesidades de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Organización							
7	Considera que las funciones y responsabilidades de cada trabajador o funcionario están definidas correctamente en la municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que la formación profesional o académica es necesaria para desarrollar actividades en la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
9	Considera, opina que cada área de trabajo tiene bien definida su función en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
10	Considera que la municipalidad de San Martín de Porres asigna los recursos en forma equitativa y conveniente a cada asistente y áreas respectivas.	✓		✓		✓		
11	Considera que existe un organigrama visible que permite demarcar la sucesión de mando y capacidad de jerarquía en la organización de la municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
	Dimensión 3 Dirección							
12	Considera que la designación de las autoridades y/o jefes de área se realiza por meritocracia en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
13	Considera que existe una buena coordinación entre las áreas que corresponden para la ejecución de tareas en la Municipalidad de San Martín de Porres un	✓		✓		✓		
14	Opina que la comunicación dentro de la organización de la Municipalidad de San Martín de Porres es fluida eficaz	✓		✓		✓		

15	Opina que se utiliza los incentivos adecuados por parte de las autoridades para mejorar el rendimiento laboral del trabajador de la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
16	Opina que de los funcionarios de la Municipalidad de San Martín de Porres es democrático.	✓		✓		✓	
17	Opina que la información que se da a los usuarios en la Municipalidad de San Martín de Porres sobre los procedimientos administrativos son adecuados	✓		✓		✓	
Dimensión 4 controles en un							
18	Opina que existe una política de crecimiento estandarizado de los procesos realizados en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
19	Opina que existe evaluación periódica y sistemática en cada área de trabajo de la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	
20	Opina que la evaluación del desempeño laboral es integral y parcial para cada uno de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	
21	Después de realizado el monitoreo y evaluación en la Municipalidad de San Martín de Porres se realiza acciones correctivas.	✓		✓		✓	
22	Las acciones correctivas tomadas en la Municipalidad de San Martín de Porres son adecuadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. María del Carmen Araya Martínez DNI: 10352960

Especialidad del validador: Metodóloga

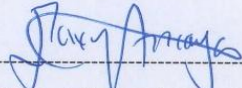
01 de Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

N°	Dimensiones / Indicadores/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Satisfacción Extrínseca							
1	El sueldo que recibo es justo por el trabajo que realizo en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
2	La puntualidad en el pago de mi sueldo que no ofrecen la Municipalidad de San Martín de Porres me da tranquilidad personal y familiar	✓		✓		✓		
3	La comodidad en el área donde trabajo en la Municipalidad de San Martín de Porres facilite mi labor diaria.	✓		✓		✓		
4	La Municipalidad de San Martín de Porres dispone que tecnología que facilite el trabajo diario.	✓		✓		✓		
5	La estabilidad laboral que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres en la tranquilidad para mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
6	La evaluación a fines de año que se lleva a cabo en la Municipalidad de San Martín de Porres es de manera clara y transparente.	✓		✓		✓		
7	Me siento contento por trabajar en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
8	Me satisface la distribución de la infraestructura que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
9	Me siento complacido con mis compañeros de la Municipalidad de San Martín de Porres por la cual trabajo.	✓		✓		✓		
10	En la Municipalidad de San Martín de Porres uno se siente a gusto con los colegas y superiores	✓		✓		✓		
11	Siento que las relaciones de trabajo distribuidas en esa municipalidad de San Martín de Porres son afectuosas	✓		✓		✓		
12	En esta Municipalidad de San Martín de Porres me complace que la capacitación y desarrollo profesional se ven constantemente	✓		✓		✓		
13	Me agrada que las jornadas laborales sea productivas en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
14	En la Municipalidad de San Martín de Porres se facilita a los trabajadores para que asistan a cursos de capacitación y perfeccionamiento	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Satisfacción Intrínseca							
15	Los servidores de la Municipalidad de San Martín de Porres tiene cierta autonomía para tomar sus propias decisiones en tareas de su responsabilidad-	✓		✓		✓		
16	Cada supervisor de la Municipalidad de San Martín de Porres asegura su nivel de logró en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		

17	Para mí es importante elegir la metodología de trabajo apropiada en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
18	Utilizó mi criterio para la solución de los problemas dentro de las normas establecidas en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
19	El abanico de oportunidades que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres hace sentir muy bien	✓		✓		✓	
20	Me siento satisfecho por la existencia en el trabajo para ser promocionado en la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
21	Me agrada que la Municipalidad de San Martín de Porres me permita realizar variedad de un labores un orientadas al logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓	
22	Asisto un con regularidad a los eventos sociales que la Municipalidad de San Martín de Porres realiza.	✓		✓		✓	
23	En la Municipalidad de San Martín de Porres me agrada poder ocupar cargos de alta responsabilidad	✓		✓		✓	
24	Estoy contento que la principal herramienta para escalar posiciones en la Municipalidad de San Martín de Porres es por el rendimiento que uno realiza.	✓		✓		✓	
25	Disfruto que la Municipalidad de San Martín de Porres premie el esfuerzo de cada trabajador	✓		✓		✓	
26	Estoy satisfecho por el reconocimiento que se dan, por el trabajo realizado en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	

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

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Dra. María del Carmen Arcaña Martínez DNI: 1.0352960

Especialidad del validador: Metodológica

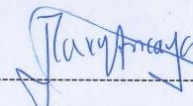
01 Junio del 2019

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

Nº	Dimensiones / Indicadores/items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Planificación								
1	Considera usted que existe una difusión adecuada de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
2	Comprende usted que el concepto de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
3	Identifica usted las metas seleccionadas que se desea alcanzar en corto plazo la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
4	Se encuentra usted conforme con los objetivos trazados por la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los planes de la municipalidad de San Martín de Porres se ajusta a nuestra realidad	✓		✓		✓		
6	Considera usted que cada programa de actividades estará detallado de acuerdo a las necesidades de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
Dimensión 2 Organización								
7	Considera que las funciones y responsabilidades de cada trabajador o funcionario están definidas correctamente en la municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que la formación profesional o académica es necesaria para desarrollar actividades en la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
9	Considera, opina que cada área de trabajo tiene bien definida su función en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
10	Considera que la municipalidad de San Martín de Porres asigna los recursos en forma equitativa y conveniente a cada asistente y áreas respectivas.	✓		✓		✓		
11	Considera que existe un organigrama visible que permite demarcar la sucesión de mando y capacidad de jerarquía en la organización de la municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
Dimensión 3 Dirección								
12	Considera que la designación de las autoridades y/o jefes de área se realiza por meritocracia en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
13	Considera que existe una buena coordinación entre las áreas que corresponden para la ejecución de tareas en la Municipalidad de San Martín de Porres un	✓		✓		✓		
14	Opina que la comunicación dentro de la organización de la Municipalidad de San Martín de Porres es fluida eficaz	✓		✓		✓		

15	Opina que se utiliza los incentivos adecuados por parte de las autoridades para mejorar el rendimiento laboral del trabajador de la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
16	Opina que de los funcionarios de la Municipalidad de San Martín de Porres es democrático.	✓		✓		✓	
17	Opina que la información que se da a los usuarios en la Municipalidad de San Martín de Porres sobre los procedimientos administrativos son adecuados	✓		✓		✓	
Dimensión 4 controles en un							
18	Opina que existe una política de crecimiento estandarizado de los procesos realizados en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
19	Opina que existe evaluación periódica y sistemática en cada área de trabajo de la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	
20	Opina que la evaluación del desempeño laboral es integral y parcial para cada uno de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	
21	Después de realizado el monitoreo y evaluación en la Municipalidad de San Martín de Porres se realiza acciones correctivas.	✓		✓		✓	
22	Las acciones correctivas tomadas en la Municipalidad de San Martín de Porres son adecuadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TATAY FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

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

- ¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
- ²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
- ³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
- Nota:** Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



 Dr. Freddy Ochoa Tatay
 METODOLOGIA DE INVESTIGACION
Firma del Experto Informante.
Especialidad

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONITENDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Dimensiones / Indicadores/ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Satisfacción Extrínseca							
1	El sueldo que recibo es justo por el trabajo que realizo en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
2	La puntualidad en el pago de mi sueldo que no ofrecen la Municipalidad de San Martín de Porres me da tranquilidad personal y familiar	✓		✓		✓		
3	La comodidad en el área donde trabajo en la Municipalidad de San Martín de Porres facilite mi labor diaria.	✓		✓		✓		
4	La Municipalidad de San Martín de Porres dispone que tecnología que facilite el trabajo diario.	✓		✓		✓		
5	La estabilidad laboral que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres en la tranquilidad para mí desempeño laboral	✓		✓		✓		
6	La evaluación a fines de año que se lleva a cabo en la Municipalidad de San Martín de Porres es de manera clara y transparente.	✓		✓		✓		
7	Me siento contento por trabajar en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
8	Me satisface la distribución de la infraestructura que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
9	Me siento complacido con mis compañeros de la Municipalidad de San Martín de Porres por la cual trabajo.	✓		✓		✓		
10	En la Municipalidad de San Martín de Porres uno se siente a gusto con los colegas y superiores	✓		✓		✓		
11	Siento que las relaciones de trabajo distribuidas en esa municipalidad de San Martín de Porres son afectuosas	✓		✓		✓		
12	En esta Municipalidad de San Martín de Porres me complace que la capacitación y desarrollo profesional se ven constantemente	✓		✓		✓		
13	Me agrada que las jornadas laborales sea productivas en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
14	En la Municipalidad de San Martín de Porres se facilita a los trabajadores para que asistan a cursos de capacitación y perfeccionamiento	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Satisfacción Intrínseca							
15	Los servidores de la Municipalidad de San Martín de Porres tiene cierta autonomía para tomar sus propias decisiones en tareas de su responsabilidad-	✓		✓		✓		
16	Cada supervisor de la Municipalidad de San Martín de Porres asegura su nivel de logró en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		

17	Para mi es importante elegir la metodología de trabajo apropiada en la Municipalidad de San Martín de Porres							
18	Utilizó mi criterio para la solución de los problemas dentro de las normas establecidas en la Municipalidad de San Martín de Porres							
19	El abanico de oportunidades que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres hace sentir muy bien							
20	Me siento satisfecho por la existencia en el trabajo para ser promocionado en la municipalidad de San Martín de Porres							
21	Me agrada que la Municipalidad de San Martín de Porres me permita realizar variedad de labores un orientadas al logro de los objetivos institucionales							
22	Asisto un con regularidad a los eventos sociales que la Municipalidad de San Martín de Porres realiza.							
23	En la Municipalidad de San Martín de Porres me agrada poder ocupar cargos de alta responsabilidad							
24	Estoy contento que la principal herramienta para escalar posiciones en la Municipalidad de San Martín de Porres es por el rendimiento que uno realiza.							
25	Disfruto que la Municipalidad de San Martín de Porres premie el esfuerzo de cada trabajador							
26	Estoy satisfecho por el reconocimiento que se dan, por el trabajo realizado en la Municipalidad de San Martín de Porres.							

Observaciones (precisar si hay suficiencia): SUFICIENCIA

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: DR. OCHOA TAMAYO FREDDY DNI: 07015123

Especialidad del validador: METODOLOGIA DE INVESTIGACION

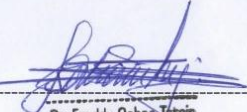
.....de.....del 20.....

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


 Dr. Freddy Ochoa Tamayo
 Firma del Informante.
 Especialidad

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

N°	Dimensiones / Indicadores/items	Claridad ¹		Pertinencia ²		Relevancia ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1 Planificación								
1	Considera usted que existe una difusión adecuada de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
2	Comprende usted que el concepto de la visión y misión de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
3	Identifica usted las metas seleccionadas que se desea alcanzar en corto plazo la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
4	Se encuentra usted conforme con los objetivos trazados por la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
5	Considera usted que los planes de la municipalidad de San Martín de Porres se ajusta a nuestra realidad	✓		✓		✓		
6	Considera usted que cada programa de actividades estará detallado de acuerdo a las necesidades de la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
Dimensión 2 Organización								
7	Las funciones y responsabilidades de cada trabajador o funcionario están definidas correctamente en la municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
8	Considera usted que la formación profesional o académica es necesaria para desarrollar actividades en la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
9	Cada área de trabajo tiene bien definida su función en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
10	La municipalidad de San Martín de Porres asigna los recursos en forma equitativa y conveniente a cada asistente y áreas respectivas.	✓		✓		✓		
11	Existe un organigrama visible que permite demarcar la sucesión de mando y capacidad de jerarquía en la organización de la municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
Dimensión 3 Dirección								
12	La designación de las autoridades y/o jefes de área se realiza por meritocracia en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
13	Existe una buena coordinación entre las áreas que corresponden para la ejecución de tareas en la Municipalidad de San Martín de Porres un	✓		✓		✓		
14	La comunicación dentro de la organización de la Municipalidad de San Martín de Porres es fluida eficaz	✓		✓		✓		
15	Se utiliza los incentivos adecuados por parte de las autoridades para mejorar el rendimiento laboral del trabajador de la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		

16	El liderazgo de los funcionarios de la Municipalidad de San Martín de Porres es democrático.	✓		✓		✓	
17	La información que se da a los usuarios en la Municipalidad de San Martín de Porres sobre los procedimientos administrativos son adecuados	✓		✓		✓	
Dimensión 4 control		Si	No	Si	No	Si	No
18	Existe una política de crecimiento estandarizado de los procesos realizados en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
19	Existe evaluación periódica y sistemática en cada área de trabajo de la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	
20	La evaluación del desempeño laboral es integral y parcial para cada uno de los trabajadores de la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	
21	Después de realizado el monitoreo y evaluación en la Municipalidad de San Martín de Porres se realiza acciones correctivas.	✓		✓		✓	
22	Las acciones correctivas tomadas en la Municipalidad de San Martín de Porres son adecuadas.	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador. Dr/ Mg: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Metodólogo - Estadístico


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

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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


Dr. Ricardo Guevara Fernández
METODOLOGO ESTADISTICO
CEL: 997511808 / 952863087

Firma del Experto Informante.

Especialidad

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

N°	Dimensiones / Indicadores/Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Dimensión 1 Satisfacción Extrínseca							
1	El sueldo que recibo es justo por el trabajo que realizo en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
2	La puntualidad en el pago de mi sueldo que no ofrecen la Municipalidad de San Martín de Porres me da tranquilidad personal y familiar	✓		✓		✓		
3	La comodidad en el área donde trabajo en la Municipalidad de San Martín de Porres facilite mi labor diaria.	✓		✓		✓		
4	La Municipalidad de San Martín de Porres dispone que tecnología que facilite el trabajo diario.	✓		✓		✓		
5	La estabilidad laboral que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres en la tranquilidad para mi desempeño laboral	✓		✓		✓		
6	La evaluación a fines de año que se lleva a cabo en la Municipalidad de San Martín de Porres es de manera clara y transparente.	✓		✓		✓		
7	Me siento contento por trabajar en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
8	Me satisface la distribución de la infraestructura que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓		
9	Me siento complacido con mis compañeros de la Municipalidad de San Martín de Porres por la cual trabajo.	✓		✓		✓		
10	En la Municipalidad de San Martín de Porres uno se siente a gusto con los colegas y superiores	✓		✓		✓		
11	Siento que las relaciones de trabajo distribuidas en esa municipalidad de San Martín de Porres son afectuosas	✓		✓		✓		
12	En esta Municipalidad de San Martín de Porres me complace que la capacitación y desarrollo profesional se ven constantemente	✓		✓		✓		
13	Me agrada que las jornadas laborales sea productivas en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓		
14	En la Municipalidad de San Martín de Porres se facilita a los trabajadores para que asistan a cursos de capacitación y perfeccionamiento	✓		✓		✓		
	Dimensión 2 Satisfacción Intrínseca	Si	No	Si	No	Si	No	
15	Los servidores de la Municipalidad de San Martín de Porres tiene cierta autonomía para tomar sus propias decisiones en tareas de su responsabilidad-	✓		✓		✓		
16	Cada supervisor de la Municipalidad de San Martín de Porres asegura su nivel de logro en el trabajo que realiza	✓		✓		✓		
17	Para mi es importante elegir la metodología de trabajo apropiada en la Municipalidad de San	✓		✓		✓		

	Martin de Porres						
18	Utilizó mi criterio para la solución de los problemas dentro de las normas establecidas en la Municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
19	El abanico de oportunidades que ofrece la Municipalidad de San Martín de Porres hace sentir muy bien	✓		✓		✓	
20	Me siento satisfecho por la existencia en el trabajo para ser promocionado en la municipalidad de San Martín de Porres	✓		✓		✓	
21	Me agrada que la Municipalidad de San Martín de Porres me permita realizar variedad de un labores un orientadas al logro de los objetivos institucionales	✓		✓		✓	
22	Asisto un con regularidad a los eventos sociales que la Municipalidad de San Martín de Porres realiza.	✓		✓		✓	
23	En la Municipalidad de San Martín de Porres me agradaría poder ocupar cargos de alta responsabilidad	✓		✓		✓	
24	Estoy contento que la principal herramienta para escalar posiciones en la Municipalidad de San Martín de Porres es por el rendimiento que uno realiza.	✓		✓		✓	
25	Disfruto que la Municipalidad de San Martín de Porres premie el esfuerzo de cada trabajador	✓		✓		✓	
26	Estoy satisfecho por el reconocimiento que se dan, por el trabajo realizado en la Municipalidad de San Martín de Porres.	✓		✓		✓	


Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable / Aplicable después de corregir / No aplicable

Apellidos y nombres del juez validador, Dr/ Mg: Ricardo Guevara Fernández DNI: 01048544

Especialidad del validador: Metodólogo - Estadístico

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


 Dr. Ricardo Guevara Fernández
 METODOLOGO ESTADISTICO
 CEL: 997511808 / 952863067

Firma del Experto Informante.

Especialidad

¹Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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

Anexo 5: Prueba Piloto de la Planificación estratégica

Base de datos de la confiabilidad de la variable Gestión administrativa

Gestión administrativa.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

29 : I17

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	vr
1	2	1	5	4	3	2	1	3	2	1	1	3	2	1	4	1	5	4	3	4	5	3	
2	3	2	4	1	3	3	1	3	3	1	2	3	3	1	2	4	4	1	3	1	4	3	
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
4	2	1	4	4	2	3	1	2	3	1	1	2	3	1	1	4	4	4	2	4	4	2	
5	3	1	5	2	2	4	3	2	4	3	1	2	4	3	2	1	5	2	2	2	5	2	
6	3	2	5	3	3	2	4	3	2	4	2	3	2	4	3	1	5	3	3	3	5	3	
7	5	3	4	5	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	5	5	4	5	2	5	4	2	
8	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	5	2	5	2	3	1	5	5	2	5	5	2	
9	2	2	5	4	3	2	1	2	5	4	2	3	2	5	4	3	1	1	4	2	1	3	
10	3	3	4	1	3	3	1	3	4	3	3	1	1	5	2	4	2	4	2	3	2	1	
11	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	1	4	3	2	3	2	2	5	5	3	
12	2	5	4	4	2	3	1	5	5	2	2	4	2	5	5	2	5	3	3	5	1	4	
13	5	5	5	2	2	4	3	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	1	5	
14	4	4	5	3	3	2	4	5	4	4	2	1	3	1	2	3	1	3	4	5	2	1	
15	2	5	4	5	2	3	2	1	5	4	3	1	4	3	2	4	3	5	5	3	3	1	
16	3	3	5	5	2	5	2	2	4	1	2	4	2	5	2	2	5	3	3	3	5	4	
17	3	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	2	2	4	3	2	4	5	5	5	5	2	
18	3	4	2	2	5	1	4	1	4	4	5	3	1	5	1	5	4	4	2	2	4	3	
19	3	1	3	2	4	4	2	5	4	3	4	5	2	4	2	4	1	2	2	1	2	5	
20	5	5	5	3	5	2	2	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	3	3	1	3	5	
21																							

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,822	22

Anexo 6: Prueba Piloto de la Cultura corporativa

Base de datos de la confiabilidad de la variable satisfacción laboral

*Satisfacción laboral.sav [Conjunto_de_datos1] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Edición Ver Datos Transformar Analizar Marketing directo Gráficos Utilidades Ventana Ayuda

31 : I17 Visible

	I1	I2	I3	I4	I5	I6	I7	I8	I9	I10	I11	I12	I13	I14	I15	I16	I17	I18	I19	I20	I21	I22	I23	I24	I25	I26	
1	1	3	5	4	3	1	1	3	5	4	3	1	5	3	2	3	1	4	4	2	3	4	3	1	5	3	
2	2	2	2	5	5	2	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	1	3	3	5	2	5	5	2	5	3	
3	3	3	5	4	3	3	1	3	1	5	3	2	1	3	1	5	5	5	2	3	3	4	3	3	4	5	
4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	1	3	3	3	3	3	3	3	1	4	
5	5	5	5	5	5	5	1	3	3	1	5	5	1	3	3	1	4	4	2	5	5	5	5	5	5	5	
6	2	5	3	3	2	2	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	2	3	3	2	2	4	2	
7	3	4	5	2	3	3	2	1	1	1	5	3	2	1	1	3	5	2	3	5	2	3	3	2	3	2	
8	5	5	5	2	5	5	3	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	5	2	5	5	2	5	5	2	5	
9	2	1	2	2	1	1	4	3	2	2	1	1	5	4	3	1	5	4	2	1	5	2	1	1	5	4	
10	3	1	3	3	1	1	1	3	3	3	1	1	4	1	3	1	4	1	1	1	4	3	1	1	4	1	
11	2	4	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	1	5	4	4	5	3	3	2	5	5	5	2	1	5	
12	1	5	1	3	1	5	3	2	1	3	1	5	5	5	1	5	5	5	3	4	2	1	5	5	5	5	
13	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	2	2	1	5	5	4	2	2	5	5	3	3	2	2	1	5	
14	3	2	1	3	3	1	5	5	1	3	3	1	4	1	3	2	3	3	4	4	5	2	3	1	4	1	
15	5	5	5	5	5	5	2	3	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	
16	4	2	3	2	1	1	1	5	3	2	1	1	3	1	4	2	3	1	3	1	3	2	1	1	3	1	
17	3	5	3	3	2	2	2	5	3	3	2	2	2	5	3	5	2	5	5	1	4	3	2	2	2	5	
18	2	3	5	2	3	3	3	4	5	2	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	2	2	3	3	3	4	
19	2	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	2	3	5	5	5	5	5	5	
20	1	4	1	5	1	1	4	2	1	5	1	1	4	4	2	4	4	5	3	5	1	5	1	1	4	4	
21																											
22																											

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	20	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	20	100,0

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

Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,851	26

Anexo 7: Base de datos de la muestra

Base de datos de Variable 1: Gestión administrativa																						
Nº	Planificación						Organización					Dirección					Control					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
1	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3
2	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4
3	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2
4	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2
5	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3
6	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2
7	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3
8	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4
9	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2
10	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	3	1	2	2	3
11	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2
12	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	5	5	2	1	2	3	1	2	2	2	2
13	3	2	3	2	3	4	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	3	2	3	4	2	3
14	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	3	2	2	1	2	3	2
15	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3
16	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	3	4
17	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4
18	4	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	1	2	2	1	3
19	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4
20	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3
21	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4	1	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3
22	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5
23	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	4	4	3	2	4	5	4	4
24	4	3	3	2	4	4	4	3	5	4	3	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	3
25	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4
26	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4
27	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3
28	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4
29	3	4	1	3	2	1	2	3	3	2	4	2	5	4	5	3	2	3	3	3	2	4
30	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4
31	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3
32	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	2	3	2
33	4	4	3	4	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	1	2	1
34	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3
35	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4
36	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4
37	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4	5	4
38	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	4	4	4	3	3
39	1	5	3	5	4	3	5	4	4	3	5	3	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3
40	2	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2
41	2	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	5	2	2	3	3	4	1	3	2	1
42	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4
43	4	3	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4
44	5	3	3	3	4	5	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3
45	4	3	3	5	4	3	4	4	3	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	5	4
46	4	2	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4	4
47	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
48	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4
49	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4
50	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4
51	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	1	5	3	5	4	3
52	4	4	5	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	3	4	5	4	4
53	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4
54	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3
55	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	5	5	4	3	4	3	4	5	4	4
56	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	5	4	3	3	1	5	5	3	3	3	4	5
57	3	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	3	3	5	3	5	4	3	3	5	4	3
58	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	5	4	2	4	3	4	3
59	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4
60	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	5	3	4	4

61	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	5	3	3	
62	5	5	5	2	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	
63	4	4	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	
64	3	5	3	5	3	4	2	4	3	4	1	3	5	3	4	3	4	4	5	3	3	5	
65	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	
66	3	3	4	4	2	4	1	5	5	4	5	2	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	
67	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	
68	3	4	3	4	5	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	5	3	3	4	
69	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	3	3	4	3	4	3	5	
70	2	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	
71	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	
72	5	4	4	5	3	5	4	3	3	3	4	3	4	2	2	5	3	3	3	3	3	5	
73	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	5	3	3	3	4	4	2	5	
74	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	
75	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
76	4	4	2	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	
77	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	
78	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	
79	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	5	3	4	3	4	5	3	4	
80	5	3	2	5	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	
81	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	1	3	3	3	4	3	
82	4	2	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	5	2	5	5	4	5	4	
83	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	
84	5	3	3	3	4	5	3	4	4	4	3	3	4	5	4	5	5	4	4	5	3	5	
85	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	1	3	4	5	3	4	4	
86	5	5	5	3	3	5	3	5	5	5	5	4	5	5	3	2	3	5	4	5	3	3	
87	4	4	3	4	4	4	4	2	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	
88	5	5	5	5	3	4	2	4	3	4	1	3	4	3	2	3	4	4	2	5	4	3	
89	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	4	
90	5	3	4	4	2	4	1	3	3	3	5	3	4	2	4	2	3	3	4	4	3	4	
91	3	3	2	5	3	4	3	3	4	3	5	5	4	3	1	5	5	3	5	3	4	3	
92	5	5	2	5	5	5	3	5	2	3	3	4	3	3	4	2	5	3	2	5	4	3	
93	3	4	5	3	3	4	3	4	4	3	3	5	4	5	4	5	4	2	3	3	4	3	
94	3	4	5	4	3	3	3	3	4	4	4	3	5	3	4	3	4	2	5	3	4	4	
95	3	4	3	5	5	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	
96	3	4	5	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	5	3	3	3	4	5	
97	3	5	3	4	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	
98	3	4	3	4	3	4	5	5	4	4	3	5	2	3	5	5	5	5	5	3	3	5	
99	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	
100	5	4	5	5	4	3	5	3	2	4	4	3	5	3	5	5	5	5	5	5	3	4	
101	5	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	
102	3	2	1	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	3	5	5	3	4	4	2	4	
103	3	5	2	3	4	4	5	2	5	4	4	3	3	2	5	2	3	3	2	5	3	4	
104	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	5	5	2	5	5	5	
105	4	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	4	3	4	5	3	3	4	
106	3	3	4	3	3	4	5	3	4	2	3	3	4	3	3	4	3	4	5	4	3	3	
107	3	5	3	3	4	2	4	3	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	5	3	
108	3	4	3	2	3	3	4	4	3	2	5	3	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	
109	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	3	3	3	5	3	4	3	4	
110	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	4	3	5	3	4	3	4	3	4	
111	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	
112	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	3	1	2	2	3	
113	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	
114	2	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	5	5	2	1	2	3	1	2	2	2	2	
115	3	2	3	2	3	4	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	3	2	2	3	4	2	3
116	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	3	2	2	1	2	3	2	
117	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	
118	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	3	4	
119	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	
120	4	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	1	2	2	1	3	

Base de datos de Variable 2: Satisfacción laboral																												
Nº	Satisfacción Extrínseca														Satisfacción Intrínseca													
	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		
1	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	5	4	3	3	4	3	4	5	3			
2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	5	3	4	3	5	3	3	4	2	4	3		
3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	3	2	3	3	4	4		
4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4		
5	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2		
6	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	4	3	
7	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	1	2	2	3		
8	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	5	4	3		
9	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	5	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2		
10	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3		
11	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2		
12	3	1	3	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4		
13	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3		
14	2	4	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3		
15	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3		
16	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4		
17	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3		
18	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4		
19	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	3	1	3	2		
20	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	2		
21	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	4	2	4		
22	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3		
23	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	2		
24	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	1	3	2		
25	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	3	3	4	3	2	2	2		
26	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3		
27	2	1	2	3	1	2	3	2	1	2	2	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2		
28	4	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	5	4	3	5	4	3	4	3	4	4	3	4	4	5	4		
29	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3		
30	2	2	3	2	1	3	2	1	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3		
31	2	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2		
32	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3		
33	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4		
34	2	3	2	2	3	1	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3		
35	3	4	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	2	4	3		
36	2	4	3	2	4	3	4	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	2	3	2		
37	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3		
38	4	4	4	3	4	5	4	4	2	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4		
39	2	3	4	3	2	3	2	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	2	4	2	4	3	4	5		
40	4	3	4	3	3	4	5	4	3	2	2	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2		
41	4	5	4	4	3	4	5	4	5	3	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	1	3	2	3	2	2		
42	5	4	3	4	5	4	3	4	3	2	3	2	3	1	3	2	2	2	3	2	1	3	2	1	2	2		
43	3	3	4	3	2	2	4	5	5	2	1	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2		
44	3	4	3	4	5	3	2	5	3	4	5	3	3	2	3	4	2	3	3	4	2	3	3	2	4	2		
45	4	4	3	3	4	4	3	4	5	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2		
46	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	3	1	2	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	3	2	2		
47	3	4	5	4	3	3	4	3	5	3	4	3	2	3	4	3	3	4	2	3	2	3	3	2	3	3		
48	2	4	4	2	3	2	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	2	4	3	2	4	3	4	3	4	3		
49	3	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	4	1	2	2	1	3	2	3	2	3	2	1	2	3		
50	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	5	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	4	3		
51	3	2	2	3	2	2	3	2	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2		
52	2	1	2	3	1	3	4	1	3	4	3	4	3	5	4	3	4	3	4	3	3	4	5	4	3	4		
53	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	2	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4	3	4		
54	2	4	4	3	2	4	3	2	3	3	3	4	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	4	4	3		
55	4	4	3	5	4	3	4	4	4	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	3	2	2	4	5	3	4
56	5	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	2	3	4	3	4	5	3	2	5	3	3		
57	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3		
58	2	3	3	2	2	1	3	1	2	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	2	3	4	3	4	3		
59	3	2	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	5	4	3	3	4	3	4	5		
60	2	1	2	3	3	2	4	2	5	4	5	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	4	3	2	4		

61	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	2	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	
62	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	2	2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	2	
63	4	3	3	4	4	4	3	3	5	3	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	
64	5	4	3	2	3	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	1	2	1	2	3	1	3	4	1	3	3	
65	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	4	3	
66	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	3	2	4	3	2	3	4	
67	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	5	4	3	4	4	3	3	
68	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	3	3	2	4	3	4	5	4	4	3	4	4	3	3	4	3	
69	5	4	5	3	5	3	3	5	3	5	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	
70	4	3	5	4	4	3	5	3	5	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	1	3	1	2	2	
71	5	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	2	4	
72	3	4	5	3	4	4	3	3	5	2	2	3	3	4	1	3	2	1	2	3	3	2	4	2	2	2	
73	3	3	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	
74	4	4	4	5	5	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	4	4	3	4	3	4	4	
75	4	5	3	3	4	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	
76	4	3	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	3	4	3	4	5	4	3	2	4	3	3	4	3	
77	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	2	4	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	5	4	
78	3	4	4	5	4	4	4	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	3	
79	4	4	4	4	4	4	5	5	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	5	4	4	4	3	4	3	
80	3	3	4	3	4	3	3	4	3	5	5	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	
81	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	5	4	5	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	4	5	
82	4	3	4	5	4	4	4	3	3	5	5	4	1	5	3	5	4	3	5	4	3	5	3	5	4	5	
83	3	5	4	5	5	5	3	4	5	4	3	4	2	5	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	
84	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	2	3	4	3	3	4	5	3	4	4	3	3	4	4	
85	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	5	3	3	
86	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	3	3	4	5	4	3	5	3	3	5	3	4	4	5	4	4	
87	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	4	1	3	4	5	3	4	4	4	4	4	4	
88	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	3	3	5	4	3	2	3	3	4	5	3	3	4	3	4	3	
89	5	5	5	2	4	4	3	3	3	4	3	4	5	5	4	4	4	5	3	3	4	3	3	4	4	4	
90	4	4	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	3	4	5	4	4	
91	3	5	3	5	3	4	2	4	3	4	1	3	5	3	4	3	4	4	5	3	3	5	4	5	5	5	
92	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	5	4	3	4	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	5	5	
93	3	3	4	4	2	4	1	5	5	4	5	2	3	3	5	5	4	5	4	3	4	5	4	5	3	3	
94	4	3	4	5	3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	3	3	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	
95	3	4	3	4	5	3	4	4	2	2	3	2	2	3	4	5	4	3	5	3	3	4	3	3	5	3	
96	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	5	2	4	3	3	3	4	3	4	3	5	3	5	5	4	
97	2	5	5	4	5	4	3	5	3	3	5	4	4	3	4	5	5	3	3	3	4	4	3	3	3	4	
98	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	5	3	5	3	4	4	3	4	4	3	3	5	5	3	
99	5	4	4	5	3	5	4	3	3	4	3	4	2	2	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	3	
100	3	4	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	2	5	3	3	3	4	4	2	5	3	3	3	3	
101	3	5	4	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	5	5	5	5	5	2	4	4	3	3	3	4	
102	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	2	3	5	
103	4	4	2	5	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	5	3	3	5	3	5	3	4	2	4	3	4	
104	3	3	3	4	3	4	5	4	4	3	3	4	5	3	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	
105	3	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	2	4	1	5	5	4	
106	5	3	5	3	4	3	4	4	3	3	4	5	3	5	3	4	3	4	5	3	4	3	4	3	4	3	3
107	5	3	2	5	4	3	4	4	3	3	2	3	2	3	4	4	3	4	3	4	5	3	4	4	2	2	
108	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	2	4	4	5	4	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	
109	4	2	5	3	4	4	4	4	4	2	3	3	5	4	3	5	2	5	5	4	5	4	3	5	3	3	
110	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	3	5	3	3	4	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	
111	4	4	3	3	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	
112	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	
113	2	4	2	3	4	2	3	2	3	4	3	2	2	3	2	4	2	3	2	4	2	2	3	4	3	3	
114	3	2	4	3	3	3	2	4	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	2	4	
115	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	1	3	2	
116	2	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	5	3	3	3	2	
117	2	1	2	3	2	2	3	2	2	3	1	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	1	4	2	4	
118	3	4	3	3	2	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	2	3	
119	3	3	4	2	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	1	3	2	
120	3	2	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	2	4	3	3	1	3	2	

Anexo 8

ARTÍCULO CIENTÍFICO

1. **TÍTULO:** “Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019”
2. **AUTOR:** Br. Gianni Emerson García Tiza. Gianemergt2@hotmail.com
3. **RESUMEN:** La investigación tuvo como objetivo general, determinar la relación entre Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. La población es de 120 administrativos, es probabilística, en los cuales se han empleado la variable: Gestión administrativa y la satisfacción laboral. Es una investigación de tipo básica desarrollada en el enfoque metodológico cuantitativo de método científico no experimental, de nivel descriptiva correlacional, el enfoque cuantitativo porque sostenida es en escala ordinal, obteniendo un alto grado de confiabilidad y validez de los instrumentos de recopilación de datos, realizados con el soporte estadístico del programa SPSS versión 24 y la opinión o juicio de expertos. Concluye que el valor de significancia asociada a la prueba es de 0.000 inferior al valor de significancia de la prueba, por lo que podemos rechazar la hipótesis nula y afirmamos que las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral presentan una relación directa y el coeficiente de correlación de Rho de Spearman alcanza el 0.798, podemos afirmar que la relación es directa y alta.
4. **PALABRAS CLAVE:** Gestión administrativa y la satisfacción laboral, programación y planificación, organización, dirección, control.
5. **ABSTRACT:** The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in the Municipality of San Martín de Porres, 2019. The population is 120 administrative, it is probabilistic, in which the variable: Administrative management and job satisfaction. It is a basic type research developed in the quantitative methodological approach of non-experimental scientific method, of correlational descriptive level, the quantitative approach because sustained is in ordinal scale, obtaining a high degree of reliability and validity of the data collection instruments, performed with the statistical support of the SPSS version 24 program and expert opinion or judgment. It concludes that the value of

significance associated with the test is 0.000 lower than the value of significance of the test, so we can reject the null hypothesis and affirm that the variables administrative management and job satisfaction have a direct relationship and the correlation coefficient Rho de Spearman reaches 0.798, we can say that the relationship is direct and high.

6. **KEYWORDS:** Administrative management and job satisfaction, programming and planning, organization, management, control.
7. **INTRODUCCIÓN:** Para la realización del presente trabajo de investigación se buscaron antecedentes y se consideró pertinente describir los siguientes:

Zalayeta (2017) Consecuencias de la modernización del sistema organizacional en el funcionamiento administrativo. La efectividad del sistema organizacional no se presenta automáticamente, sino que es producto de un proceso de construcción, de un adecuado proceso de toma de decisiones basa en el consenso, de la adquisición de aquellos recursos y elementos que permitan incrementar los niveles de productividad, y de desarrollar adecuados procesos de comunicación basados en el respeto y la tolerancia.

Pastrana (2017) Gestión administrativa municipal y cumplimiento de la regularización, es censal; Concluye que los estadísticos son de 0,765 ** asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$). Esta investigación guarda estrecha relación con la variable, además se refiere a una población con algunas características similares. La muestra lo conformaron 5 expertos, clientes actuales de las universidades (seleccionados a través del muestreo aleatorio simple), directivos, administrativos. Afirman que son acciones encargadas de beneficiar a una organización, mediante procesos desarrollados de manera responsable y correcta, como son la gestión administrativa, organizar, ejecutar acciones, controlar el desempeño del capital humano, etc.

Guevara (2017) Percepción del Sistema de gobierno electrónico en la gestión administrativa, la muestra conformad de 26 administrativos, El estadístico rho Spearman de ,760 y un valor $p = ,000$ es significativo, existe capacidad considerable en el aspecto de concertación de la Sistema de gobierno en la institución, asimismo existe capacidad idónea entre la gestión administrativa, asistencia regular de los administrativos, destino adecuado de los recursos de la institución. Concluye que el 6,18% deficiente, el 60,82% en el nivel eficiente, el 32,99% muy eficiente en la gestión administrativa. 0,05 y con una moderada correlación de 0,445 y $p\text{-valor} = 0,001 < 0,05$.

Para Lara (2016) Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral, los

resultados sorprenden es el obtenido en relación a las mujeres, que en su mayoría con formación no universitaria manifiestan satisfacción media-alta con la profesión, dando importancia al aspecto relacional; mientras que el resultado negativo gira entorno a la valoración y remuneración económica, principalmente. Montejano (2016) La modernización administrativa pública. La población y muestra estuvo conformada por 57 jefes departamentales y trabajadores, empleó las técnicas de análisis documental, encuestas y entrevista. Asimismo, los empleados y trabajadores, tienen un alto nivel de desconocimiento sobre el modelo de gestión que ejecuta el hospital, el 81,23% indicó que el departamento no cuenta con un modelo de gestión o que desconoce del tema. Ganoza (2016) Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión administrativa, El estudio es correlacional, transversal, es descriptivo, la muestra para la investigación es censal de 65 administrativos donde los datos pertenecen a una población pequeña, los cuestionarios fueron rigurosamente fiables 0.825 altamente confiable, concluyendo que los administrativos el 67,01% deficiente, el 28,80% eficiente, el 6,18% en el nivel muy eficiente del plan estratégico dichas variables están estrechamente relacionadas con un 0.796 una correlación alta. El resultado permite afirmar que los directivos y funcionarios deben aplicar un plan estratégico que permita organizar y optimizar la gestión administrativa. Mateo (2017) Gestión educativa y satisfacción laboral, trabajo cualitativo, La investigación se encuentra sustentada teórica y conceptualmente, acorde con lo estipulado en la R.R. N° 0089-2019/UCV, documento normativo que guía la redacción de las tesis universitarias a nivel institucional, por lo que cabe precisar que el desempeño directivo guarda relación directa con el proceso de gestión educativa institucional, es decir, siempre vinculada la política institucional en su sentido más amplio, involucrando toma de decisiones y un conjunto de acciones orientadas al servicio que ofrece una institución educativa, en consecuencia, el desempeño directivo guarda relación con la política educativa trazada por el Minedu, aplicando un conjunto de principios de la gestión en una institución en particular. Fundamentación científico técnica y humanística de la gestión municipal Según Bernuy (2014) menciona que: Los procesos de gestión de la empresa constituyen aquellas actividades que deben generar un valor añadido a través de la mejora permanente. Su valoración debe atender a como los procesos son identificados, revisados, y en caso necesario, replanteados para una gestión de calidad. Este apartado debe, pues, incluir

evidencia sobre la existencia, interacción y valor de impacto de la institución en los diferentes ámbitos. (p. 34)

Bernuy (2014) Debemos indicar que mientras el estado de las percepciones es emocionalmente bueno la satisfacción laboral será como una experiencia laboral deseable. Asimismo, la variable para los especialistas de recursos humanos, y el progreso de los administrativos, como para propia institución. (p. 119) Por otro lado es una actitud psicológica y social donde se distingue básicamente la motivación por el trabajo, a disposiciones cognitivas, afectivas, actitudinal y la intensidad de reflejos emocionales de un trabajador dentro de una institución o empresa. Para un mejor abordaje de la investigación el problema general de investigación se ha planteado de la siguiente manera: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019?, dando lugar a los siguientes problemas específicos: ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019?, ¿Cuál es la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019?, ¿Cuál es la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019? Se ha formulado la siguiente hipótesis principal: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Asimismo, considerando los problemas específicos planteados se formularon las siguientes hipótesis específicas: Existe una relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Existe una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Existe una relación directa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. Para precisar la finalidad del trabajo se formuló el siguiente objetivo general, Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019. mientras que, para precisar los procesos a seguir se plantearon los siguientes objetivos específicos: Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Determinar la relación entre la organización y la satisfacción

laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019, Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019, Determinar la relación entre la control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019.

8. METODOLOGÍA: El tipo de investigación es descriptivo, diseño no experimental, por cuanto el estudio se realizó en un momento único en el tiempo; el método es hipotético deductivo, correlacional, en tanto se establecen relaciones entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martin de Porres, 2019. La muestra fue de 120 administrativos y el muestreo fue no probabilístico, censal. Los instrumentos tuvieron validez y confiabilidad Alpha de Cronbach para las variables. En los métodos de análisis de datos se realizó estadística descriptiva e inferencial, y las pruebas no paramétricas Rho de Spearman.

9. RESULTADOS: Se muestran en los siguientes gráficos.

9.1. Tabla de resultados obtenidos.

La tabla 1

Nivel de gestión administrativa

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Malo	25	20,8
Regular	42	35,0
Bueno	53	44,2
Total	120	100,0

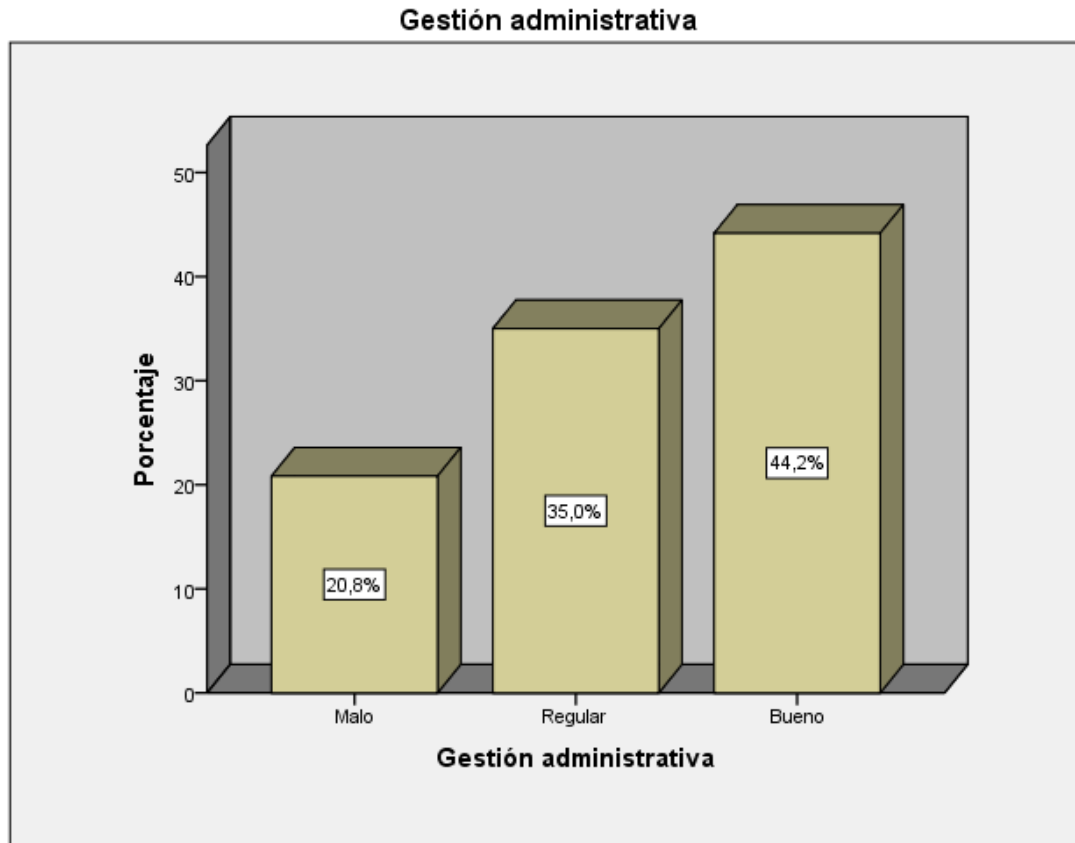


Figura 1 Nivel de gestión administrativa

La tabla 1 y Figura 1 De los resultados que podemos afirmar que el 20.8% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel malo, el 35% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es regular, por otro lado, el 44.2% el nivel es bueno. Afirma que el nivel se encuentra en nivel bueno.

Tabla 2

Nivel de satisfacción laboral

Niveles	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	26	21,7
Satisfecho	40	33,3
Muy satisfecho	54	45,0
Total	120	100,0



Figura 2 Nivel de satisfacción laboral

La tabla e y Figura 2 De los resultados que podemos afirmar que el 21.7% de la muestra afirma que se encuentra en el nivel de insatisfecho, el 33.3% de los administrativos encuestados afirman que el nivel es satisfecho, asimismo el 45% el nivel es muy satisfecho. Afirma que el nivel se encuentra en nivel muy satisfecho.

9.2. Resultados correlacionales.

Hipótesis General

H₀. No existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

H₁. Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 3

Correlación gestión administrativa y la satisfacción laboral

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,798**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,798**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
		N	120	120

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

En la tabla 3, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,798$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por ello se afirma que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 1

Ho. No relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 4

Correlación planificación y la satisfacción laboral

		Planificación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coefficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,718**
	Satisfacción laboral	N	120
		Coefficiente de correlación	,718**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	120

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

En la tabla 4, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,718$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 2

Ho. No existe relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 5

Correlación organización y la satisfacción laboral

			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coefficiente de correlación	1,000	,741**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	120	120
	Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,741**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	120	120

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

En la tabla 5, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,741$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 3

Ho. No existe relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 6

Correlación dirección y la satisfacción laboral

		Dirección	Satisfacción laboral
Dirección	Coefficiente de correlación	1,000	,721**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	120	120
Rho de Spearman Satisfacción laboral	Coefficiente de correlación	,721**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	.
	N	120	120

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

En la tabla 6, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,721$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

Hipótesis específicas 4

Ho. No existe relación directa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Hi. Existe una relación directa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

Tabla 7

Correlación control y la satisfacción laboral

		Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,763**
	Satisfacción laboral	N	120
		Coeficiente de correlación	,763**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	120

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

En la tabla 7, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,763$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre el control y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada.

10. DISCUSIÓN: En el presente estudio en cuanto a la hipótesis general, Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Según la hipótesis general tuvo el valor de $Rho = -0,798$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Ganoza (2016) Concluyendo que el 67,01% deficiente, el 28,80% eficiente, el 6,18% en el nivel muy eficiente del plan estratégico dichas variables están estrechamente relacionadas con un 0.796 una correlación alta. En cuanto a la hipótesis específica 1, Existe una relación directa entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Según la hipótesis general tuvo el valor de $Rho = -0,718$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada, Asimismo, Al respecto Pastrana (2017) Concluyo que la encuesta aplicada luego del vaciado de datos en el SPSS nos dio como resultado que el 0,912 del Alfa de Crombach, los estudios estadísticos son de 0,765 ** asociación de las variables y siendo significativa por cuanto ($P = 0,00 < 0,05$). Esta investigación guarda estrecha relación con la variable, además se refiere a una población con algunas características similares. En cuanto a la Hipótesis específica 2, Existe una relación directa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019., Según la hipótesis general tuvo el valor de $Rho = -0,741$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la organización y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada., nuestros resultados son avalados por Barbera (2016) Concluyo que el 31,96% es deficiente, el 45,36% es eficiente, y el 22,68% muy eficiente de la optimizar la gestión, una significancia alta y directa entre el planeamiento para el desarrollo y optimizar la gestión ($r = 0,827$) la percepción de que tienen los administrativos. Por otro lado, en cuanto a la Hipótesis específica 3, Existe una relación directa entre la dirección y la

satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019, Según la hipótesis generada tuvo el valor de $Rho = -0,721$ demostrando que existe una correlación positiva y significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de los administrativos, asimismo la significancia bilateral de $p = .000 < 0.01$, rechazándose la hipótesis nula. Por lo que podemos afirmar que se acepta la hipótesis planteada. Nuestros resultados son avalados por Barbera (2016). Concluyo que el valor del Alpha de Cronbach que es mayor a 0.75 por lo que se considera el instrumento de fuerte confiabilidad, lo que nos permitirá realizar mediciones confiables de nuestras variables.

- 11. CONCLUSIONES:** Primera: La gestión administrativa se relaciona directa ($Rho=0,798$) y significativamente ($p=0.000$) con la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta. Segunda: La planificación se relaciona directa ($Rho=0,718$) y significativamente ($p=0.000$) con la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta. Tercera: la correlación entre la organización con la satisfacción laboral de la Municipalidad de San Martín de Porres 2019; es significativa directa ($Rho=0,741$), afirmando que hay correlación entre la organización con la satisfacción laboral, aceptando la hipótesis alterna ($p=0.000$). Cuarta: La dirección se relaciona directa ($Rho=0,721$) y significativamente ($p=0.000$) con la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres 2019, se acepta la hipótesis alterna y la relación es alta.

12. REFERENCIAS:

Lara, G. (2016) *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Pedro Vicente Maldonado*. (Tesis de maestría) Universidad Central del Ecuador.

Montejano, J. (2016). *La modernización administrativa pública, base del desarrollo Empresarial en México*. (Tesis de maestría). Instituto Politécnico Nacional en la Escuela Superior de Administración. Disponible en: <https://tesis.ipn.mx/jspui/bitstream/123456789/10325/1/Montejano%20Luna%20Jose%20Antonio.pdf>.

Zalayeta, P. (2017). *Consecuencias de la modernización del sistema organizacional en el funcionamiento administrativo de las municipalidades*

Ganoza, L. (2016). *Aplicación de un plan estratégico para la mejora de la gestión administrativa de la municipalidad de Puerto Eten 2015-2020*. (Tesis de maestría). Universidad de Ciencias

aplicadas. Disponible en:

<https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis+Lucila+Ganoza-final.pdf;jsessionid=05DF1068636A4DB862BDB8AA0A4D78AB?sequence>.

Pastrana, M. (2017). *Gestión administrativa Municipal y Cumplimiento de la Regularización Urbana del distrito de Carabaylo 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima.

Guevara, F. (2017). *Percepción del sistema de gobierno electrónico en la Gestión administrativa de la Municipalidad de Pachacamac según colaboradores de la gerencia social 2017*. (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo.

Barbera, V. (2016). *Modernización y nueva gestión administrativa en los ayuntamientos del Camp de Tarragon*. (Tesis de maestría). Universidad Rovira Virgili. Disponible en:
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/tesis.pdf.

Mateo (2017) *Gestión educativa y satisfacción laboral en los administrativos de tres Instituciones Educativas de la Red 13, UGEL 01 - 2015*”,

Bernuy, E. F. (2014) *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de la Perla 2014* (Tesis de maestría). Universidad César Vallejo, Lima Perú.

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2014) *Metodología de la investigación*. Sexta Edición. México D.F.: McGraw-Hill.

**Anexo 9: Declaración jurada de autoría y autorización
para la publicación del artículo científico**

Yo, Gianni Emerson García Tiza estudiante del Programa Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI 42638968, con el artículo titulado: “Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019”, declaro bajo juramento que:

- 1) El artículo pertenece a mi autoría.
- 2) El artículo no ha sido plagiado ni total ni parcialmente.
- 3) El artículo no ha sido autoplagiado; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para alguna revista.
- 4) De identificarse la falta de fraude (datos falsos), plagio (información sin citar a autores), autoplagio (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 mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.
- 5) Si, el artículo fuese aprobado para su publicación en la revista u otro documento de difusión, cedo mis derechos patrimoniales y autorizo a la Escuela de Postgrado de la Universidad César Vallejo, la publicación del documento en las condiciones, procedimientos y medios que disponga la Universidad.

Ate, 14 de agosto 2019.


Gianni Emerson García Tiza
DNI 42638968



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

	MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN MARTÍN DE PORRES
N° de documento	37928 9
16 JUL. 2019	
Folios	3
Hora	14:35
Firma	
SUB GERENCIA DE GESTIÓN DOCUMENTARIA Y ARCHIVO CENTRAL	

Escuela de Posgrado

"Año de la lucha contra la corrupción y la impunidad"

Lima, 09 de julio de 2019

Carta de Presentación N° 068 – 2019 EPG – UCV ATE

Señor(a):

CHÁVEZ CHIONG, JULIO ABRAHAM

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES.

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a GARCIA TIZA, GIANNI EMERSON; identificado con DNI N° 42638968 y código de matrícula N° 7001174052; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA, quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTÍN DE PORRES, 2019"

En ese sentido, solicito a su persona otorgar el permiso y brindar las facilidades a nuestro estudiante, a fin de que pueda desarrollar su trabajo de investigación en la institución que usted representa. Los resultados de la presente investigación serán alcanzados a su despacho, luego de finalizar la misma.

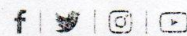
Con este motivo, le saluda atentamente,



Dra. María del Carmen Ancaya Martínez

Coordinadora de la Escuela de Posgrado – Campus Ate
Universidad César Vallejo

Somos la universidad de los
que quieren salir adelante.



ucv.edu.pe



Municipalidad distrital de san Martín de Porres
Sub Gerencia de Recursos Humanos
Bienestar Social

"Año de la Lucha contra la corrupción e impunidad"

Lima, 26 de julio del 2019

OFICIO N° 173 2019-SGRH/GAF/MDSMP

Dra. MARIA CARMEN ANCAYA MARTINEZ
Coordinadora de la escuela de Posgrado- Campus Ate
Universidad cesar Vallejo
Presente.-

ASUNTO: Respuesta a Exp. 37928-19

De mi mayor consideración:


Es grato dirigirme a usted, para saludarlo y en atención al documento de la referencia debo manifestarle que la Municipalidad Distrital de San Martín de Porres autoriza al sr. **GARCIA TIZA GIANI EMERSON**, identificado con DNI: 42638968, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública, a realizar el trabajo de Investigación (Tesis), denominado:

"GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DE SAN MARTIN DE PORRES 2019"

Lo cual informo para su conocimiento y fines que crea convenientes.

Sin otro particular, me despido de Usted no sin antes reiterarle mis muestras de aprecio y consideración personal.

Atentamente,

 MUNICIPALIDAD DISTRICTAL DE SAN MARTIN DE PORRES


LIC. RAFAEL RAYMI CHALCO
SUBGERENTE DE RECURSOS HUMANOS

Av. Alfredo Mendiola N° 169 Lima 31-Peru
www.mdsmp.gob.pe

Acta de Aprobación de originalidad de Tesis

Yo, Freddy Antonio Ochoa Tataje, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, revisor de la tesis titulada “**Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019**” del estudiante Gianni Emerson GARCIA TIZA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 15 % verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El suscrito analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituye plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

Lima, 06 de agosto del 2019.



Dr. Freddy Antonio Ochoa Tataje

DNI: 07015123



Anexo 11. Pantallazo del Software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
 ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1050027548&lang=es&o=1229373263&s=1

feedback studio Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municip... -- /100

Resumen de coincidencias **15 %**

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés (Beta)

Coincidencias

1	Entregado a Universida...	12 %
2	repositorio.ucv.edu.pe	2 %
3	Entregado a Universida...	<1 %
4	repositorio.unh.edu.pe	<1 %
5	www.mdsmp.gob.pe	<1 %
6	Entregado a Universida...	<1 %

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
 PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRIA EN GESTION PUBLICA

Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
 IEFE
 CAMPUS ATE
 POSGRADO

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
 Maestro en Gestión Pública

AL TOR:
 Bc. Gianni Emerson García Tiza (ORCID: 0000-0003-1764-7874)

ASesor:
 Dra. Mirna del Cuzco E. Ancoya Martínez (ORCID: 0000-0004-4204-1321)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
 Gestión de Políticas Públicas

Lima, Perú
 2019

Página: 1 de 46 Número de palabras: 12231 Text-only Report High Resolution Activado

Anexo 12.

Formulario de Autorización para la Publicación de la Tesis



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

Centro de Recursos para el Aprendizaje y la Investigación (CRAI)
"César Acuña Peralta"

FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN PARA LA
PUBLICACIÓN ELECTRÓNICA DE LAS TESIS

1. DATOS PERSONALES

Apellidos y Nombres: (solo los datos del que autoriza)

García Tiza Gianni Emerson

D.N.I. : 42633968

Domicilio : H.A.L.I. AGR. PROG. DE VIV. LOS CIPRESES DE SAN JUAN DE PARIACHI

Teléfono : Fijo : Móvil : 916679242

E-mail : gianemerat2@hotmail.com

2. IDENTIFICACIÓN DE LA TESIS

Modalidad:

Tesis de Pregrado

Facultad :

Escuela :

Carrera :

Título :

Tesis de Posgrado

Maestría

Doctorado

Grado : Maestro

Mención : Maestro en Gestión Pública

3. DATOS DE LA TESIS

Autor (es) Apellidos y Nombres:

García Tiza Gianni Emerson

Título de la tesis:

Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad

de San Martín de Porres, 2019

Año de publicación : 2019

4. AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE LA TESIS EN VERSIÓN
ELECTRÓNICA:

A través del presente documento, autorizo a la Biblioteca UCV-Lima Norte,
a publicar en texto completo mi tesis.

Firma :

Fecha : 07/12/19



**AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE
TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL
UCV**

Código : F08-PP-PR-02.02
Versión : 09
Fecha : 23-03-2018
Página : 1 de 1

Yo García Tiza Gianni Emerson, identificado con DNI N° 42638968,
egresado de la Escuela Profesional de Maestría en Gestión Pública de la
Universidad César Vallejo, autorizo () , No autorizo () la divulgación y
comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado
"Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019
....."; en el Repositorio Institucional de la UCV
(<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822,
Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....



FIRMA

DNI: 42638968.....

FECHA: 01 de diciembre del 2019..

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Anexo 13.

Autorización de la Versión final del Trabajo de Investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN DE

ESCUELA DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

García Tiza Gianni Emerson

INFORME TITULADO:

Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad
de San Martín de Porres, 2019

PARA OBTENER EL TÍTULO O GRADO DE:

Maestro en Gestión Pública

SUSTENTADO EN FECHA: 14 de Agosto del 2019

NOTA O MENCIÓN: Aprobado por Mayoría



FIRMA DEL ENCARGADO DE INVESTIGACIÓN

.....
Dra. María del Carmen Ancaya Martínez
Asesora Metodológico y Estadística
ORCID ID: 0000-0003-4204-1321