



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

**ESCUELA ACADÉMICO PROFESIONAL DE
ADMINISTRACION**

Mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la
Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Baltazar Narciso, Sarela Rosalina (ORCID: 0000-0001-7750-4643)

Huamán López, Roger Américo (ORCID: 0000-0002-5268-1317)

ASESOR:

Infante Takey, Henry Ernesto (ORCID: 0000-0003-4798-3991)

LÍNEA DE INVESTIGACION:

Gestión de Organizaciones

HUARAZ – PERÚ

2022

Dedicatoria

Este proyecto va a nombre de nuestros padres por moldearnos en las personas que somos hoy; A ellos les debemos gran parte de nuestro trabajo. Nos entrenaron en reglas y algunas libertades, pero al final siguieron empujándonos para lograr nuestras esperanzas, sueños y metas.

Agradecimiento

En primer lugar, nos gustaría agradecer a la Universidad César Vallejo de Huaraz, Facultad de Administración, así como nuestra afirmación y reconocimiento al docente del proyecto de investigación, Lic. Infante Takey, Henry Ernesto, por su guía absoluta y ayuda brindada para orientar este estudio.

Al personal que labora en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, sin ellos no hubiésemos tenido la información básica necesaria, así como a los familiares que nos han acompañado en todo el proceso de formación y aprendizaje, nos motiva a lograr nuestros objetivos.

ÍNDICE

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
ÍNDICE.....	iv
ÍNDICE DE TABLAS.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	16
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	16
3.2. Variables y Operacionalización.....	17
3.3. Población, muestra, muestreo.....	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	22
3.5. Procedimiento de recolección de datos.....	22
3.6. Método de análisis de datos.....	24
3.7. Aspectos éticos.....	24
IV. RESULTADOS.....	25
4.1. Sociodemográfico.....	25
4.2. Análisis descriptivo de la Investigación.....	26
4.3. Prueba de normalidad.....	27
4.4. Análisis inferencial de los resultados.....	28
V. DISCUSIÓN.....	32
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	37
VIII. REFERENCIAS.....	38
IX. ANEXOS.....	46

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 Confiabilidad	23
Tabla 2 Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación	23
Tabla 3 Sociodemográfico.....	25
Tabla 4 Dimensiones Variable Gestión administrativa.....	26
Tabla 5 Dimensiones Variable Satisfacción laboral	26
Tabla 6 Prueba de normalidad	27
Tabla 7 Determinar cómo mejorar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2022	28
Tabla 8 Determinar cómo mejorar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.	28
Tabla 9 Determinar cómo mejorar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.....	29
Tabla 10 Determinar cómo mejorar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.	30
Tabla 11 Determinar cómo mejorar la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.	31

Resumen

La investigación tuvo como finalidad mejorar la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. La metodología fue básica, no experimental, correlacional. La información fue recolectada a 45 funcionarios de la entidad estatal, utilizando la encuesta y el cuestionario, se validó el instrumento con tres expertos con las capacidades correspondientes, siendo utilizado los datos para una tabulación posterior obteniéndose los resultados con el Spss 23, la confiabilidad para la gestión administrativa fue con el Alpha de Cronbach con un 0,9287 y para la satisfacción laboral con un 0,9073, existiendo una correlación positiva entre ambas variables estudiadas. Los resultados según la técnica de Spearman $\rho = ,532$, nos demuestran una moderada correlación entre las variables investigadas.

Palabras clave: gestión administrativa, satisfacción laboral, planeación, significación de la tarea.

Abstract

The purpose of the research was to improve Administrative Management and Job Satisfaction in the Provincial Municipality of Carhuaz, Huaraz, 2022. The methodology was basic, not experimental, correlational. The information was collected from 45 officials of the state entity, using the survey and the questionnaire, the instrument was validated with three experts with the corresponding capacities, the data being used for a subsequent tabulation, obtaining the results with the Spss 23, the reliability for administrative management was with Cronbach's Alpha with 0.9287 and for job satisfaction with 0.9073, with a positive correlation between both variables studied. The results according to the Spearman technique, $\rho = .532$, show us a moderate correlation between the variables investigated.

Keywords: administrative management, job satisfaction, planning, task significance.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, tanto las instituciones públicas como privadas se han visto en la necesidad de brindar herramientas en base a las insuficiencias de estas entidades en un intento de garantizar servicios de calidad para quienes los reciben, en este contexto, los servidores de las diferentes organizaciones, es necesario revisar los procedimientos administrativos. Resaltando las capacidades, buscando identificar las insuficiencias en sus diferentes aspectos para una mejor formación y evaluación de los empleados que trabajan en ella, e implementar medios y materiales para ayudar a lograrlo.

En esta coyuntura, los permanentes cambios y las exigencias de la administración y el trabajo recaen sobre los empleados, ya que son ellos quienes velan por las personas y quienes ven el mejor modo de solucionar las dificultades de los diferentes usuarios, enfrentando de frente la situación. Siendo necesario que los empleados cuenten con ambientes vigorosos y cómodos, del mismo modo también con una convenida incitación para que logren alcanzar los objetivos diseñadas por la administración.

En el Perú, los servicios que ofrecen los Gobiernos municipales, tanto en el ámbito provincial y distrital, han sido deliberados en diversos momentos por los usuarios, ya que son vistos como un foco en el que los servicios son resueltos o gestionados de manera inoportuna, siendo la percepción muy alta en este aspecto. Debido a la falta de profesionalismo y profesionalidad, la labor de servicio y gestión que realiza el personal administrativo en el país ha sido muy criticada y acusada, mostrando incompetencia e insuficiencia de funciones. Entre los factores que conducen a este problema, podemos señalar la motivación profesional extrínseca, la insatisfacción, la acumulación de estrés, el ambiente laboral frustrante, etc.

Así mismo es necesario entender la satisfacción en el trabajo es un componente muy significativo para conseguir los objetivos, como una propuesta de una entidad u organización, siendo un elemento que se expresa en la institución como medio gestor. Los aspectos anteriores no son ajenos situación de la entidad en investigación por fracasos de gestión, en los

diversos campos, tanto a nivel de los empleados administrativos, como el empleado insatisfecho, están asociados con diversos componentes afines con las acciones laborales, mostrando en muchas oportunidades las capacidades de gestión de las entidades antes aludidas.

En el gobierno local de Carhuaz los servidores públicos no cuentan con programas de capacitación actualizadas sobre temas de importancia, como capacitaciones, cumplimiento de las normas sobre sistema administrativo, desconocimiento del cumplimiento sobre la respuesta al usuario, pago de remuneraciones al personal no es el adecuado y menos responsable, no existe cumplimiento en la asistencia del personal, etc. Una sucesión de dificultades en el desarrollo de los diferentes procesos administrativos, que por naturaleza mantiene en vilo a las diferentes áreas y al personal involucrado, estas falencias conllevan aun servicio inadecuado del contribuyente.

Por tal razón, es ineludible poner en claro la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con el propósito de establecer qué componentes están interviniendo en ella.

En la investigación se diseñó el problema general: ¿Cómo mejorar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2022?

También en la tesis se manifestó como objetivo general: Determinar cómo mejorar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2022 y como objetivos específicos los siguientes: 1) Determinar cómo mejorar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. 2) Determinar cómo mejorar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. 3) Determinar cómo mejorar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. Y 4) Determinar cómo mejorar la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

Según Hernández y Mendoza (2018), aseveran que las hipótesis son supuestos del problema investigado referidas como afirmaciones y constituyen parte de la tesis. Detallando los supuestos: La Hipótesis general: Existe una relación de mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz 2022. Y las hipótesis específicas: 1) Existe una relación de mejorar la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. 2) Existe una relación de mejorar la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. 3) Existe una relación de mejorar la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. 4) Existe una relación de mejorar el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

Se presentará la justificación del proyecto de la investigación la justificación teórica, el informe de tesis proporciona fundamentos teóricos y se preserva en fundamentos y teorías, utilizando diversos estudios nacionales e internacionales, y aportando nuevos conocimientos para las generaciones futuras. Además, la justificación metodológica, se utilizó los métodos de enfoque cuantitativo, no experimental con la finalidad de demostrar la importancia del proyecto que permita obtener conocimiento válido o confiable. Asimismo, la justificación practica esta investigación se realiza por que existe la necesidad de mejorar la gestión administrativa y el desempeño laboral. Además, la justificación social puede excluir los resultados de las investigaciones, positivas o negativas, realizadas por los actores con el fin de mejorar la gestión administrativa, logrando así el fin deseado. Se puede proponer un mecanismo para este fin.

II. MARCO TEÓRICO

La investigación, presenta como antecedentes a nivel internacional a la tesis realizada por, Chávez et al. (2020) en Ecuador, la tesis tuvo como objetivo analizar la importancia de la gestión administrativa en el proceso de las organizaciones agroexportadoras, la ventaja de brindar una perspectiva diferente sobre la gestión administrativa en el proceso de las organizaciones especializadas en la exportación de productos agropecuarios. Concluyendo que la gestión administrativa tiene un papel especial en toda organización y en esencia en las organizaciones agroexportadoras, es su orientación hacia el logro de las metas y objetivos de la organización a través de los procesos administrativos en sus diversas etapas como son la planificación, organización, dirección y control. Al mismo tiempo, contribuye al desarrollo económico del país.

Según, Campi (2016) en Ecuador, la tesis tuvo como objetivo construir un modelo de gestión administrativa adecuado a la eficiencia y eficacia. La metodología es descriptiva, no empírica, analítico-sintética; Razonamiento inductivo; La evidencia nos muestra que los procesos han entregado los detalles de lo que se esperaba. Se concluye que una propuesta de modelo de gestión administrativa permitirá optimizar la calidad y eficiencia de los procesos administrativos de la organización.

Según, Sabogal y Vargas (2017) en Colombia la tesis tuvo como propósito efectuar una táctica de Gestión Administrativa que vigorice el ejercicio de reguladores del programa de Graduados. El estudio fue mixto: cualitativo y cuantitativo basado en las etapas de esbozo, realización, recolección y examen de información para determinar los resultados. La ejecución se ejecutó por medio de tácticas como registro de graduados para suministrar la comunicación y el vínculo para mejorar las relaciones graduado-Universidad fortaleciendo el programa bajo las normativas de acuerdo a las políticas de la universidad.

La investigación, presenta como antecedentes a nivel nacional a la tesis realizada por, Rivasplata (2020) en Lima, su objetivo es establecer una

correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. La tesis fue no experimental, transaccional y descriptiva, el universo y la muestra conformada por 40 colaboradores, incluye buenas correlaciones entre las variables estudiadas en la medida en que el coeficiente de correlación es 0,962**, significativo en el umbral de 0,01 (pero dirección). Se concluye la relación entre las variables de investigación.

Según, Marín (2019) en Tarapoto, San Martín, su tesis su objetivo fue establecer la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, investigación de tipo básica, no empírica, transversal y diseño descriptivo correlacionado, universo y su muestra de 30 trabajadores, utilizando encuestas y cuestionarios para recolectar datos, la evidencia determina que el nivel de gestión administrativa de los colaboradores de las dependencias estatales, muestra el grado de promediar entre casi nunca y a veces 23%, el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores del establecimiento que tiene un nivel de casi nunca con 57 %; concluyeron que existe una fuerte correlación positiva entre las variables estudiadas, teniendo el coeficiente de correlación de Spearman un valor de 0.778 y un nivel de significancia bilateral de 0.000 y este valor menor a 0.05.

Según, Pinedo (2020) en Yurimaguas, Amazonas, su investigación, su objetivo fue verificar la correlación entre las variables del estudio. La metodología es básico, correlacional, no empírico, transversal y descriptivo. La muestra es de 31 empleados. Se utilizaron encuestas y cuestionarios. Los resultados de la verificación del nivel de gestión administrativa se encuentran en un nivel deficiente con un 32% que muestra que la planificación, organización, dirección y control no se utilizan de manera práctica. Además, el nivel de satisfacción laboral tiene un nivel de insatisfacción del 35%, caracterizado por una mala comunicación, lo que provoca malestar en el ambiente. Concluyendo que existe una correlación significativa entre las variables de la tesis, en base al coeficiente de correlación de Pearson de 0.912 se muestra que la correlación positiva es muy alta y el nivel de significancia bilateral es de 0.000 y este valor es muy alto menor a 0.05.

Según, Rodríguez (2017) en Lima, el propósito del estudio fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El estudio tiene un enfoque cuantitativo, de tipo descriptivo básico, un diseño no experimental correlacional y transversal. El Universo está conformado por 108 colaboradores, donde se utilizan encuestas y cuestionarios para recolectar información de investigación. La evidencia del estudio muestra la existencia de una correlación moderada, directa y significativa con un valor de Rho de Spearman de 0,56 y un valor de $p = 0,000$ por debajo del nivel de 0,05, concluyendo una relación entre las variables de la investigación.

Según, Visitación (2018) en Lima, su tesis se propuso establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Métodos no empíricos, correlacionados, transversales, descriptivos, prospectivos; Su universo consta de 60 trabajadores, aplicándose encuestas y cuestionarios para recolectar información. Los resultados aplican con el coeficiente Alfa de Cronbach para el valor 0.78 y la confiabilidad de 0.93 para las variables estudiadas. Al concluir que existe un nivel medio de gestión administrativa y un nivel alto de satisfacción laboral, se comparan las hipótesis con el coeficiente de Spearman (Rho), el cual muestra una relación negativa débil y significativa (correlación 0.327**, $p = 0.011$, p).

Ramos (2020) en el Callao, la tesis se trazó establecer la influencia entre la gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente. Se utilizó el método hipotético deductivo, el estudio fue básica, de nivel regresión ordinal, de enfoque cuantitativo; de diseño no experimental transversal. Se utilizaron la encuesta y el cuestionario aplicados a 93 trabajadores, el universo y el muestreo fue de tipo probabilístico aleatorio simple. Las evidencias muestran una influencia directa y significativa entre las variables estudiadas.

Según, Meza (2019) en Lima, el propósito del estudio fue verificar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Los métodos aplicados son la analítica deductiva, con enfoques cuantitativos y no experimental de la sección transversal. El universo y la muestra han sido compuestos de 19 empleados. Las encuestas y cuestionarios para recopilar

datos de búsqueda. La evidencia se encuentra entre la gestión y la satisfacción en el lugar de trabajo con el valor ($P > 0.05$; $R = 0.289$); La correlación entre el tamaño de la planificación de la gestión administrativa y la satisfacción del trabajo ha llevado a ($p > 0.05$; $r = 0.29$); La relación entre la organización de la gestión administrativa y la satisfacción laboral ($P > 0.05$; $R = 0.051$); La relación entre el tamaño de la gestión administrativa de gestión y la satisfacción laboral ($P > 0.05$; $R = 0.000$); Correlación importante entre el tamaño del control y la satisfacción del trabajo ($P > 0.05$; $R = 0.361$). Concluimos que la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral no es significativa.

Según, Valera (2022) en Puente Piedra, Lima, en su tesis, su objetivo fue establecer una correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El estudio fue descriptivo, no experimental y transversal. La muestra incluye 120 docentes. Se utilizaron encuestas y cuestionarios para recopilar información de la investigación. Se encontró evidencia de la existencia de un alto grado de gestión administrativa con un 36,7%, seguido de un nivel medio con un 33,3% y un grado bajo con un 30%. con un 40%, seguido de bajo y medio con un 30%. Concluyó que existe una correlación directa y fuerte entre las variables del estudio y el valor ($\rho = .797$) según el coeficiente de Spearman.

Según, Sihue (2022) en Cercado de Lima, Lima, el objetivo de la tesis fue comprobar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Los métodos son cuantitativos, básicos, correlacionados y transversales; el universo y la muestra son 64 empleados. Se utilizó una encuesta y un cuestionario para recopilar datos para el estudio. Los resultados muestran la existencia de una correlación positiva moderada según Rho de Spearman con un valor de 0,450. Se concluye que existe una asociación moderada entre las variables estudiadas.

Según, Gonzales (2018) en Lima, el estudio se realizó con el objetivo de confrontar la gestión administrativa de una organización de manufactura y una organización de distribución. La metodología es un enfoque cuantitativo. Universo cuenta con 302 trabajadores y la encuesta se utilizó para una

muestra de 81 trabajadores. La evidencia ha demostrado que no existe una diferencia significativa en la gestión administrativa de una organización y otra.

Según, Moreno (2018) en Yurimaguas, Amazonas, el objetivo del estudio fue establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de los empleados. El estudio no experimental, descriptivo y correlacional. La muestra incluye 20 empleados de la unidad. La evidencia muestra que el 60% de los gerentes administrativos tienen una calificación de “Malo”, también se observa que 30 empleados tienen una calificación de “Bueno”. Así mismo, el desempeño de los trabajadores con un 55% “Malo” y un 25% calificando el desempeño como “Bueno”. La conclusión sobre la existencia de una relación positiva significativamente alta entre las variables estudiadas, con un coeficiente de Pearson de 0,8779.

Según, Pérez (2019) en Tocache, San Martín, el objetivo de la tesis fue determinar el nivel de gestión administrativa que se relaciona significativamente con la satisfacción del usuario. La metodología es básica, descriptiva y no empírica, la comparación es descriptiva horizontal y el objetivo de este estudio es cuantitativo; universo está conformado por todos los usuarios de la entidad y la muestra está conformada por 230 contribuyentes. Utilice cuestionarios y encuestas para recopilar información de investigación. variable: La gestión administrativa tiene alta confiabilidad, el resultado es Alfa de Cronbach = (0,810). Concluyendo que existe una relación entre las variables de investigación.

Según, Rodríguez et al. (2019) en Tarapoto, San Martín, el objetivo del estudio fue comprender la gestión administrativa y su impacto en el desempeño de los empleados. La metodología es descriptiva, no experimental, correlacional, tipo de estudio aplicado, con un enfoque cuantitativo superior, la muestra estuvo conformada por 12 colaboradores, donde se utilizó encuestas y cuestionarios para la recolección de información. Se concluyó que la existencia de una mala gestión administrativa se debe al irrespeto a los procesos administrativos en la organización, desconociendo que la gestión administrativa no afectaba los resultados laborales de la empresa estudiada.

Según, Atoche (2020) en Jesús María, Lima, en la tesis tuvo como objetivo comprobar la correlación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral. Se regulo con un enfoque cuantitativo, no experimental correlacional transversal, método hipotético-deductivo. El universo fue constituido por 585 empleados y la muestra por 118 trabajadores de la entidad, la gestión administrativa con un coeficiente de 0.814 y la satisfacción laboral con un coeficiente de 0.778. Las evidencias demostraron que existe una relación entre las variables de la investigación.

Según, Maza (2018) en Lima, la investigación tuvo como propósito comprobar la correlación existente entre la Gestión administrativa y satisfacción laboral. La metodología fue el hipotético deductivo, aplicada, correlacional, cuantitativo, no experimental de corte transversal. El universo se conformó por 40 empleados, la muestra censal. Se utilizó la encuesta y el cuestionario como medio para obtener la información de la tesis. Los resultados según los coeficientes de la gestión administrativa cuyo valor de ($Rho = ,953$; $p = 0.000 < 0.05$) y la satisfacción laboral cuyo valor de $,861$; $p = 0.000 < 0.05$) Se concluye con la existencia de una asociación positiva alta entre las variables estudiadas.

Según, Bernal (2020) en Lima, la investigación su propósito fue determinar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El estudio fue cuantitativo, básica, correlacional, no experimental, corte transversal. El universo fue de 80 colaboradores, aplicándose dos cuestionarios. Las evidencias establecieron la existencia de una correlación muy alta con coeficiente de $Rho 0,912$, Se concluye que existe una asociación alta entre las variables estudiadas.

Según, Cruz (2018) en Ilo, Ica, la tesis tuvo como propósito comprobar la relación existente entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El estudio fue correlacional, no experimental transversal correlacional no causal, aplicada, se utilizó la encuesta y los cuestionarios. Se concluye que existe una relación muy débil de $Rho=0,238$ entre las variables investigadas.

Según, Escate (2021) en Huamanga, Ayacucho, su estudio su propósito fue comprobar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El método fue cuantitativa, aplicada, descriptivo correlacional. La población y muestra fueron 25 colaboradores. Los resultados de un coeficiente Rho de Spearman arroja $=0,846$, demostrando una relación muy alta. Se concluye con la existencia de una asociación positiva alta entre ambas variables estudiadas.

Según, Huamani y Cárdenas (2019) en Arequipa la tesis el propósito fue establecer la correlación entre la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. La metodología fue descriptivo correlacional, la muestra fue no probabilística y estuvo constituida por 108 colaboradores. Con las evidencias demuestran con un 66.7% (72) de los empleados se hallan en el grado moderado en la gestión administrativa, asimismo, el 82.4% (89) de estos colaboradores se halla en el grado moderador de satisfacción laboral. Se concluye con la existencia de una correlación alta entre las variables estudiadas de acuerdo al coeficiente $r= 0.831^{**}$; $p= 0.001$).

Mercado (2017) en Lima, la investigación tuvo como objetivo establecer la correlación existente entre la gestión administrativa en la satisfacción laboral. El método fue cuantitativo, básica, pura o fundamental, correlacional y no experimental. La población y muestra fueron 210 empleados, aplicándose la encuesta y el cuestionario para recabar la información. Como resultados, según el coeficiente con un valor de $(0,832^{**}$ y nivel de significancia 0.000) de Spearman. Se concluye con una asociación alta entre las variables de estudio.

Miranda (2021) en Arequipa, la tesis busco como como propósito comprobar la correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. El método fu básico, no experimental transversal correlacional; la población y muestra fueron 27 empleados aplicándose la encuesta y el cuestionario parar la recolección de datos. Utilizando el Coeficiente de Correlación de Pearson. Concluyendo la existencia de una correlación entre las variables de estudio.

La investigación, presenta como antecedentes a nivel local a la tesis realizada por Hidalgo (2021) en Santa, Ancash, su tesis tuvo como propósito establecer la existencia entre la Gestión Administrativa y Satisfacción laboral. El estudio fue no experimental, transversal y correlacional. El universo estuvo constituido por 227 colaboradores y la muestra fue de 91 empleados, aplicándose la encuesta y el cuestionario. Las evidencias demuestran con un 53,8% gestión administrativa y para la satisfacción laboral con un 50,5%. Concluyendo con el coeficiente de relación con un valor de $=0.731^{**}$; una asociación moderada entre las variables investigadas.

La investigación sustenta las siguientes teorías, conceptos y nociones de la variable gestión administrativa, las teorías que sustentan a la variable gestión administrativa se considerada a Mochón, Mochón y Sáez (2014) quienes la describen como una actividad que coordina y verifica las funciones que realiza una organización para asegurar el cumplimiento de las metas organizacionales de manera efectiva. También se entiende como el conjunto de tareas necesarias para administrar una empresa o un negocio en el mercado, a través de una orientación trascendental de tareas, recursos y división del trabajo. Las principales funciones del departamento administrativo son: planificar, organizar, dirigir y controlar.

Desde la perspectiva de, Arregui (2019) actualmente, la gestión administrativa en las instituciones es un eje organizacional, aplicando procesos administrativos para maximizar los recursos y obtener una atención de calidad para los usuarios.

Desde la perspectiva de, Chiavenato (2010), lo precisa como un conjunto de tareas a través del cual el agente implementa tareas de acuerdo con las etapas del proceso de gobierno. Por lo tanto, las acciones que toman deben ser respaldadas y protegidas explícitamente en cada paso del camino. Es imposible pensar en la idea de dar el siguiente paso sin terminar con éxito el anterior, ya que tiene un impacto inmediato, ya que si no se gestiona bien puede convertirse en un desgaste importante para la empresa (p.14)

Desde el punto de vista de, Plasencia (2017) define como un conjunto de acciones planificadas y sostenidas durante un largo período de tiempo por medios humanos, materiales, financieros y de tiempo para asegurar el cumplimiento de los objetivos corporativos.

Según, Barrionuevo (2015), precisa la gestión administrativa como “el conjunto de procedimientos y diligencias de gestión de las funciones administrativas que sirven de soporte a la gestión formativa” (p. 26).

De acuerdo a, Chiavenato (2010) la gestión administrativa es un proceso que involucra la planificación, organización, dirección y control en relación al uso de recursos que tiene una organización para alcanzar los objetivos.

Según, Carro y Calo (2012) indica que “es una disciplina de la ciencia y se orienta en el estudio de las empresas, pretendiendo interpretar la manera en que germinan, desarrollan, establecen sus objetivos, de qué modo logran perfeccionar su gestión, y cuál es su objetivo o responsabilidad con la colectividad” (p. 01).

De acuerdo a, Drucker (1975) la necesidad de gestión es la necesidad más importante de cualquier país hoy en día, la necesidad supera su necesidad de dólares, materias primas y conocimientos técnicos.

Desde la perspectiva de, Mochón, Mochón y Sáez (2014) Los autores identifican los siguientes cuatro aspectos: Planificación: consiste en establecer metas alcanzables y desarrollar estrategias y tareas útiles para alcanzar las metas objetivas planteadas. Además, también incluye el estudio de contextos actuales, y una predicción de lo que está por venir. Organización: es la división, estructura y coordinación de los recursos financieros, organizacionales y de otro tipo necesarios para lograr los objetivos predeterminados de la empresa durante la etapa de planificación. Basado en Mochon et al. (2014), las empresas tienen tareas muy diferentes e incluyen motivar a los profesionales adecuados, establecer compromisos, unir puntos en áreas, asignar recursos de manera efectiva y crear situaciones de la vida real donde todos y todo funcionen en armonía y logren los mejores

resultados posibles. Dirección: Consiste principalmente en motivar a los empleados de la empresa para que desarrollen sus actividades con un alto grado de eficiencia. Asimismo, debe liderar, alentar y comunicarse con sus trabajadores como individuos y como equipo. También Mochón et al. (2014) nos define el Control: cada negocio requiere un controlador para realizar un seguimiento del rendimiento, el progreso y las herramientas para los cambios en constante cambio. Esto es fundamental, ya que sin estos es difícil lograr las metas establecidas, y el control permite: la mejora de la calidad donde los defectos se detectan y corrigen a tiempo. Se debe lograr la calidad; Para aprovechar los desarrollos que afectan a toda la empresa y cambian cada vez más.

La investigación sustenta las siguientes teorías, conceptos y nociones de la variable satisfacción laboral detallamos las nociones primordiales, la Satisfacción laboral, según, Apaza (2019) viene a ser la actitud positiva, que percibe el empleado de una organización, de los logros obtenidos, del acatamiento de sus labores y metas.

Así mismo, Atalaya (2018) las personas logran su mayor satisfacción cuando mantienen su trabajo cotidianamente ameno durante el tiempo de permanencia en el.

La satisfacción laboral también está relacionada con las actitudes de los empleados en su medio ambiente. Cabe mencionar la satisfacción como actitud, que hace que las personas tiendan a actuar de cierta manera. Por lo tanto, la satisfacción podría explicar, entre otras cosas, los ingresos, la deserción y el ausentismo. Si los empleados de una empresa están satisfechos, la probabilidad de abandono y despidos es menor que la de los empleados insatisfechos (Canchanya, 2017).

Desde el punto de vista de, Cardoza et al. (2019) en las empresas, los empleados son el recurso más adecuado, es por eso que el sistema de gestión del talento humano debe orientar sus esfuerzos a mejorar la satisfacción con la vida de los empleados en sus aspectos personales,

sociales y cívicos para crear mejores resultados en el trabajo, en la satisfacción de los miembros de la organización.

Según, Cuadra y Veloso (2007) la satisfacción laboral depende de cómo se sienten y piensan las personas acerca de su trabajo. En esta visión, se conceptualiza como “un estado interno que se manifiesta, a través de la evaluación afectiva y/o percibida de la experiencia laboral, ya sea favorable o desfavorable”. Las respuestas conductuales que surgen de esta evaluación están excluidas de la definición, ya que generalmente se consideran secuelas de la complacencia profesional.

La Satisfacción intrínseca, según, Apaza (2019) se convierte en el componente personal de la inducción individual y se refleja con los resultados oportunos del trabajo que son beneficiosos para el individuo. Asimismo, Apaza (2019) menciona que se fundamenta en problemas empresariales, recortes salariales, conflictos de insatisfacción en la organización, y se convierte en un factor relevante para el trabajador.

De acuerdo a, Davis y Newstrom (1991) La satisfacción es un cúmulo de conmociones, pasiones positivas o negativas que experimentan los empleados en su lugar de trabajo, entorno y participación en la organización; es decir, un sentimiento de aprecio o fracaso relativo cuando los pensamientos y acciones objetivas son diferentes. Así, la satisfacción laboral contiene un conjunto de emociones que siempre son positivas, pero que los trabajadores generan y aceptan cuando son conscientes de ellas y forman información sobre su posición en el lugar de trabajo, su trabajo y las circunstancias laborales influyen en su conducta.

La Satisfacción extrínseca, según, Gamero (2007) precisa que, desde un punto de vista teórico, interpretamos la satisfacción laboral como un indicador de la felicidad subjetiva que obtiene un trabajador de su trabajo satisfacción extrínseca.

Teorías de la satisfacción laboral:

Teoría de los dos factores: también conocida como teoría de Herzberg (1987), afirma que está determinada por factores intrínsecos (motivación) que pueden entenderse como satisfacción laboral; y los aspectos externos (higiene) pueden abordarse y crear insatisfacción laboral. Los factores intrínsecos o motivacionales están relacionados con el contenido del puesto y la naturaleza de la tarea que realiza el individuo, tales como: la realización de la tarea o el logro de las metas, del nivel más alto al más bajo y es relacionados con el rendimiento, el reconocimiento, las responsabilidades desempeñadas, sea en el personal del empleado o el avance y madurez en su carrera.

- a) La teoría por facetas: la satisfacción laboral es el resultado del grado de diferencia entre lo que los empleados esperan y lo que reciben, Para Alfaro et al. (2012), la teoría de los aspectos incluye dos tipos de cognición. Las percepciones de las cuentas por cobrar provienen de: la percepción de la contribución de los individuos al trabajo, la percepción de las contribuciones y resultados de los compañeros de trabajo y la percepción de las características del trabajo. Según Ferrero (2011), la percepción de la cantidad recibida se deriva de: a) la percepción del resultado de los demás y el resultado real recibido por el individuo.
- b) La teoría de la satisfacción laboral es significativa, ya que las empresas otorgan a sus trabajadores altos niveles de satisfacción laboral, verificando complacencia y actitudes hacia el ambiente de su trabajo, mientras que los compañeros descontentos expresan sentimientos adversos hacia su unidad.
- c) La teoría de la fijación de metas, definida por Locke (1968), revela que el desempeño de los empleados es "mayor cuando hay metas específicas o ciertos niveles de desempeño, que cuando no existen". Los objetivos son metas y objetivos para el desempeño futuro, y

cuando los empleados participan en el establecimiento de metas, promueven el buen desempeño al recibir incentivos y lograr la satisfacción personal. Las metas orientan efectivamente a los empleados, donde se satisfacen las necesidades de logro y las necesidades de autoestima para lograr la “autorrealización” (realización personal) de cada trabajador en la organización.

Desde la perspectiva de, Palma (2005) sostiene que es un conjunto de situaciones buscando exponerlos con proposiciones partiendo de lo motivacional y la interacción, asimismo los trabajadores que se encuentren insatisfechos en su centro de labores revelan conductas como desinterés, bajas ganancia o faltas en sus labores.

En la investigación de acuerdo a la variable satisfacción laboral se plantea las dimensiones: la significación de tarea: es la labor realizada, así mismo las condiciones de trabajo es el conglomerado de componentes que establecen el escenario por medio del cual el colaborador efectúa sus faenas, entre ellos las horas laborales, las funciones labores, cumplimiento de las labores y las prestaciones de prosperidad social, de igual manera el reconocimiento personal y/o social: definiendo como la tendencia evaluativa de las labores en función del reconocimiento particular o de individuos asociados laboralmente en relación a los logros laborales o por el impacto de estos en efectos transversales y los Beneficios económicos es la secuela real de su acción económica una vez disminuido todos los gastos procedentes de la misma.

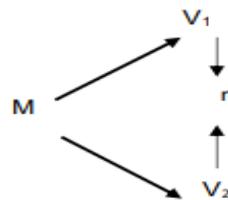
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación.

En la investigación el tipo de estudio fue básica, según, Hernández et al. (2014) nos definen de la siguiente manera: es fundamental el enfoque cuantitativo, ya que solo se sugiere recolectar encuestas para que las hipótesis puedan ser probadas, sin manipulación.

La Constitución Política del Perú (1993) especifica que el conocimiento científico utiliza medios, metodologías, protocolos y técnicas, cubriendo así lo necesario para la solución de problemas.

En el estudio el diseño de estudio, fue no experimental ya que las variables de estudio se observarán en su entorno original y no se realizarán manipulaciones sobre las mismas. Fue correlacional porque se vincularán los conceptos revelados en la investigación. También será de tipo horizontal, ya que la investigación se realiza en un momento determinado (Hernández et al. 2014). El diseño se describirá de la siguiente forma:



Dónde:

M = Muestra

V1 = Gestión administrativa

V2 = Satisfacción laboral

r = Relación

3.2. Variables y Operacionalización.

Variable Independiente	Variable dependiente
Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral

Variable 1 Gestión administrativa.

Definición conceptual: según, Mochón, Mochón y Sáez (2014), que la define como una actividad que incluye la coordinación y verificación de las funciones que realiza la empresa para asegurar el logro efectivo de sus objetivos. Más bien, se entiende como un conjunto de acciones necesarias para liderar una empresa u organización en el mercado, a través de la dirección estratégica de la misión, los recursos y la división del trabajo. Las principales funciones del departamento administrativo son: planeación, organización, direccionamiento y control.

Definición operacional: en la gestión administrativa se midió mediante un cuestionario de acuerdo las siguientes las dimensiones: Planeación, organización, dirección y control, todas ellas con escala ordinal.

Indicadores: los indicadores de la gestión administrativa: Los indicadores son: Toma de decisiones, Elaboración de planes, Administración estratégica, Estructura, Diseño organizacional, Comunicación, Tecnología, Recursos humanos, Comportamiento organizacional, Equipos de trabajo, Motivación, Liderazgo, Evaluación del desempeño real, Estándares, Medidas de control administrativo y 30 ítem del instrumento de la tesis.

Variable 2 Satisfacción laboral

Definición conceptual: según, Palma (2005) se concibe como la cualidad del empleado de acuerdo a sus labores que también se utiliza como un guía de la marcha en la organización.

Definición operacional: Se utilizó la escala SL-SPC) entendida por 4 dimensiones: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos, asumiendo en deferencia que a mayor calificación mayor complacencia.

Indicadores los indicadores de la satisfacción laboral: Evaluación de las funciones desempeñadas, Infraestructura de la empresa, Materiales y ambiente de trabajo en buen estado, Autorrealización, Actitud para el trabajo, Disposición al trabajo en función al sueldo percibido y 27item del estudio.

Escala de medición: la escala de medición será ordinal.

Matriz de operacionalización de variables

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Item	Escala de medición
	Mochón, Mochón y Sáez (2014), quienes la definen como una actividad que incluye coordinar y verificar las funciones que realiza la empresa para asegurar el logro efectivo de sus objetivos. Más bien, se entiende como un conjunto de acciones necesarias para liderar una empresa u organización en el mercado, a través de la dirección estratégica de la misión, los recursos y la división del trabajo. Las principales funciones de la oficina	En la gestión administrativa se mide por cuestionario en los siguientes aspectos: Planificar, organizar, dirigir y controlar, todo ello con escalas ordinales.	Planeación	Toma de decisiones	1-2	1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces 4 Casi siempre 5 Siempre
				Elaboración de planes	3-4	
				Administración estratégica	5-6	
			Organización	Estructura	7-8	
				Diseño organizacional	9-10	
				Comunicación	11-12	
				Tecnología	13-14	
			Dirección	Recursos humanos	15-16	
				Comportamiento organizacional	17-18	
						Dirección

Gestión administrativa	administrativa son: planeación, organización, direccionamiento y control.			Motivación	21-22	Escala Ordinal	
				Liderazgo	23-24		
				Control	Evaluación del desempeño real		25-26
					Estándares		27-28
					Medidas de control administrativo		29-30
Satisfacción laboral	Palma (2005) se concibe como la cualidad del empleado de acuerdo a sus labores que también se utiliza como un guía de la marcha en la organización	Se utilizó la escala SL-SPC) entendida por 4 dimensiones: significación de tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, beneficios económicos, asumiendo en deferencia que a mayor calificación mayor complacencia.		Significación de tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	TA=total acuerdo DA=de acuerdo I= indeciso ED= en desacuerdo TDE= total desacuerdo	
				Condiciones de trabajo	Infraestructura de la empresa		1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27
					Materiales y ambiente de trabajo en buen estado.		
				Reconocimiento personal y/o social	Autorrealización		6, 11,13, 19,24
					Actitud para el trabajo.		
Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función al sueldo percibido	2, 5, 9, 10, 16					

3.3. Población, muestra, muestreo

En la investigación la población estuvo conformada por 45 funcionarios de la Municipalidad Provincial de Carhuaz. Según, Hernández et al. (2010) el universo es aquel componente que poseen peculiaridades habituales constituyendo una unidad de investigación.

La muestra en la investigación estuvo conformada por la totalidad de funcionarios de la entidad municipal, según, Balestrini (2001) la muestra es fundamentalmente, un subsistema de la población estudiada. Es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese cumulo particular en sus en sus características específicas al que llamamos universo. La muestra fue censal, ya fue la misma que la población en estudio.

Criterios de inclusión

- ✓ Servidores públicos que labora contrato por locación de servicios.
- ✓ Trabajadores que se encuentran de vacaciones
- ✓ Colaboradores que se encuentran con licencia por cualquier motivo.

Criterio de exclusión

- ✓ Colaboradores que no cuentan con contrato.
- ✓ Colaboradores que tienen trabajo temporal.

El muestreo en el estudio fue muestreo no probabilístico, según, Pineda et al. (1994) esta es la técnica más admirable cuando se realizará una tesis cuantitativa porque todos los elementos del universo tienen tales oportunidades para ser seleccionadas para muestras. Cada componente del universo tiene la misma probabilidad seleccionada.

Unidad de análisis

La muestra de la encuesta se elaboró a 45 funcionarios de la institución del estado.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Encuesta

La técnica que se utilizará en la investigación será la encuesta, según, Hernández et al. (2014) menciona que es un conglomerado de preguntas con similitud a una o más variables que tienen que ser medidas.

Cuestionario

Según, Cayssials (2006) lo más utilizado para la encuesta será el cuestionario. Son herramientas de considerable importancia, y su principal característica distintiva es que la investigación se lleva a cabo mediante una serie ordenada y autorizada de preguntas. Cuestionario para la variable Gestión administrativa consta de 30 interrogaciones, de acuerdo a la escala de Likert 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre, El cuestionario que será utilizado para la satisfacción laboral consta de 36 preguntas de acuerdo a la escala de Likert TA Totalmente de acuerdo, A De acuerdo, I Indeciso, D En desacuerdo, TD Totalmente en desacuerdo. Los instrumentos serán utilizados para Mejorar la Gestión Administrativa y la Satisfacción laboral de la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

3.5. Procedimiento de recolección de datos

El estudio se realizó en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. Recogiendo las pesquisas en el que se dará la apertura con la creación y realización de los cuestionarios a los servidores públicos de la entidad, los datos procedentes serán elegidos e importados al excel para el examen de los resultados.

Confiabilidad

Según Hernández et al. (2010) para exponer la fiabilidad del cuestionario, se usará el coeficiente alfa de Cronbach a toda la muestra de la encuesta.

Tabla 1 Confiabilidad

Contenido	Alfa de Cronbach	N° Elementos
Cuestionario de gestión administrativa	,9287	30
Cuestionario de satisfacción laboral	,9073	27

Validez del instrumento.

Hernández et al. (2010), revelan que la validez indica la medida en que un instrumento mide las variables en estudio (p.201). Los instrumentos de las variables de tesis deben ser validados por profesionales experimentados.

Tabla 2 Juicio de Expertos para los instrumentos de evaluación

Experto	Opinión
Mg. Torres Reyes Roger Robert	Hay suficiencia y es aplicable
Dr. Sánchez Rodríguez Dante	Hay suficiencia y es aplicable
Mg. Hidalgo Mejía Javier Pedro	Hay suficiencia y es aplicable

3.6. Método de análisis de datos

Análisis descriptivo, según Hernández et al. (2014) es un conjunto de representaciones y análisis digitales y gráficos de un grupo de datos sin sacar conclusiones (inferencias) sobre la población a la que pertenecen. Este análisis se ejecutará en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022, con la reserva en la materia de los servidores públicos de la entidad, siguiendo con tabular y procesar los datos con el SPSS versión 23, trazando las tablas, correlación de Spearman, etc. solicitados según el objetivo trazado.

Análisis inferencial, según Hernández et al. (2014) El propósito de este análisis es recopilar los resultados de acuerdo con el análisis desarrollado durante el proceso de recopilación de datos.

3.7. Aspectos éticos

Para el proceso de investigación, se basarán en los lineamientos del plan establecido por la Universidad César Vallejo, mientras que el objeto de la investigación serán las personas, regidas por principios éticos, con consentimiento del autor del 'estudio. Los investigadores estaban intrigados porque todas las fuentes fueron procesadas por su contribución y puestas a disposición.

Considerar lo siguiente:

Consentimiento informado

Respetar los valores de la investigación como la transparencia, la honestidad, etc.

IV. RESULTADOS

4.1. Sociodemográfico

Tabla 3 Sociodemográfico

VARIABLES	CATEGORÍAS	FRECUENCIA	%
Género	Masculino	23	51.10%
	Femenino	22	48.90%
	Total	45	100.00%
Edad	21 - 30 años	21	45.00%
	31 - 40 años	10	22.50%
	41 - 50 años	8	7.5%
	51 - 60 años	3	7.5%
	61 - 70 años	3	17.50%
	Total	45	100%

En la tabla se observa que 51.10% son trabajadores varones y un 48.90% son mujeres, asimismo los jóvenes con 45%, con edad de 21 a 30 años, además, un 17.50% son trabajadores mayores.

4.2. Análisis descriptivo de la Investigación

Tabla 4 Dimensiones Variable Gestión administrativa

Variables/ Dimensiones	Siempre		Casi siempre		Algunas veces		Casi nunca		Nunca	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia %	Frecuencia	%	Frecuencia	%	
Planificación	8	17.8%	18	40.0%	11 24.4	6	13.3%	2	4.4%	
Organización	5	11.1%	9	20.0%	20 44	10	22.2%	1	2.22%	
Dirección	3	6.7%	3	6.7%	25 55	9	20.0%	5	11.11%	
Control	2	4.4%	17	37.8%	16 35	9	20.0%	1	2.22%	

En la tabla se expone un 40.00% casis siempre de la dimensión planificación, así mismo un 20% casi siempre en la dimensión organización, además un 6.7% casi siempre en la dimensión dirección, también un 37.8% casi siempre en la dimensión control.

Tabla 5 Dimensiones Variable Satisfacción laboral

Variables/ Dimensiones	Total acuerdo		De acuerdo		Indeciso		En desacuerdo		Total desacuerdo	
	Frecuencia	%	Frecuencia	%	Frecuencia %	Frecuen cia	%	Frecuencia	%	
Significación de la tarea	4	8.9%	24	53.3%	12 26.67%	4	8.9%	1	8.9%	
Condiciones de trabajo	5	11.1 %	15	33.3%	20 44.4%	2	4.4%	3	11.1%	

Reconocimiento personal y/o laboral	9	20.0 %	17	37.8%	12	26.67%	5	11.1 %	2	20.0%
Beneficios económico	2	4.4%	17	37.8%	20	44.4%	5	11.1 %	1	4.4%

En la tabla precisan con un 53.3% de acuerdo de la dimensión significación de la tarea, así mismo un 33.3% de acuerdo de la dimensión condiciones de trabajo, además un 37.8% de acuerdo de la dimensión reconocimiento personal y/o laboral, también un 37.8% de acuerdo de la dimensión beneficio económico.

4.3. Prueba de normalidad

Contraste de hipótesis:

H0: La variable si tiene distribución normal ($p > 0,05$)

H1: La variable no tiene distribución normal ($p < 0,05$)

Tabla 6 Prueba de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	GI	Sig.
Gestión administrativa	0,769	45	0.000
Satisfacción laboral	0,759	45	0.000

Correlación de significación de lilliefors

La significación asintótica (bilateral) es cero, lo que significa que en la prueba estándar de Shapiro-Wilk, como $p < 0,05$, se rechaza H0 y se acepta H1, lo que indica que los datos no tienen una distribución normal. Se utilizó una estadística no paramétrica.

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planificación	Coeficiente de correlación	1,000 ,513**
		Sig. (bilateral)	. ,001
		N	45 40

** La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

En la tabla 8, se describe que entre la planificación y satisfacción laboral existe una relación, expuesta según la técnica de Spearman con un rho = ,513, plasmando una correlación fidedigna moderada. Indicando la existencia de una relación evidente en las variables del estudio.

4.4.3. De acuerdo al objetivo específico 2

Tabla 9 Determinar cómo mejorar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

			Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000 ,483**
		Sig. (bilateral)	. ,000

N	45	45
---	----	----

** La correlación es significativa en el nivel 0,01(bilateral)

En la tabla 9, se detalla que entre la organización y la satisfacción laboral existe una relación, legítima según la técnica de Spearman con un rho = ,483, Sintetizando una correlación genuina moderada. Especificando la existencia de una relación expresiva en las variables de la investigación.

4.4.4. De acuerdo al objetivo específico 3

Tabla 10 Determinar cómo mejorar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,654
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	45	45

En la tabla 10, se especifica que entre la dirección y la satisfacción laboral existe una relación demostrada según la técnica de Spearman con un rho = ,654. Plasmando una correlación auténtica moderada. explicando la existencia de una relación evidente en las variables investigadas.

4.4.5. De acuerdo al objetivo específico 4

Tabla 11 Determinar cómo mejorar la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000 ,734
		Sig. (bilateral)	. ,001
		N	45 45

En la tabla 11, se especifica que entre el control y la satisfacción laboral existe una relación, demostrada según la técnica de Spearman con un rho = ,734. Plasmando una correlación legítima alta. Señalando la existencia de una relación evidente en las variables investigadas.

V. DISCUSIÓN

5.1. **En Determinar cómo mejorar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2022.**

Concerniente a la tabla 7, se expone que entre la gestión administrativa y satisfacción laboral existe una relación, demostrada según la técnica de Spearman con un $\rho = ,532$, plasmando una correlación fidedigna moderada. Indicando la existencia de una relación evidente en las variables del estudio. Dentro del contexto, según, Rivasplata (2020) en su estudio nos refleja un coeficiente de 0,962, donde existe una correlación muy alta entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Desde el punto de vista objetivo en la Municipalidad provincial de Carhuaz, no tienen claro las políticas generales de la entidad, se tiene que fortalecer con herramientas transparentes. Así mismo Marín (2019) en su investigación presenta una alta correlación alta de 0,778, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, quedando demostrado que entre ambas variables se encuentran asociadas.

5.2. **Determinar cómo mejorar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.**

En la tabla 8, se describe que entre la planificación y satisfacción laboral existe una relación, expuesta según la técnica de Spearman con un $\rho = ,513$, plasmando una correlación fidedigna moderada. Indicando la existencia de una relación evidente en las variables del estudio. De acuerdo al estudio realizado por Rodríguez (2017) donde demuestra una correlación moderada de $\rho = 0,56$, entre la planificación y la satisfacción laboral, así mismo en la tabla 8 un 81.5% de moderado o regular. Las organizaciones deberían tomar con mayor responsabilidad la planeación, eso ayudaría a mejorar los diferentes

procesos administrativos. De igual manera Valera (2022), en su estudio concluye con una correlación alta de $\rho = ,732$ entre la planificación y la satisfacción laboral, Donde quedaría demostrado que a mayor planeación mejor satisfacción laboral.

5.3. Determinar cómo mejorar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

En la tabla 9, se detalla que entre la organización y la satisfacción laboral existe una relación, legítima según la técnica de Spearman con un $\rho = ,483$, Sintetizando una correlación genuina moderada. Especificando la existencia de una relación expresiva en las variables de la investigación. Dentro del contexto Atoche concluye con un coeficiente de $\rho = ,432$ entre la organización y la satisfacción laboral, quedando claro que existe una correlación moderada entre las variables investigadas. Una mejor organización va permitir una mayor satisfacción laboral en la institución. Así mismo Meza (2018) en la investigación sostiene una correlación muy alta según el coeficiente $\rho = ,959$ entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, demostrando una asociación entre las variables estudiadas, a razón de ello a mejor organización mejora la satisfacción en el trabajo.

5.4. Determinar cómo mejorar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

En la tabla 10, se especifica que entre la dirección y la satisfacción laboral existe una relación demostrada según la técnica de Spearman con un $\rho = ,654$. Plasmando una correlación auténtica moderada. explicando la existencia de una relación evidente en las variables investigadas. Dentro del contexto Bernal (2020) demuestra una correlación de $\rho = ,673$ entre la dirección y la satisfacción laboral, sustentando la tesis. Si la dirección en la institución es buena, mejora

la satisfacción laboral. De igual manera Hidalgo (2021) sustenta en su investigación una correlación alta con un coeficiente de $\rho = ,731$, entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Quedando claro, entre ambas investigaciones quedando expuesto que sostienen una relación entre ambas variables en estudio.

5.5. Determinar cómo mejorar la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

En la tabla 11, se especifica que entre el control y la satisfacción laboral existe una relación, demostrada según la técnica de Spearman con un $\rho = ,734$. Plasmando una correlación legítima alta. Señalando la existencia de una relación evidente en las variables investigadas. En relación a ello Valera (2022) demuestra en su estudio una correlación alta de $\rho = ,841$, entre el control y la satisfacción laboral, a mayor control de los procesos administrativos mayor satisfacción laboral de los trabajadores de la institución. Así mismo Atoche (2020) en la investigación sustenta una relación de $\rho = ,572$, coeficiente moderado entre el control y la satisfacción laboral. La institución debe mejorar su control para satisfacer a su personal.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Determinar cómo mejorar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2022.

Confirmando la existencia de una correlacion con un nivel de error menor de 0,01% y nivel de confianza de 99.99% , rho de 0,532 demostrando que “existe una relacion directa entre la gestion administrativa y la satisfaccion laboral en la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2022.”

- 6.2. Determinar cómo mejorar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

Confirmando la existencia de una correlacion con un nivel de error menor de 0,01% y nivel de confianza de 99.99% , rho de 0,513 demostrando que “existe una relacion directa entre la planificacion y la satisfaccion laboral en la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2022.”

- 6.3. Determinar cómo mejorar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

Confirmando la existencia de una correlacion con un nivel de error menor de 0,01% y nivel de confianza de 99.99% , rho de 0,483 demostrando que “existe una relacion directa entre la organizacion y la satisfaccion laboral en la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2022.”

- 6.4. Determinar cómo mejorar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

Confirmando la existencia de una correlacion con un nivel de error menor de 0,01% y nivel de confianza de 99.99% , rho de 0,654 demostrando que “existe una relacion directa entre la direccion y la satisfaccion laboral en la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2022.”

- 6.5. Determinar cómo mejorar la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.

Confirmando la existencia de una correlacion con un nivel de error menor de 0,01% y nivel de confianza de 99.99% , rho de 0,734 demostrando que “existe una relacion directa entre el control y la satisfaccion laboral en la Municipalidad provincial de Carhuaz, 2022.”

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. La institución de mejorar la gestión administrativa en sus diferentes procesos administrativos, con transparencia y objetividad en la búsqueda de satisfacer a los trabajadores en la Municipalidad.
- 7.2. Implementar un sistema de planificación adecuado para mejorar los diferentes procesos administrativos, siendo indispensable para que el personal involucrado logre estar comprometido y por este satisfecho con las labores realizadas.
- 7.3. Elaborar una estructura organizacional con conocimiento del personal sobre sus funciones de los cargos y puestos ocupados, ello, conllevara a que, los trabajadores deben contar con su reglamento de trabajo, para que se sientan satisfechos en sus labores en el trabajo.
- 7.4. Se recomienda que los directivos, enfrenten los problemas en la institución con liderazgo y buena conducción, teniendo una comunicación horizontal con sus subordinados, con la clara intención de que la información llegue a la parte operacional, para que las condiciones laborales mejoren en la institución.
- 7.5. Se recomienda implementar un sistema de control donde todo el personal se sientan comprometidos y confrontar todos los conflictos y soluciones para mejorar los procesos administrativos, ya que con ello se buscaría mejorar el trabajo realizado por los trabajadores y se sientan satisfecho por lo que hagan dentro de la institución.

VIII. REFERENCIAS

Alveiro, C. (2011) El balanced scorecard como herramienta de evaluación en la gestión administrativa. *Revista Científica "Visión de Futuro"*, vol. 15, núm. 2.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357935478003>

Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2012). Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades. Pontificia Universidad Católica del Perú. (Tesis de Maestría).

Anzola, S. (2002). Administración de pequeñas empresas. México: Mc Graw Hill:

Apaza, I. (2019) Análisis de fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de la Universidad Peruana Unión, 2018

https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3163/lvan_Tesis_Doctorado_2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Arregui, R. (2019) Gestión administrativa y satisfacción laboral en el Centro de Salud Pedro Abraham López Guillén, Huarochirí, Lima, 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/30722/Arregui_AR.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Atalaya, M. (2018) Satisfacción laboral y síndrome Burnout en trabajadores administrativos de una universidad estatal.

https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/9456/Atalaya_pm.pdf?sequence=3

Atoche, F. (2020) Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en el Instituto Nacional Cardiovascular, Essalud, Jesús María, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64750/Atache_MFH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Balestrini, M. (2001) *Cómo se elabora el Proyecto de Investigación*. Editorial BL Consultores Asociados. Caracas. Venezuela.

Barrionuevo, D. (2015). *Gestión administrativa y desempeño docente en el instituto de educación superior tecnológico público Manuel Núñez Butrón de Juliaca*. (tesis para obtener el grado de magister). Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez", Juliaca, Perú.

Bernal, V. (2020) *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil*, Lima, 2019.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41700/Bernal_FVA.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Canchanya, E. (2017) *Nivel de Satisfacción Laboral en el Personal Operativo de la Empresa Estrategias Corporativas de Servicios S.A.C. de Ransa San Agustín - Callao*, 2017.

<http://repositorio.uigv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.11818/1372/TRAB.SUFIC.PROF.%20CANCHANYA%20POMA%2C%20EDSON%20GIANCARLO.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Cardoza, M.; Hidalgo, L. y Romero, J. (2019) *Satisfacción con la vida y satisfacción laboral*. *Revista de Investigación y Cultura*, vol. 8, núm. 1.

<https://www.redalyc.org/journal/5217/521758809021/>

Carro, F. y Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.

Cayssials, A. (2006) *¿SUBJETIVIDAD EN UN CUESTIONARIO?* *Subjetividad y Procesos Cognitivos*, núm. 8, 2006, pp. 80-87

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=339630247005>

Cedeño, F. y Pérez, C. (2021) Modelo de gestión administrativa para proponer procesos de industrialización del cacao. *Revista científica Ciencia y Tecnología*, 21(30), pp. 57-68.

<http://cienciaytecnologia.uteg.edu.ec/revista/index.php/cienciaytecnologia/article/view/442>

Chávez, M.; Castelo, A. y Villacis, J. (2020) La gestión administrativa desde los procesos de las empresas agropecuarias en Ecuador. *FIPCAEC*, 18(5), pp. 16-29

<https://fipcaec.com/index.php/fipcaec>

Chiavenato (2010) Introducción a la teoría general de la administración, México,

Edición: Mc Graw Hill.

Cruz, G. (2018) Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local” Ilo, 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31238/cruz_lg.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Constitución Política del Perú (1993) Ley que modifica diversos artículos de la ley 28303, ley marco de ciencia, tecnología e innovación tecnológica; y de la ley 28613, ley del consejo nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica (Concytec)

Cuadra, A. y Veloso, C. (2007) Liderazgo, clima y satisfacción laboral en las organizaciones. *Revista de Humanidades y Ciencias Sociales*, vol. 2, núm. 22, 2007, pp. 43-58.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=65027764004>

Davis, K. y Newstrom, J. (1991). Comportamiento humano en el trabajo. México:

McGraw-Hill.

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, julio diciembre, 2011, pp. 171-184 Universidad Pontificia Bolivariana Medellín, Colombia.

Drucker, P. (1975) La gerencia: tareas, responsabilidades y prácticas. Buenos Aires, Argentina: El Ateneo.

Escate, M. (2021) Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de una institución pública de la provincia de Huamanga, 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/69945/Escate_JMM-SD.pdf?sequence=8&isAllowed=y

Ferrero, J. (2011). Estudio de la satisfacción laboral en los yeseros, 19, 53–56

García, G. (2019) Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39449/Garc%C3%ada_TGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Gamero, C. (2007) Satisfacción laboral y tipo de contrato en España. *Investigaciones Económicas*, vol. XXXI, núm. 3, septiembre, 2007, pp. 415-444

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=17331303>

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/T](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis+Lucila+Ganozafinal.pdf;jsessionid=05DF1068636A4DB862BDB8AA0A4D78AB?sequence)

[esis+Lucila+Ganozafinal.pdf;jsessionid=05DF1068636A4DB862BDB8AA0A4D78AB?sequence.](https://repositorioacademico.upc.edu.pe/bitstream/handle/10757/575864/Tesis+Lucila+Ganozafinal.pdf;jsessionid=05DF1068636A4DB862BDB8AA0A4D78AB?sequence)

Gonzales, J. (2018) Gestión Administrativa en una Empresa Industrial y Retail, Lima 2018

<http://repositorio.uwiener.edu.pe/bitstream/handle/123456789/2448/TESIS%20Gonzalez%20Julio.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Hernández, R.; Fernández C.; y Baptista, P. (2014). Metodología de la Investigación (6 a ed.). México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Education.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). Metodología de la Investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. México D.F.: Editorial Mc Graw Hill Education.

Herzberg, F. (1987). One more time: ¿How do you motivate employees? Harvard

Business Review,87 (65), 109-120.

Hidalgo, J. (2021) Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/64971/Hidalgo_QJG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Huamani, H. y Cárdenas, W. (2019) Gestión administrativa y satisfacción laboral en Trabajadores administrativos de la Ugel Arequipa Sur 2018.

<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10678/ADhuanhew%26ascahw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Kickert, W., Julius, M., y van Vught, F. (1995). Public policy and administration sciences in the Netherlands. New Jersey: Prentice Hall.

Locke, E. (1968). What is job satisfactory? Documento de trabajo presentado en la American Psychological Association Convention, San Francisco, California.

http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_

&ERICExtSearch_SearchValue_0=ED023138&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED023138

Marín, F. (2019) Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores en la oficina registral RENIEC Tarapoto, 2020

[https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55444/Mar%C3%adn_RFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55444/Mar%C3%ADn_RFM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Maza, L. (2018) Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la Oficina de Administración del SENACE – 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20362/Maza_GLC.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Meza, R. (2019) Gestión administrativa y satisfacción laboral de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38037/Meza_PRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mercado, J. (2017) Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/6642/Mercado_MJA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Miranda, M. (2021) Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Centro de Emergencia Mujer Miraflores, Arequipa 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/60438/Miranda_AMF-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Economía y Finanzas (2012) Ley Orgánica de Municipalidades LEY N° 27972.

https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_publ/capacita/programacion_formulacion_presupuestal2012/Anexos/ley27972.pdf

Mochón, F., Mochón, M., & Sáez, M. (2014). Administración. Enfoque por competencias con casos latinoamericanos. México: 1°Ed: Alfaomega grupo editor.

Moreno, D. (2018) Gestión Administrativa y desempeño de los trabajadores del Hospital Santa Gema de Yurimaguas, 2018.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/26046/Moreno_PDM.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Palma, S. (2005). Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC) Manual. Lima, Perú: CARTOLAN EIRL.

Plasencia, M. (2017). Gestión administrativa y calidad de enseñanza universitaria, en la facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao-2016. (Tesis de magister). Universidad César Vallejo, Lima, Perú.

Pinedo, C. (2020) Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50946/Pinedo_SCV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ramos, C. (2020) Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente en la Empresa Mecánica e Hidráulica Galex, Callao, 2020.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/56760/Ramos_RCG-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rivasplata, A. (2020) Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Oficina General de Gestión de Recursos Humanos del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima, 2019.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/45640/Rivasplata_CA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Rodríguez, S.; Serna, Y. y Arévalo, O. (2019) La Gestión Administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa Agropecuaria Lucero-Lamas año 2016.

<https://tesis.unsm.edu.pe/handle/11458/3300?show=full>

Sabogal, C. y Vargas, J. (2017) Gestión administrativa para el fortalecimiento del Programa de egresados en la universidad nacional de Colombia.

<https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/11778/TESIS%20CLARA%20INES%20SABOGAL%20A%20Y%20JOHANNA%20VARGAS%20A..pdf?sequence=3&isAllowed=y>

<https://www.redalyc.org/journal/3505/350566284016/>

Sihue, Z. (2022) Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en el área de Farmacia de un Hospital del Minsa del Cercado de Lima 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/82183/Sihue_CZH-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Valera, F. (2022) Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes de la I.E. 3071 Manuel García Cerrón, Puente Piedra, Lima – 2021.

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/81842/Valera_SFV-SD.pdf?sequence=3&isAllowed=y

Visitación, M. (2018) Gestión administrativa y satisfacción laboral en el personal de la Oficina de Logística del Ministerio de Educación, 2016

<https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/14917/Visitacion%20FM.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

IX. ANEXOS

- 1.- Matriz de operacionalización de variables
- 2.- Matriz de consistencia
- 3.- Instrumento de recolección de datos
- 4.- Validez y confiabilidad

1. OPERACIONALIZACION DE VARIABLES DE GESTION ADMINISTRATIVA

Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
	Mochón, Mochón y Sáez (2014), que lo definen como una actividad que consiste en coordinar y verificar las funciones que realiza la empresa para asegurar el efectivo cumplimiento de sus objetivos. En cambio, se entiende como un conjunto de acciones	En la gestión administrativa se midió mediante un cuestionario de acuerdo las siguientes las dimensiones Planeación, organización,	Planeación	Toma de decisiones	1.2	Escala Ordinal 1 Nunca 2 Casi nunca 3 Algunas veces
Elaboración de planes				3-4		
Administración estratégica				5-6		
Organización			Estructura	7-8		
			Diseño organizacional	9-10		
			Comunicación	11-12		
			Tecnología	13-14		
			Recursos humanos	15-16		
			Comportamiento organizacional	17-18		
			Equipos de trabajo	19-20		

Gestión administrativa	necesarias para liderar una empresa u organización en el mercado, a través de la dirección estratégica en cuanto a tareas, recursos y división del trabajo. Las funciones principales del departamento administrativo son: planeación, organización, direccionamiento y control.	dirección y control, todas ellas con escala ordinal	Dirección	Motivación	21-22	4 Casi siempre 5 Siempre
				Liderazgo	23-24	
			Control	Evaluación del desempeño real	25-26	
				Estándares	27-28	
				Medidas de control administrative	29-30	

OPERACIONALIZACION DE VARIABLE DE SATISFACCION LABORAL

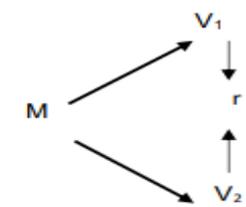
Variable	Definición Conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítem	Escala de medición
----------	-----------------------	------------------------	-------------	-------------	------	--------------------

Satisfacción laboral	Palma (2005) se entiende como la actitud del empleado frente al trabajo que además sirve como un indicador del funcionamiento organizacional.	Para la variable satisfacción laboral se consideró la escala (SL-SPC) la cual tiene 4 dimensiones, teniendo en consideración que a mayor puntuación mayor satisfacción, se puede evaluar por dimensión o por el puntaje total con sus respectivas categorías diagnóstica de 135 a 117 muy satisfecho – 116 a 103 satisfecho – 102 a 89 promedio – 88 a 75 insatisfecho – 74 a 27 muy insatisfecho	Significación de tarea	Evaluación de las funciones desempeñadas.	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25, 26	Escala ordinal 5 TA= total acuerdo 4 DA= de acuerdo 3 I= indeciso 2 ED= en desacuerdo
			Condiciones de trabajo	Infraestructura de la empresa	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23, 27	
				Materiales y ambiente de trabajo en buen estado.		
			Reconocimiento personal y/o social	Autorrealización	6, 11, 13, 19, 24	
Actitud para el trabajo.						

			Beneficios económicos	Disposición al trabajo en función al sueldo percibido	2, 5, 9, 10, 16	1 TDE= total desacuerdo
--	--	--	-----------------------	---	-----------------	-------------------------

2. MATRIZ DE CONSISTENCIA

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables	Dimensiones	Métodos
	<p>Objetivo General:</p> <p>Determinar cómo mejorar la relación entre la gestión</p>	<p>Hipótesis General</p> <p>Existe una relación de mejorar la gestión administrativa y la</p>		<p>Planeación</p> <hr/> <p>Organización</p>	<p>Tipo de investigación: Básica</p> <p>Diseño: no experimental, correlacional, transversal.</p>

¿Cómo mejorar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2022?	administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, 2022.	satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz 2022.		Dirección	
	Objetivos específicos: 1) Determinar cómo mejorar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. 2) Determinar cómo mejorar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.	Hipótesis específicas 1) Existe una relación de mejorar la planificación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. 2) Existe una relación de mejorar la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.	Gestión administrativa	Control	
				Significación de tarea	Muestra: 45 funcionarios
				Condiciones de trabajo	
			Satisfacción laboral	Reconocimiento personal y/o social	Técnicas recolección de datos:

	<p>3) Determinar cómo mejorar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022. Y</p> <p>4) Determinar cómo mejorar la relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.</p>	<p>3) Existe una relación de mejorar la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.</p> <p>4) Existe una relación de mejorar el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022.</p>		<p>Beneficios económicos</p>	<p>Encuestas</p> <p>Instrumentos: Cuestionarios</p>
--	---	---	--	------------------------------	---

11- 20 años

+ de 20 años

Estimados funcionarios:

1. En la siguiente encuesta, ingrese una X para el valor de la casilla que concuerde con usted. Respondiendo indicando la frase que mejor describe la situación actual. Gracias por su honestidad por los resultados reales. Recuerde que esto es completamente anónimo. Muchísimas gracias.

Gestión Administrativa: 1 Nunca, 2 Casi nunca, 3 Algunas veces, 4 Casi siempre, 5 Siempre Preguntas:

Gestion administrative						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora					
2	Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos					
3	Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora.					
4	Trabaja en base a metas establecidas					
5	Se aplica la administración estratégica en su área y/o departamento donde trabaja.					
6	Participa del análisis interno realizado en el área y/o departamento donde trabaja.					
7	Cuenta el área y/o departamento donde labora con organigrama					
8	El organigrama de área y/o departamento donde labora está actualizado.					
9	Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos.					
10	Existen políticas generales bien definidas en el área y/o departamentos donde labora					

11	Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora.					
12	Considera que existe una comunicación adecuada entre su área y/o departamento con otras de la Entidad.					
13	Existen sistemas informáticos actualizados en su área y/o departamento donde trabaja					
14	Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora					
15	Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja.					
16	Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento.					
17	El comportamiento de sus compañeros ante terceros, en su área de trabajo es adecuado					
18	Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo					
19	Existen grupos de trabajo en su área y/o departamento donde labora.					
20	Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área					
21	Se siente motivado para realizar su trabajo					
22	Está satisfecho con su trabajo. Está satisfecho con su trabajo.					
23	Demuestra liderazgo su jefe.					
24	Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados					
25	Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas.					
26	Existen sistemas de control en su área o departamento.					
27	Existen patrones para el desarrollo de ciertas actividades.					

28	Es evaluado su desempeño en base a algún estándar.					
29	Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas.					
30	Existe mecanismo de control para corregir los problemas después que ocurre					

SATISFACCION LABORAL: (1) Total desacuerdo, (2) Desacuerdo, (3) Indeciso, (4) De acuerdo (5) Totalmente de acuerdo

Satisfacción laboral						
N°	Preguntas	1	2	3	4	5
1	¿La distribución física del ambiente de trabajo, facilita la realización de mis labores?.					
2	¿Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo?					
3	¿Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser?					
4	¿La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra?					
5	¿Me siento mal con lo que gano?					
6	¿Siento que recibo de parte de la empresa “mal trato”?					
7	¿Me siento útil con la labor que realizo.?					
8	¿El ambiente donde trabajo es confortable?.					
9	¿El sueldo que tengo es bastante aceptable?					
10	¿La sensación que tengo de mi trabajo, es que me están explotando.?					
11	¿Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.?					

12	¿Me disgusta mi horario?					
13	¿Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia?.					
14	¿Llevarse bien con el jefe, beneficia la calidad del trabajo.?					
15	¿La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.?					
16	¿Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas?.					
17	¿El horario de trabajo me resulta incómodo?					
18	¿Me complace los resultados de mi trabajo?					
19	¿Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido?.					
20	¿En el ambiente físico en el que laboro, me siento cómodo?.					
21	¿Mi trabajo me hace sentir realizado como persona?.					
22	¿Me gusta el trabajo que realizo?					
23	¿Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias?					
24	¿Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras?					
25	¿Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo?					
26	¿Me gusta la actividad que realizo?					
27	¿Mi jefe valora el esfuerzo que pongo al trabajo?					

Gracias

4. CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO GESTION ADMINISTRATIVA

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigadores: Baltazar Narciso, Sarela Rosalina; Huamán López, Roger Américo

2. Muestra Piloto: 10

3. Número de ítems: 30

4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados según el análisis de la prueba piloto para probar la confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa.

BASE DE DATOS																															
CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH																															
Variable	GESTION ADMINISTRATIVA																														
dimension	PLANEACION						ORGANIZACIÓN						DIRECCION						CONTROL												
ID	PL 1	PL 2	PL 3	PL 4	PL 5	PL 6	O7	O8	O9	O1 0	O1 1	O1 2	O1 3	O1 4	O1 5	O1 6	D1 7	D1 8	D1 9	D2 0	D2 1	D2 2	D2 3	D2 4	D2 5	C2 6	C2 7	C2 8	C2 9	C3 0	SUMA
1	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	2	3	4	119
2	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	2	3	4	102
3	4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	125	
4	3	2	3	3	3	2	4	4	3	1	3	4	2	1	1	1	3	2	4	5	2	3	1	5	3	2	3	2	1	79	
5	3	4	5	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	126	
6	4	5	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	125	
7	4	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	3	3	5	4	127	
8	3	2	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	1	3	3	3	4	4	2	4	3	3	3	103	
9	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	3	2	2	1	1	3	123	
10	4	3	3	4	1	3	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	90	
Varianzas	0.21	1.29	0.84	0.60	1.36	0.61	0.21	0.41	0.81	1.41	0.61	0.41	1.24	1.64	1.45	1.36	0.69	0.84	2.09	0.69	0.89	0.56	1.76	0.49	0.69	0.84	0.69	1.29	0.41	1.04	
Sumatoria de	27.430000000																														
Varianza de la suma de	268.29																														

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

$\alpha = \frac{30}{29} \left(1 - \frac{27.4300}{268.29} \right)$
 $\alpha = 1 \left(1 - 0.10224 \right)$
 $\alpha = 1 \left(0.89776 \right)$
 $\alpha = 0.9287$

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	,0
	Total	10	100,0

a) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,9287	30

V. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para funcionarios del cuestionario de gestión administrativa expuso el coeficiente 0,9287, manifestando una muy alta confiabilidad del instrumento.

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO CUESTIONARIO SATISFACCION LABORAL

Prueba de confiabilidad – Alfa De Cronbach

I. Datos informativos:

1. Investigadores: Baltazar Narciso, Sarela Rosalina; Huamán López, Roger Américo
2. Muestra Piloto: 10
3. Número de ítems: 27
4. Número de unidades muestrales: 10

Datos recolectados según el análisis de la prueba piloto para probar la confiabilidad del cuestionario de la satisfacción laboral.

BASE DE DATOS CONFIABILIDAD ALFA DE CRONBACH																												
Variable dimension	SATISFACCION LABORAL																											
	SIGNIFICACION DE LA TAREA								CONDICIONES DE TRABAJO								RECONOCIMIENTO DE PERSONAL Y SOCIAL					BENEFICIOS ECONOMICOS					SUMA	
ID	ST1	ST2	ST3	ST4	ST5	ST6	ST7	ST8	CT9	CT10	CT11	CT12	CT13	CT14	CT15	CT16	CT17	RPS18	RPS19	RPS20	RPS21	RPS22	RPS23	RPS24	RPS25	RPS26		RPS27
1	4	3	4	4	4	4	5	5	4	3	4	4	5	5	4	4	3	3	5	3	4	5	4	5	3	4	3	108
2	4	5	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	3	3	95
3	4	3	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	3	4	4	5	1	4	4	4	4	5	4	4	4	4	111
4	4	2	3	4	3	2	4	4	3	1	3	4	2	1	1	1	3	2	4	5	2	3	1	5	3	2	3	75
5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	113
6	5	4	5	3	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	2	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	114
7	5	4	5	5	5	4	5	5	4	3	5	5	4	3	4	5	5	3	1	5	5	5	5	5	4	3	3	115
8	4	2	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	4	4	2	4	3	96
9	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	4	5	5	4	5	3	2	2	1	115
10	4	4	3	4	1	4	4	3	2	2	3	4	2	2	3	4	4	3	1	3	4	4	2	3	3	3	3	82
Varianzas	0.36	1.04	0.69	0.49	1.36	0.41	0.21	0.44	0.76	1.41	0.61	0.44	1.21	1.65	1.45	1.36	0.69	1.01	2.20	0.69	0.89	0.56	1.76	0.49	0.69	0.84	0.69	
Sumatoria de	24.40																											
Varianza de la suma de	193.24																											
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;"> CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD: $\alpha = \frac{K}{K-1} \left(1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$ </div>																												
$\alpha =$																27											1 -	24.4000
																26												193.24
$\alpha =$																1											1 -	0.12627
$\alpha =$																1												0.87373
$\alpha =$																												0.9073

II. Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válido	10	100,0
	Excluido	0	0
	Total	10	100,0

b) La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

III. Estadísticos de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,9073	27

IV. Interpretación

La prueba de confiabilidad Alpha de Cronbach para funcionarios del cuestionario de la satisfacción laboral expuso el coeficiente 0,9073, manifestando una muy alta confiabilidad del instrumento.

