



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

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

**Gestión Administrativa y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en la  
Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022**

**AUTORA:**

Andia Peceros, Liz Yesenia ([orcid.org/0000-0002-0646-8128](https://orcid.org/0000-0002-0646-8128))

**ASESORA:**

Mg. Pacherras Ruíz, Angelica Yolanda ([orcid.org/0000-0003-4942-9724](https://orcid.org/0000-0003-4942-9724))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**LIMA – PERÚ**

**2022**

**Dedicatoria:**

A mis queridos y amados hijos Saskia y Joshua que son motivo para seguir adelante, por darme su comprensión y apoyo incondicional, A mis queridos padres Juan y Olimpia que desde el cielo guían mi camino y de quien recuerdo sus palabras de superación en la vida, los cuales han sido motivación diaria para cumplir el término de este proyecto.

### **Agradecimientos:**

Mi gratitud y agradecimiento a Dios por la dicha de haberme dado la vida, a mis hermanos que siempre están para motivarme y seguir adelante con la realización del presente trabajo.

## Índice de contenidos

Carátula.....	i
Dedicatoria .....	ii
Agradecimiento.. ..	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen.....	vi
Abstract.....	vii
I. INTRODUCCIÓN .....	1
II. MARCO TEÓRICO .....	5
III. METODOLOGÍA .....	18
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	18
3.2. Variables y operacionalización .....	18
3.3. Población, muestra y muestreo .....	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos .....	21
3.5. Procedimientos. ....	25
3.6. Método de análisis de datos. ....	26
3.7. Aspectos éticos .....	27
IV. RESULTADOS.....	28
V. DISCUSIÓN.....	39
VI. CONCLUSIONES.....	47
VII. RECOMENDACIONES.....	49
REFERENCIAS	
ANEXOS	

## Índice de tablas

Tabla 1: Lista de jurados del cuestionario de Gestión Administrativa.....	22
Tabla 2: Lista de jurados del cuestionario Satisfacción Laboral.....	24
Tabla 3: Estadísticas descriptivas para Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral.....	28
Tabla 4: Tabla de frecuencia de las variables Gestión Administrativa y de la variable Satisfacción Laboral.....	30
Tabla 5: Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra.....	31
Tabla 6: Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral.....	33
Tabla 7: Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Planeación Satisfacción Laboral.....	35
Tabla 8: Correlación no paramétrica de Spearman entre variables Organización y Satisfacción Laboral.....	36
Tabla 9: Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Dirección y Satisfacción Laboral.....	37
Tabla 10: Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Control y Satisfacción Laboral.....	38

## Resumen

La investigación mantiene el objetivo principal establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. La investigación fue de tipo aplicada, con un diseño no experimental de corte transversal de enfoque cuantitativo y descriptivo correlacional. La población del estudio fue de un total de 397 trabajadores, se aplicaron dos instrumentos correspondientes a las dos variables de las cuales se quiere encontrar correlación; las cuales sirvieron para recopilar la información necesaria y proceder a realizar el procesamiento de los datos, aplicando métodos descriptivos e inferenciales. Con respecto a los resultados descriptivos la media variable gestión administrativa se encuentra en la categoría regular y la media de satisfacción laboral en la categoría alta. El resultado de la correlación mediante Spearman fue de 0.757, esto indica que, existe una correlación positiva alta entre las variables de investigación. Como conclusión se indica que el desarrollo de la gestión administrativa y sus dimensiones con éxito y eficiencia influye en la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, satisfacción laboral, municipalidad.

## **Abstract**

The main objective of the research is to establish the relationship between administrative management and job satisfaction in the Provincial Municipality of Andahuaylas. The research was applied, with a non-experimental cross-sectional design with a quantitative and descriptive correlational approach. The study population was a total of 397 workers, two instruments were applied corresponding to the two variables of which correlation is to be found; these were used to collect the necessary information and proceed to process the data, applying descriptive and inferential methods. With respect to results, in administrative management 71.8% or 140 of the workers are in the regular category, and 67 or 34.36% of the workers are in the high category of job satisfaction. The result of the Spearman correlation was 0.757, which indicates that there is a high positive correlation between the research variables. As a conclusion, it is indicated that the development of the processes exposed within with success and efficiency influences the job satisfaction of the workers of the entity.

**Key words:** Administrative management, job satisfaction, municipality.

## I. INTRODUCCIÓN

Hay una aceleración en cambios sociales y tecnológicos que dirige la mirada a replantearse en cómo gestionar para afrontar diversos retos, a la vez sin afectar la percepción de satisfacción del trabajador. Entonces la implementación de estrategias administrativas cobra mayor importancia dado que se verá reflejada en el desarrollo institucional y en el cuerpo laboral (Hawkins et al, 2021). Por lo que mientras los trabajadores más satisfechos estén, se obtendrá un rendimiento positivo y mayor probabilidad en el cumplimiento de las metas institucionales (Peng, 2014).

En un nivel internacional, si bien la gestión administrativa constituye el pilar para el crecimiento económico, social y empresarial sea privada o estatal, la aparición del Covid-19 planteó el desafío y la necesidad de adaptar el sistema administrativo a las nuevas condiciones de trabajo manteniendo el uso óptimo de recursos y la dirección eficiente de los trabajadores (Elera, 2020). Los países que no se preocupen por la implementación de estrategias administrativas públicas relacionadas a la Agenda 2030, no alcanzarán las metas económicas en PBI, sociales y ambientales para un estado inclusivo y sostenible, adicionalmente, afectando en el bienestar de cada actor dentro de ella como lo es al capital humano del sector público (Cepal, 2018).

El esquema de trabajo que las instituciones en su mayoría ofrecían los cuales no estaban preparadas perjudicando en la satisfacción laboral del empleado (Unicef, 2021); a causa de malas estrategias administrativas los empleados no realizan con satisfacción el trabajo encomendando, por falta de planificación, organización entre labores de la organización (Hernández et al., 2020). Inclusive, generando malestar psicológico por la insatisfacción laboral como describe (América Economía, 2020) 8 de 10 empleados en Latinoamérica padecen estrés por las inadecuadas estrategias administrativas.

En Perú, a causa de las deficientes estrategias en gestión administrativa durante los últimos años, se destinó enormes gastos públicos para cuidar el



bienestar de los ciudadanos y del trabajador (Kulkarni & Anantharama, 2020). Sin embargo, se conoce que la poca transparencia en la planificación el uso de los recursos estatales, así como las deficiencias de su gestión repercutieron no solo en la distribución de las riquezas sino en la satisfacción laboral de los trabajadores al laborar más tiempo y enfrentarse con la burocracia (Secretaría de Gestión Pública, 2013); debido a que se encuentran con no aptas condiciones para el servicio y calidad en la atención (Aguilar, 2017). Conexión ESAN (2021) En una encuesta por El Comercio, comenta que el 70% de empleados peruanos no se encuentran satisfechos laboralmente a causa de una débil gestión administrativa, produciendo así una reducción en la productividad en un 41%, ausentismo frecuente, incremento en la tasa de rotación, y otros, que se traduce en altas pérdidas de dinero para las organizaciones.

Por lo mencionado, en muchos casos el problema central a los que afrontan las organizaciones del sector público es que los trabajadores administrativos no se perciben satisfechos con su quehacer laboral en la institución, a pesar de que la gestión administrativa pública busca constantemente el despliegue e impulso de las capacidades del trabajador público, es decir, reducir la tasa de insatisfacción laboral y de esa forma seguir posibilitando un mejor rendimiento y desempeño de trabajo eficiente (Saavedra y Delgado, 2020), siempre y cuando se garanticen todas las condiciones para salvaguardar la integridad y la salud del personal. Lo cual guarda relación con la concepción propuesto por Griffin (2011) de un personal satisfecho, responsable e involucrado con sus labores contribuye positivamente con la organización a través de su buen desempeño. Caso contrario, Montero et al. (2015) tendrá como resultado una constante supervisión y mayor carga laboral para sus compañeros.

A nivel local la Municipalidad Provincial de Andahuaylas no se encuentra ajena a este problema teniendo en cuenta de que las elecciones se llevan cada cuatro años, lo que trae consigo nuevos planes, proyectos, y nuevo equipo administrativo que no realiza una organización adecuada con el que el personal

se sienta satisfecho del trabajo que realiza y que no necesariamente priorice satisfacer las carencias del trabajador y que la gestión administrativa no se integre adecuadamente con el equipo humano operativo. Como consecuencia, genera disconformidad en los trabajadores por esta desestructuración administrativa y por ende, la desmotivación del personal que afecta directamente en la productividad de la institución. En una municipalidad cercana, García (2019) estos cambios crean un clima organizacional desfavorable la cual repercute directamente en el desempeño, satisfacción laboral del personal municipal y predisponiendo a conflictos laborales. Demostrados en Yuto, (2021) al encuestar a profesionales de Andahuaylas donde el 75% se encuentran entre insatisfecho y normal. Sumado a ello, (Esplana, 2017) el desconocimiento de los funcionarios en gestión más la falta de un trabajo con cada área de la organización afecta en la dirección del avance municipal y el bienestar de la ciudadanía.

En ese sentido, la investigación pretende realizar un análisis en la gestión administrativa y la satisfacción laboral con una nueva inventiva que plantea que los directivos refuercen y promuevan estrategias en los trabajadores de tal manera que la municipalidad provincial de Andahuaylas, aledaños y población se beneficien. Para lo cual, se formula el siguiente problema de investigación ¿En qué medida la Gestión Administrativa influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022? Igualmente, los problemas específicos como ¿En qué medida la planeación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022? ¿En qué medida la organización influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial Andahuaylas 2022? ¿En qué medida la dirección influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022? ¿En qué medida el control influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial de Andahuaylas 2022?

Por otra parte, esta investigación se justifica teóricamente debido a que este trabajo busca aportar conocimientos actualizados a la literatura sobre la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral, y también sobre la comparación de diversos postulados teóricos respecto a cambios de ,análisis de la gestión administrativa y la satisfacción gremial con sus diferentes dimensiones en una situación pos pandemia que modificó toda esfera sea social, laboral, personal o económico. Respecto a su justificación práctica, los resultados como lo es el grado de asociación de las mencionadas variables permitirán utilizarse para generar acciones, estrategias o normas en la municipalidad acerca en cómo gestionar. Asimismo, aquellos resultados junto a las conclusiones y recomendaciones del estudio serán punto de partida para futuros programas o estrategias hacia otras municipalidades de la localidad o región bajo el mismo fin. Así también los resultados de este estudio poseen justificación metodológica, porque al tener en cuenta el nivel de satisfacción de los trabajadores, permitirá ejecutar mejoras en los planes de acción o proyectos en dicha organización en beneficio de los trabajadores.

Tomando en cuenta la importancia del estudio, además se plantea como objetivo general determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022. De igual manera, los objetivos específicos establecer la relación entre la Planeación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, establecer la relación entre la Organización y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, establecer la relación entre la Dirección y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, establecer la relación entre el Control y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022.

Finalmente, se propone la hipótesis general la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022. Y las hipótesis específicas la planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, la organización se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, el control se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022.

## **II. MARCO TEÓRICO**

Se han realizado diversas indagaciones de las variables de este estudio en diferentes contextos, en el ámbito internacional tenemos:

Villasmil et al. (2021) desarrollaron un estudio cualitativo transversal con un enfoque etnográfico para estudiar el liderazgo ético en la gestión pública de un Municipio de Venezuela. Con el objetivo de conocer y comprender las creencias, intenciones, actitudes y otras particularidades acerca de gestión desde la perspectiva de los funcionarios municipales líderes, haciendo uso de una entrevista estructurada. Los resultados evidenciaron que los líderes gerenciales entrevistados encontraron dificultades para lograr transformaciones organizaciones a nivel económico, político, social, jurídico y tecnológico. A la vez, estos mismos participantes expresaron que realizaron intentos de cambios para lograr una mayor satisfacción laboral a través de talleres grupales; los cuales no tuvieron el suficiente impacto para cumplir el objetivo. Por lo tanto, se concluyó que se debe seguir potenciando este liderazgo para que se involucre más en los procesos de la gestión pública municipal.

Continuando con los trabajos en municipios, en Ecuador, Pérez (2018) realizó una investigación cuyo objetivo fue determinar la influencia de la satisfacción laboral en la gestión administrativa de los GAD's Municipales de la

provincia de Tungurahua. El estudio cuantitativo descriptivo y empleó una muestra de 119 servidores públicos de dos GAD de la provincia mencionada. Se utilizó una encuesta para recolectar los datos en escala Likert construida para propósitos del estudio. Los resultados reportaron que más del 50% de los trabajadores públicos valoraron a la estructura orgánica municipal como inadecuada y se colige la existencia de una relación estadísticamente significativa entre ambas variables estudiadas por cada GAD evaluado independientemente.

Por otra parte, Pacheco-Granados et al. (2018) abordaron una investigación sobre la gestión administrativa en 25 I.E. de las Zonas Rurales de Colombia realizando un estudio descriptivo transversal, donde se diseñó un instrumento tipo Likert que recopilaba información de las dimensiones o factores de la gestión administrativa tales como enfoque administrativo, nivel de gestión, usos de investigación de operaciones en educación y toma de decisión. Se observó la inexistencia imperante de un enfoque administrativo en particular y en cuanto al nivel de gestión existe un orden que requiere mejoramiento. Por lo tanto, se concluyó que se debe considerar realizar autoevaluación de cada institución con mayor frecuencia para evaluar los avances institucionales.

En la misma línea, Porras (2017) realizó un estudio en Colombia que tuvo como fin detectar las variables que influyen en la fijación de los estándares de calidad en los sistemas de administración educativa de instituciones públicas de enseñanza preescolar, elemental y media del Municipio de Villavicencio. Estos factores sean administrativo, organizacional, cultural y de conocimientos sobre administración de la calidad para ello se empleó una metodología mixta con un nivel de análisis individual la cual se encuestó a 670 estudiantes de quinto a undécimo grado, 478 padres de familia y 195 docentes que corroboraron información. Según los resultados, se concluyó que la utilización de la administración de calidad se da de forma regularmente positiva y que se necesita aprender puntos más consecuentes con las necesidades de la enseñanza. Asimismo, los factores que condicionan la implementación de la calidad educativa

se relacionan con los recursos materiales, de infraestructura, y los procesos de evaluación y seguimiento de estándares de calidad.

En el nivel empresarial, Mendoza-Briones (2017) elaboró una investigación con el objetivo de conocer la importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en Ecuador. Este estudio fue correlación, descriptivo y exploratorio para describir la relación entre dichas variables y se encuestó a 48 trabajadores y 48 empresarios. Se obtuvo que la gestión administrativa si afecta en el desarrollo de innovación, lo cual tiene consecuencias económicas y sociales beneficiosas para las empresas. Se demostró que las empresas encuestadas al tener la capacidad de gestionar con la innovación, estas podían tener diversas ventajas sea económicas y sociales para su desarrollo y escalamiento empresarial.

En cuanto a los antecedentes nacionales, en la Selva peruana, Del Águila (2021) desarrolló una investigación para entender la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los empleados del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas. Para ello, realizaron un diseño no experimental, transversal y descriptivo y de correlación. Se encuestó a una muestra de 103 empleados de aquella institución. Se reportó que el 27% del personal evaluado respondió que nunca existió una adecuada gestión administrativa y que el 33% se encuentra insatisfecho laboralmente. Por lo que se dedujo la existencia de una relación positiva y moderada entre dichas variables del estudio.

Asimismo, Córdova (2020) se propuso entender la relación entre la gestión municipal y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Santa. Bajo un enfoque cuantitativa, transversal y correlacional y aplicó dos instrumentos contruidos y validados para fines de este estudio en una muestra de 70 trabajadores administrativos de la institución mencionada. Los resultados concluyeron que la muestra percibió que la gestión municipal y la satisfacción laboral alcanzó un nivel medio. Además, ambas variables estudiadas tenían una

relación estadísticamente significativa directa, asimismo, sus respectivas variables.

En contraposición, Pérez (2019) llevó a cabo un estudio con el objetivo de determinar en qué nivel la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción de los usuarios en la Municipalidad Distrital de Pólvora, San Martín. Su diseño fue enfoque cuantitativo de corte trasversal. Se aplicó una encuesta a 230 usuarios del distrito que concurrieron a la municipalidad para hacer trámites administrativos. Los resultados reportaron que existe una relación negativa moderada estadísticamente significativa entre ambas variables de los usuarios de la Municipalidad. Por lo que se concluyó que la satisfacción de los trabajadores mantiene relación con el nivel de gestión de la organización.

Por otro lado, en Lima, García (2019) desarrolló un estudio con la finalidad de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, tipo aplicada y correlacional. El estudio estuvo conformado por 120 administrativos, a quienes se les aplicó cuestionarios por cada variable. Se encontró una relación directa significativa en dichas variables estudiadas de 0.8 y cada dimensión de la variable gestión se asocia de la misma manera con la variable satisfacción laboral. Por lo que se concluye que es una relación directa y alta.

A nivel local, Esplana (2017) realizó un estudio en Huancavelica para determinar de qué manera la gestión municipal se relaciona con los sistemas administrativos de los funcionarios de la municipalidad distrital del Rosario, Acobamba. Se utilizó una metodología correlacional descriptiva y una muestra conformada por 11 funcionarios municipales, a quienes se les encuestó para el presente estudio. Se concluyó que la gestión municipal se relacionó de manera positiva y significativa con los sistemas administrativos. Además, las dimensiones del cuestionario de sistemas administrativos se relacionaron directamente con la gestión administrativa.

La fundamentación teórica de este estudio define a la Gestión Administrativa como una serie de funciones específicas, tareas y actividades coordinadas y estructuradas que facilitan la optimización efectiva de los recursos que posee una organización, cuya finalidad de lograr sus objetivos de desarrollo y obtener resultados acordes a estos a través de la aplicación de procedimientos y pasos para un uso aprovechable de todo el recurso humano de la organización, materiales así como económicos (Quiroz y Vega, 2020).

Las teorías que construyeron lo que se concibe actualmente, (Medina y Avila, 2002) inició con la Teoría Científica, previamente mencionada, la cual tuvo como exponente a Fayol quien formuló en una situación de enfrentamiento entre obrero y administradores, y una perspectiva racional - científica para resolver los problemas de la organización y trabajo. Posteriormente la Teoría Clásica con Fayol plantea que los principios administrativos son intangibles, asimismo, propone la eficiencia a través de la organización de los componentes de la organización en departamentos bajo un enfoque de arriba hacia abajo, es decir, los administradores hacia los trabajadores. Consecutivamente, Duque (2019) la Teoría de Relaciones Humanas bajo un enfoque de entendimiento del empleado como persona, a la vez desligándose del uso de fuerza y poder para la organización laboral y delegación de actividades, contrario como se observó en la anterior teoría. Finalmente, la conocida Teoría Neoclásica con Drucker la cual bajo una perspectiva científica y metodológica concibe al hombre como un ser organizacional y administrativo, asimismo, propone la organización tipo lineal que es la estructura organizacional más simple usado en el ejército o eclesiástico, organización tipo funcional que es la organización especializada para competir en el mercado, y tipo organización línea staff que es la mezcla de ambos bajo un enfoque por objetivos y resultados.

En la misma línea, la gestión administrativa hace referencia a las acciones que hace operativa una organización, las cuales involucra responsabilidades, toma de decisiones y las coordinaciones preventivas y orientadas al logro de



objetivos institucionales (González et al., 2020). Bajo esta misma connotación, Kaplan y Norton (2014) explican a través de su propuesta de estructura organizativa que el establecimiento individual y por equipos de los objetivos, remuneración, constitución, retroalimentación, así como la repartición de recursos, presupuestos, planificación y acciones son los procesos centrales de la gestión ya que esta es la responsable de todos ellos y de su organización eficiente.

Por lo descrito y haciendo énfasis en la gestión de recursos humanos, la gestión administrativa tiene la responsabilidad clave ya que tiene bajo su cargo al potencial humano que colabora en el cumplimiento de los objetivos institucionales encaminados a realizar funciones que contribuyen en el avance institucional (Armstrong, 2011). Estas definiciones tienen como base a la Teoría Administrativa formulada por Fayol, quien describe a la gestión administrativa como la clave organizacional para fortalecer y facilitar el funcionamiento del capital humano dentro de una institución (Espinoza, 2009).

Sumado a ello, Chiavenato (2009), comprende a una organización como un conjunto de personas que trabajan unidos para lograr el mismo objetivo organizacional; donde la administración es dirigida por un gerente que planifica, dirige los procesos funcionales de la organización y el desempeño de los trabajadores, y controla el resultado de estos. Por ende, el cargo del gerente es responsable de un grupo de personas y a la vez forma con ellos un equipo articulado que comparten objetivos y metas (García, 2019).

Dicho previamente, Chiavenato (2013) apoyado de la teoría neoclásica de la administración sostiene que la gestión administrativa está basada en 4 funciones administrativas: Planificación, organización, dirección y control. Por esa razón, la gestión administrativa se caracteriza por ser sistemática para cumplir los objetivos planteados a través de la realización de cada proceso o función administrativa (Mendoza-Briones, 2017; y Edwards, 2018).

De acuerdo a Chiavenato (2009) cada función se describe de la siguiente manera: El primer proceso es la planificación, la cual es la base para la ejecución de las otras funciones dado que consiste en la elaboración de objetivos, planes de acción idóneos para el logro de las metas planteadas y en la anticipación de resultados esperados; asimismo, se debe considerar en esta primera etapa la revisión de los factores que puedan obstaculizar la ejecución de todo lo planificado con la finalidad de considerar estrategias necesarias para adaptarse a esos cambios. El siguiente proceso es la organización que consiste en el ordenamiento e integración de los recursos y actividades de la institución con la finalidad de la facilitación de la realización de los objetivos y actividades de la entidad propuestas en la fase anterior. El tercero, la dirección hace referencia a la conducción y coordinación conjunta para el mantenimiento de las actividades orientadas a logro de los objetivos en base a la integración de esfuerzos en la realización de actividades; además, se vincula con la capacidad de orientar en las funciones de los miembros de la organización para alcanzar la misma meta. El último proceso, el control constata y verifica la ejecución y el resultado final del plan que se planteó, organizó y dirigió acorde a los objetivos propuestos, por ese motivo cumple un rol primordial en la gestión administrativa debido a que regula el funcionamiento organización.

Considerando las 4 dimensiones o procesos administrativos, es relevante destacar que se deben tener en cuenta en el momento de la medición de indicadores para el logro de metas y objetivos, con la finalidad de mejorar la distribución de recursos financieros y especialmente el desempeño de los recursos humanos. Este último cobra mayor importancia dado que la implementación de estrategias que fomenten la eficiencia laboral tiene como consecuencia el aumento en la satisfacción laboral reflejada en el desarrollo institucional. Es decir, ambas partes se ven beneficiadas porque hay una clarificación de funciones y jerarquía institucional, condiciones laborales y distribución de trabajo (Hawkins et al., 2021).

Desde esa perspectiva, la gestión administrativa se puede concebir como un instrumento que favorece el desarrollo de los procesos expuestos dentro de una institución con éxito y eficiencia (Chuquipoma, 2017). Por todo lo mencionado, en concordancia con Brunet (2011), para un mejor funcionamiento organizacional es importante considerar las perspectivas de desempeño de la estructura organizacional y funcional que tienen los trabajadores de alguna institución con el fin de involucrarlo en todo el proceso expuesto en los párrafos anteriores.

Continuando con la delimitación teórica de la otra variable de estudio, se conceptualiza a la satisfacción laboral como la percepción del trabajador respecto al ambiente laboral teniendo en consideración las políticas laborales, la afiliación del trabajo en equipo, condiciones y beneficios laborales (Carrera, 2014). Mientras que Palma (2005) y Aguilar (2017) la definen como la actitud que tienen los trabajadores respecto a las funciones que realizan en su centro de labores y sobre su trabajo, por lo que el último autor describe el desempeño laboral de los trabajadores satisfechos laboralmente a un aumento de la productividad y un mejor rendimiento en sus funciones asignadas durante la jornada laboral; y una baja de ausentismo.

En la misma línea, Blum y Naylor (2009) explican que las actitudes del trabajador respecto a sus remuneraciones, el reconocimiento y las condiciones de infraestructura y equipamiento, entre otros, forman la satisfacción laboral. Estas actitudes se basan en las creencias y valores que se forman cuando participas en la organización (Robbins, 2009). Asimismo, tomando como base la Teoría Bifactorial descrita por Herzberg, se conocen los factores involucrados en la generación de la satisfacción del trabajador los cuales son los siguientes: Reconocimientos, incentivos, ascensos, realización y reconocimiento personal; y sobre los factores de la insatisfacción está relacionado con las normativas institucionales, el salario, la condición laboral y la supervisión (Salazar, 2018). Diéguez (2018) Posteriormente se formó la Teoría de las necesidades formulada

por McClelland, la cual refiere que lo que caracteriza a un empleado es la causa de la experiencia y aprendizaje durante ese tiempo laborado, asimismo, las necesidades que surgen en ese lapso tales como a) la necesidad de logro que mueve al trabajador a conseguir metas para sentirse realizados y evitar riesgos, b) necesidad de afiliación donde los trabajadores buscar el gregarismo o relacionarse para ser aceptados e integrarse, c) necesidad de poder o autoridad la cual influye a que los trabajadores quieran tener un estatus y marcar la diferencia mediante la eficiencia y eficacia. De igual forma considerando las necesidades fisiológicas como la seguridad laboral, paga y otros aplicadas al aspecto laboral se construyó la Teoría de la Jerarquía de las Necesidades Humanas propuesta por Maslow. The education club (2019) una de las teorías más famosas y aplicadas al contexto a la gestión de recursos humanos es la Teoría X y Teoría Y por McGregor, la cual la Teoría X comenta que el trabajador intrínsecamente no desea laborar y solo está laborando por un tema económico, por ende, el trabajador tiene que ser gestionado, controlado y supervisado constantemente. Mientras la Teoría Y propone que el trabajador quiere lograr los objetivos organizacionales y necesita laborar para conseguir sus objetivos personales, por ende, el trabajador no tiene que ser controlado, pero si delegarse actividades y ser incentivado para lograr la excelencia profesional a la par cumplir los objetivos. Esta teoría es usada en sector privado y público. Recientemente, Boada (2019) la Teoría del Ajuste en el trabajo por Dawens expresa que el trabajador percibe más satisfactorio cuando se le brinda refuerzos constantes, valores personales mientras labora como status, seguridad, logro, otros y cuantas habilidades desarrolla. Por otro lado, recientemente Boada (2019) refiere la complejidad de definir y abordar la satisfacción desde un paradigma debido a la existencia de múltiples escenarios donde es necesario tomar varias perspectivas, sin embargo, sistematiza en dos secciones, la primera es Respuesta afectiva hacia el trabajo entendida como el empleado percibe al trabajo que realiza y su actitud hacia ella, y segundo la Respuesta afectiva con énfasis en la comparación que refiere cuánto beneficios y cumplimiento de la expectativa da la empresa al

empleado. Concluyendo teóricamente, estas teorías brindan una visión bajo como fue concebida el constructo de satisfacción en el marco laboral sea público o privado. En la actualidad, el reto de las organizaciones es tomar estas diferentes y complementarias concepciones para intervenir adecuadamente desde el marco de la gestión, así obtener los resultados esperados, más aún cuando se pertenece al sector público y el bienestar colectivo está en juego.

Rodríguez (2007) propone siete dimensiones que subyacen al concepto de satisfacción laboral: Retribución económica, compensación y otros beneficios, Las condiciones físicas donde se realizan las actividades laborales, La seguridad y la estabilidad, que establece y garantiza la permanencia en el puesto de trabajo, Las relaciones con los compañeros, Las relaciones con los superiores, es decir las interacciones laborales entre los trabajadores y los jefes, El reconocimiento por parte de los demás de la labor que realizan en la empresa, Posibilidad de desarrollo personal y profesional. Como se percibe, estas dimensiones influyen en el nivel de satisfacción laboral del trabajador, así como el rendimiento laboral. En otras palabras, un ambiente acogedor de la organización bajo condiciones aceptables permitirá una mayor percepción de satisfacción laboral.

Por lo descrito, la importancia de la satisfacción laboral se puede comprender desde el punto de vista personal, del equipo de trabajo, compañeros, la organización y para los usuarios o destinatarios del trabajo. Desde la perspectiva personal, una mejor satisfacción laboral puede significar un desarrollo personal, bienestar, motivación y confianza. Mientras que, para el equipo de trabajo y colegas, se crea un clima organizacional positivo que potencia el trabajo en conjunto, las relaciones laborales y la generación de mejores redes de interacción. Respecto a los beneficios para la organización, se logran cambios orientados a los objetivos institucionales; y para los clientes y destinatarios de los servicios, son receptores de mejores condiciones del servicio y de calidad en la atención (Aguilar, 2017).

Contrario a los beneficios, Cabrera (2004) propone que la baja productividad dentro de la organización, el ausentismo, la rotación de turnos y las dificultades de salud del personal son las consecuencias atribuidas a un nivel bajo de satisfacción laboral. No obstante, esta última relación entre la salud mental de la persona y el nivel de satisfacción con el trabajo no ha sido frecuentemente estudiada y se desconoce si la salud mental es el origen o efecto de la satisfacción laboral, pero se entiende que ambos se relacionan directamente ya que una persona satisfecha en la organización tendrá percepciones positivas hacia la vida, salud física y psicológica, en general, un equilibrio (Fernández, 2012). Puesto que la satisfacción laboral es influenciada por diversos factores que trascienden en el bienestar físico y mental de los trabajadores; las investigaciones corroboran este enunciado reportando que los empleados que consideran su calidad de trabajo como insatisfactorio son más propensos a padecer mayores signos y síntomas de enfermedades sea física o mental (Palma, 2005; Colunga et al., 2007).

En referencia a las dimensiones de la satisfacción laboral que nosotros abordamos, según Lomas (2017) son cuatro. La primera dimensión es el reto del trabajo que se describe como la variedad de actividades que el trabajador desarrolla que se despliega a través de indicadores como la identidad de la tarea, la significación de la tarea, la autonomía y la retroalimentación del puesto mismo; la segunda dimensión son las remuneraciones justas que se reflejan en los ascensos, esfuerzos y cualquier beneficio que el trabajador perciba como justo cuyo indicador es la satisfacción con los sueldos y salario; la tercera dimensión son las condiciones del trabajo que se refieren a que el trabajador debe sentir libertad para expresar sus ideas, pensamiento y conocimientos en el trabajo y cuyos los indicadores son la oportunidad y desarrollo de la organización, las características del trabajo y la supervisión; la cuarta dimensión es la relación del trabajo-empleado que se refiere a la buena relación entre la organización y los trabajadores que es necesaria para cumplir objetivos y metas y se despliega en un indicador que es la compatibilidad entre la personalidad y el puesto.

En cuanto al enfoque de nuestros conceptos que nuestra investigación aborda, se presenta de Chiavenato, (2004) quien concibe la gestión administrativa como cada acción que los directivos o gestores cumplen de manera íntegra a sus funciones administrativas y cuya definición operacional es el desarrollo de las dimensiones como es la planificación, organización, dirección y el control.

Casco et al. (2017) define la planificación como la primera etapa de todo el proceso, la cual ayuda a tomar decisiones con anticipación en función a las actividades para poder conseguir los objetivos que permitan el desarrollo de una institución. Es decir, hace posible y seguro el desarrollo de la ejecución de actividades; caso contrario, sin una planificación no se puede esperar un resultado eficiente ni eficaz. En cuanto a la organización, entendida como la repartición de funciones y obligaciones entre el personal que trabaja dentro de una empresa y/o institución con la finalidad de que puedan cumplir con las metas que se han fijado anteriormente en la planeación (Casco et al., 2017). La dirección es un proceso activo debido a que cierta responsabilidad al dirigir, motivar y organizar al personal para que puedan realizar su trabajo de manera eficaz bajo estas interacciones (Reinoso, 2011). Y el control, Remington y Gallardo (2011) denotada como un proceso importante debido a que conlleva a realizar un conjunto de acciones para lograr objetivos en común, medida constantemente mediante evaluaciones de avance de las metas en la producción.

En cuanto al enfoque conceptual de satisfacción laboral, se toma la de Palma (2005) la cual la define como la actitud que tienen los trabajadores respecto a las funciones que realizan en su centro de labores y sobre su trabajo, por lo que el último autor describe el desempeño laboral de los trabajadores satisfechos laboralmente a un aumento de la productividad y un mejor rendimiento en sus funciones asignadas.

La satisfacción no mantiene un concepto unánime debido a su aplicación en diversos contextos sea privado o público, no obstante, la mayoría de las

concepciones se aproximan a considerar la satisfacción laboral como una respuesta afectiva al trabajo que realiza proveniente de una percepción y actitudes; por segundo como respuesta a la comparación, es decir, lo que recibe y las expectativas cumplidas por la organización (Boada, 2019). A pesar de ello, se considera la Teoría del Ajuste más aproximada al concepto, la cual expresa que el trabajador percibe más satisfactorio cuando se le brinda refuerzos constantes, valores personales mientras labora como status, seguridad, logro, otros y cuantas habilidades desarrolla en esta.

En referencia a las dimensiones de la satisfacción laboral que se abordarán, según Lomas (2017) son cuatro. La primera dimensión es el reto del trabajo que se describe como la variedad de actividades que el trabajador desarrolla que se despliega a través de indicadores como la identidad de la tarea, la significación de la tarea, la autonomía y la retroalimentación del puesto mismo; la segunda dimensión son las remuneraciones justas que se reflejan en los ascensos, esfuerzos y cualquier beneficio que el trabajador perciba como justo cuyo indicador es la satisfacción con los sueldos y salario; la tercera dimensión son las condiciones del trabajo que se refieren a que el trabajador debe sentir libertad para expresar sus ideas, pensamiento y conocimientos en el trabajo y cuyos los indicadores son la oportunidad y desarrollo de la organización, las características del trabajo y la supervisión; la cuarta dimensión es la relación del trabajo-empleado que se refiere a la buena relación entre la organización y los trabajadores que es necesaria para cumplir objetivos y metas y se despliega en un indicador que es la compatibilidad entre la personalidad y el puesto.



### **III. METODOLOGÍA**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **Tipo de investigación**

Siendo los propósitos de la investigación esta se concibió como de tipo aplicada ya que investiga los conocimientos adquiridos, y a su vez, sumar otros con la finalidad de efectuar y estructurar la práctica para resolver los problemas presentados en la realidad y así perfeccionar y optimizar el resultado con la finalidad que este sea riguroso, organizado y sistemático (Esteban, 2018; y Vargas, 2009). Por otro lado, según CONCYTEC (2020), mencionan que este tipo de investigación se caracteriza por la forma en que se estudia los hechos sociales y los cuales cubre una necesidad reconocida y específica.

##### **Diseño de investigación**

En cuanto al diseño de la investigación es no experimental y el alcance es descriptivo correlacional. No experimental porque se observaron las variables en un momento dado sin intervenir sobre ellas para modificarlas; y alcance correlacional a causa de que se plantean hipótesis en las cuales se pretende encontrar vinculaciones o relaciones entre las variables que establezca una causalidad entre ellas (Dzul, 2013; y Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

#### **3.2. Variables y operacionalización**

##### **Variable 1: Gestión administrativa**

La gestión administrativa se define conceptualmente como cada acción que los directivos o gestores cumplen de manera íntegra a sus funciones administrativas y cuya definición operacional es el desarrollo de las dimensiones como es la planificación, organización, dirección y el control (Chiavenato, 2004).

Sus indicadores son: Objetivos, medios y planes de acción para Planeación. División del trabajo, personal, recursos y actividades para

Organización. Propósito, comunicación y motivación para Dirección. Desempeño y acciones correctivas para Control.

### **Variable 2: Satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es entendida conceptualmente como la actitud que una persona tiene hacia su trabajo y a su vez indica un óptimo funcionamiento representando un referente en la sociedad, y además operacionalmente en cuatro factores como son el reto del trabajo, las remuneraciones justas, las condiciones del trabajo y la relación del trabajo-empleado (Lomas, 2017).

Sus indicadores son: Identidad de la tarea, significación de la tarea, autonomía y retroalimentación del puesto mismo para Reto del trabajo. Satisfacción con los sueldos y salarios para Remuneraciones justas. Oportunidad y desarrollo de la organización, características del trabajo y supervisión para Condiciones del Trabajo. Compatibilidad entre la personalidad y el puesto para Relación trabajo-empleado.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

#### **Población**

Es el conjunto de personas a quienes se quiere estudiar y que concuerdan con ciertas características específicas de las cuales se va a recolectar los datos para conocer el contexto de estos y que la realidad responda al planteamiento de la investigación y las hipótesis planteadas en el estudio (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; y Sánchez, Reyes y Mejía, 2018). En el estudio la población asciende a 397 personas que están trabajando activamente en la Municipalidad de Andahuaylas.

Los criterios de inclusión y exclusión son aquellos en los sujetos se someten con la finalidad de cumplir las especificaciones dadas en la población que se desea estudiar, en este estudio estas serán:

### **Criterios de inclusión**

- Que trabaje activamente en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.
- Que perciba un sueldo fijo y que tenga un horario establecido (para el cumplimiento característico de los instrumentos).
- Que complete las encuestas a cabalidad.

### **Criterios de exclusión**

- Que no complete a cabalidad las encuestas que se proporcionarán.
- Que no tengan el consentimiento de participar en el estudio.
- Que no trabaje actualmente en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

### **Muestra**

Es el conjunto que pertenece a la población del cual se recolectan los datos y será sometida a observación científica para ser contrastado y resolver el objetivo de la investigación, por lo cual debe ser representativo al conjunto en general (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; y Ventura 2017).

### **Muestreo**

En la investigación se pretende generalizar los resultados y para esto se eligió el muestreo probabilístico donde todos los elementos tienen la posibilidad de ser escogidos al azar para conformar la muestra ya que este muestreo es aleatorio. Asimismo, el muestreo será probabilístico pues las unidades de análisis en la muestra no serán equivalentes por lo cual si se quiere generalizar los datos deberán dividirse en grupos (Hernández, Fernández y Baptista, 2014).

Primero se efectuó el muestreo probabilístico para lo cual se usa la siguiente formula:

$$n = \frac{Z^2 * N * p * q}{E^2 * (N - 1) + Z^2 * p * q}$$

Donde las variables son:

$N = 397$  (Población)

$Z = 1.96$  (95% de confianza)

$p = 50\%$  (Probabilidad a

favor)

$q = 50\%$  (Probabilidad en

contra)  $E = 5\%$  (Margen de

error)

$n =$  Muestra

Aplicando los valores señalados a la fórmula se obtuvo el número de participantes que se necesitará para la muestra:

$$n = \frac{1.96^2 * 397 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (397 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} = \frac{3.8416 * 397 * 0.25}{0.0025 * 396 + 3.8416 * 0.25} = \frac{381.2788}{1.9504}$$

$$n = 195.4874897457$$

Al resolver la fórmula, se obtiene que la muestra estuvo conformada por 195 de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, que debieron cumplir con los criterios de selección para que sean tomados en cuenta.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

La encuesta es una técnica en la cual se recauda información de los sujetos que conforman la muestra (Katz, Seid y Abiuso, 2019). En este estudio se usará encuesta para la recogida de datos al grupo de personas que es de interés como son los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

Como instrumento se usó el más común para la recolección de fenómenos sociales que es el cuestionario que permite recoger datos precisos mediante

preguntas que guardan relación con las variables de estudio, además de ser congruentes con la hipótesis (Hernández, Fernández y Baptista, 2014; y Torres et al., 2017).

El primer instrumento lleva por nombre Cuestionario de Gestión Administrativa (Anexo 3) y fue desarrollado por Portilla y adaptado por Gavilán en el 2021. Este instrumento consta de 21 ítems que se manifiestan mediante la escala Likert que corresponden a las siguientes respuestas: 1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En Desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, 4 =De acuerdo y 5 =Totalmente de acuerdo.

En la adaptación de Gavilán en el 2021 se le consultó a tres jueces expertos para la validación del instrumento a los cuales se les envió la cartilla de validación, se muestra a continuación sus respuestas:

**Tabla 1**

Lista de jurados del cuestionario Gestión Administrativa

Juez				Pertenenci a	Relevanci a	Claridad	Aplicabilida d
Dr. Iván César Peña Avendaño	Sí	Sí	Sí	Sí			
Dra. María Beatriz Nizama Ávila	Sí	Sí	Sí	Sí			
Dr. Walter Arcesio Guillen Castillo	Sí	Sí	Sí	Sí			

Además, para el Cuestionario de Gestión administrativa, se determinó que el cuestionario de 21 elementos que fue aplicado a una muestra de 105 personas posee una consistencia interna de 0,856 por el análisis de Alfa de Cronbach, lo cual le da una categoría de buena al ser mayor a 0,8, lo cual revela que el

instrumento es adecuado para la medición de dicha variable. Y también posee una validez por juicio de expertos remarcando su validez para ser usada como un instrumento de recolección de datos.

Se muestra a continuación su ficha técnica:

---

Denominación	: Cuestionario de Gestión Administrativa
Autor	: Cintya Jacqueline Portilla De los Ríos
Adaptación	: Brener Milagros Gavilán Zamora (2011)
Procedencia	: Universidad César Vallejo
Administración	: Individual
Tiempo	: 15 minutos
Estructura	: Escala Likert con los siguientes valores:  1 = Totalmente en desacuerdo, 2 = En desacuerdo, 3 = Ni de acuerdo Ni en desacuerdo, 4 = De acuerdo y 5 = Totalmente de acuerdo.
Nivel y Rango	: Malo = (21-49)

---

Regular = (50-77)
Bueno = (78-105)

---

El segundo instrumento que respecta a la variable de Satisfacción laboral lleva por nombre Cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral y fue elaborado por Lomas en el 2017. Consta de un total de 18 ítems que se manifiestan mediante la escala Likert que corresponden a las siguientes respuestas: 1 = Nunca, 2 = Casi nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre.

Este cuestionario para evaluar la Satisfacción laboral utilizó a una muestra de 70 trabajadores y se usó el método de Alfa de Cronbach para obtener su confiabilidad la cual obtuvo un valor de 0,842, lo cual indica que el instrumento es confiable para uso de la investigación presente. Y también posee una validez por juicio de expertos remarcando su validez para ser usada como un instrumento de recolección de datos.

El juicio de expertos realizado por Lomas se desarrolló enviando la cartilla de validación a los tres expertos consultados, su respuesta fue la siguiente:

**Tabla 2**

Lista de jurados del cuestionario Satisfacción Laboral

Juez	Pertenencia	Relevancia	Claridad	Aplicabilidad
Dr. Rolando Reategui Lozano	Sí	Sí	Sí	Sí
Dr. Gustavo Ramírez García	Sí	Sí	Sí	Sí
Mg. Luis Alberto Pretell Paredes	Sí	Sí	Sí	Sí

A continuación, se muestra la ficha técnica:

Denominación	: Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral.
Autor	: Lomas Púa, Roni (2017).
Procedencia	: Perú
Administración	: Individual o colectiva / Formato físico.

Grupos de aplicación	: Trabajadores con relación laboral de dependencia.
Calificación	: Manual.
Estructura	: Escala Likert con los siguientes valores: 1 = Nunca, 2 = Casi Nunca, 3 = A veces, 4 = Casi siempre y 5 = Siempre
Nivel y rango	: Muy malo desde 18 hasta 31  Malo desde 32 hasta 46  Medio desde 47 hasta 60  Alto desde 61 hasta 75  Muy alto desde 76 hasta 90

---

### 3.5. Procedimientos

El procedimiento de recolección se efectuó al aplicar cuestionarios que guarden estrecha relación con las variables, para ello se realizó una investigación sobre el tema en cuestión y fueron hallados priorizando la extensión (que no sean muy largas) y las propiedades psicométricas que debían cumplir (confiabilidad y validez). Ambos cuestionarios cuentan con el escalamiento de Likert proponiendo un método eficaz y sencillo para su corrección. En conjunto ambas pruebas cuentan con 39 ítems cuyos nombres son Cuestionario de Gestión Administrativa y Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral. Estos datos se recolectarán en un Excel, esta será la base de datos.

Además, esta investigación se sumergió en las normas APA, estas fueron establecidas por la American Psychological Association con la finalidad de que los trabajos escritos cumplan ciertos estándares y tengan un formato establecido de presentación.



Al tener relación laboral con la institución se percibió por conveniente tener una entrevista con el Sr. alcalde donde se le expresó el deseo de realizar el trabajo de investigación en su estimada institución, a lo cual se respondió favorablemente al maestrando, por ello se coordinó con las áreas respectivas para dar paso a la presenta investigación y su desarrollo con la recolección de datos requeridos para la comprobación de hipótesis y la pertinencia con los objetivos.

### **3.6. Métodos de análisis de datos**

El análisis de datos se realizó a través del software IBM SPSS Statistics 26, en el cual se realizó dos niveles de análisis, el descriptivo y el inferencial, el primero para describir los datos recolectados y el segundo para contrastar las hipótesis planteadas.

En el análisis descriptivo, se evaluó los puntajes atípicos y se establecieron la cantidad de datos recolectados, sus medias, medianas y modas, al igual que sus medidas de dispersión como la varianza y la desviación estándar. Además, se establecerán gráficos y tablas que resumirán los datos obtenidos.

Para el análisis inferencial, se desarrolló las hipótesis antes expuestas y se aceptarán o rechazarán según los datos recogidos. Para esto se usará primero la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov para saber si los datos se distribuyen según la curva normal, esto con el fin de usar pruebas paramétricas o no paramétricas. Se obtuvo que la distribución no es normal, por lo que se usó la correlación de Rho Spearman para determinar el coeficiente de correlación con el fin de responder la hipótesis general y específicas.

### **3.7. Aspectos éticos**

La ética compromete a toda acción y conducta humana, en la cual también se encuentra inmersa la investigación, entre estos el respeto a la dignidad humana de los participantes del estudio. Wiersmar y Jurs (2008) nos indican que, teniendo la autonomía y la dignidad humana como de base y para la conformidad

de una participación voluntaria se necesitará que los participantes proporcionen el consentimiento explícito acerca de su colaboración. Asimismo, mencionan, siguiendo el principio de beneficencia, los resultados obtenidos ayudarán al progreso de la ciencia a fin de que los involucrados en el estudio obtengan un bien. De igual manera acotan, se toma en cuenta la confidencialidad, en el cual los datos solo se usaron para la investigación y no se revelará la participación. También señalan que se debe reconocer las limitaciones de la investigación, revelando para ello datos veraces y honestos que persigan esclarecer los objetivos del estudio.

## IV. RESULTADOS

### Análisis descriptivo:

Para esta parte se usaron estadísticos descriptivos para las dos variables de estudio que son Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral.

**Tabla 3**

Estadísticas descriptivas para Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral

	Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Media	70,17	63,20
Desviación Estándar	11,747	10,183
Varianza	138	103,697
Máximo	87	82
Mínimo	41	48
Asimetría	-0,647	0,216
Curtosis	-0,354	-1,033

Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.

La media de la Gestión Administrativa es 70,17 lo cual lo ubica en la categoría de regular con una desviación estándar de 11,747, sin embargo, la asimetría es negativa lo cual indica que es una curva con cola hacia la izquierda lo cual ubica la mayoría de los datos cercanos al máximo, además una curtosis negativa indica una curva platicúrtica, pero muy cercana a la normal afectando esto de manera que los datos no contienen datos máximos y mínimos de mucha diferencia significativa. Se indica también que se desplaza dos desviaciones estándar hacia la izquierda, pero solo una hacia la derecha indicando que la mayoría de los datos son mayores a 70 indicando una predisposición a los trabajadores de calificar la Gestión Administrativa como positiva.

La media de la Satisfacción Laboral es 63,20 lo cual lo ubica en la categoría de alto y tiene una desviación estándar de 10,183, esta desviación estándar se desvía dos veces como máximo rebasando los datos mínimos y máximos. La

asimetría indica que la curva tiene la cola hacia la derecha ubicándose la mayoría de los datos con tendencia a los datos menores a la media y la curtosis mucho más pronunciada a ser platicúrtica y sin mucha varianza de los datos que se contrasta con el rango que tiene de 34.

Ya que ambas variables tienen rangos de calificación a continuación se mostrará una tabla donde se indicará cuantos trabajadores se distribuyen en cada una de las categorías de la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral junto con el porcentaje que cuenta con relación a la muestra aplicada.

**Tabla 4**

Tabla de frecuencias de la variable Gestión Administrativa y de la variable Satisfacción Laboral

			Satisfacción Laboral			
			Medio	Alto	Muy alto	Total
Gestión	Malo	Recuento	55	0	0	55
Administrativa		% del total	28,20%	0%	0%	28,20%
	Regular	Recuento	44	67	29	140
		% del total	22,57%	34,36%	14,87%	71,80%
Total		Recuento	99	67	29	195
		% del total	50,77%	34,36%	14,87%	100%

*Nota:* Elaborado a través del software de SPSS v.26.

En la tabla 4 se puede observar los datos cruzados junto con los rangos de la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral. En la tabla se indica que 55 personas o el 28,2% consideran que la Gestión Administrativa es mala y tienen una Satisfacción Laboral percibida como media. También 140 personas o el 71,8% de personas perciben la Gestión Administrativa como regular, esta se divide en tres niveles de la Satisfacción Laboral, media, alta y muy alta. Siendo 44 personas o el 22,57% quienes tienen una Satisfacción Laboral considerado como medio respecto al regular de la Gestión Administrativa, siendo lo más concordante. En el nivel alto de Satisfacción Laboral se ubican 67 personas o el 34,36% considerando que la Gestión Administrativa es regular, además en esta posición es donde se ubica la mayor cantidad de trabajadores. Siendo 29 personas o el 14,87% quienes califican la Satisfacción Laboral como muy alto considerando la Gestión Administrativa como regular, y también donde se ubican la menor cantidad de trabajadores. En la tabla no se observa el nivel alto de la Gestión Administrativa lo que indica que ningún trabajador percibe que la Gestión Administrativa sea alta. Asimismo, no se muestran los niveles muy bajo o bajo de la Satisfacción Laboral interpretándose como que ningún trabajador percibe su satisfacción laboral muy baja o baja. Igualmente, estos valores no aparecen en la tabla porque ningún dato cruzado expresa esas

categorías siendo los valores 0 y 0% en cada uno de los cruces que tengan estos valores.

**Análisis inferencial:**

El procesamiento de datos fue aplicado tanto para la variable Gestión Administrativa como para Satisfacción Laboral luego de que las encuestas fueran respondidas por la muestra. Para cumplir los objetivos del estudio y poder contrastar las hipótesis se tuvo que realizar la prueba de normalidad, para luego identificar el nivel de correlación existente entre ellas con pruebas de correlación y, además, precisar las frecuencias según los niveles para las variables mencionadas.

**Tabla 5**

Prueba de Kolmogórov-Smirnov para una muestra

		Gestión	Satisfacción
		Administrativa	Laboral
N		195	195
Parámetros normales	Media	70,17	63,20
	Desv.		
	Desviación	11,747	10,183
Máximas diferencias extremas	Absoluto	,178	,131
	Positivo	,080	,131
	Negativo	-,178	-,078
Estadístico de prueba		,178	,131
Sig. asintótica(bilateral)		,000	,000

*Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.*

Como el número de personas que conforman la muestra es 195, se aplica la prueba Kolmogórov-Smirnov para identificar la normalidad ya que esta prueba es ideal para muestras grandes. Se puede observar en la Tabla 5 la prueba de normalidad de ambas variables, para que las variables obedezcan una distribución normal los valores de significancia deben ser mayores a 0,05, en la tabla se muestra

que el valor es  $p=0,00$  lo que llevaría a identificar que tanto la variable de la Gestión Administrativa como las variables de la Satisfacción Laboral no obedecen a una distribución normal ya que el valor de significancia es  $p=0,00$ . Al no obedecer la distribución normal, los estadísticos para la correlación debe ser la Rho de Spearman siendo una prueba no paramétrica ideal para las correlaciones que no tienen distribución normal.

**Tabla 6**

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral

			Gestión Administrativa	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,757
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,757	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.

Dado que ambas variables no pertenecen a una distribución normal, se debió utilizar la correlación de Spearman, en la tabla 6 se puede ver el valor del coeficiente de correlación entre las variables de Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral, el valor que expresa la significancia de correlación debe ser menor a 0,05 y para que sea directa debe ser un número mayor a 0, puesto que el nivel de significancia es  $p = 0,00$  se puede decir que la correlación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral es muy significativa. Esta correlación es medida mediante la Rho de Spearman cuyo valor es de 0,757 lo cual indica que es directa, que quiere decir que mientras mayor es la variable una mayor lo será la otra variable; y de correlación alta ya que es mayor a 0,7 pero menor a 0,9 (este valor conllevaría a la categoría de muy alta). Por ser muy significativa la correlación y ser alta nos lleva a hacer el contraste de hipótesis que nos haría rechazar la hipótesis nula general que indica que estas no tienen relación.

Siguiendo con los objetivos específicos propuestos en la presente investigación, siendo importante analizar las dimensiones de la Gestión Administrativa y su relación con la Satisfacción Laboral. Las dimensiones de la Gestión Administrativa son planeación, organización, dirección y control. Estas dimensiones serán tomadas como variables y se correlacionarán con la Satisfacción



Laboral mediante la Rho de Spearman y se expresará si tiene correlación muy significativa con los subdimensiones.

**Tabla 7**

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Planeación y Satisfacción Laboral

			Planeación	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,467
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,467	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

*Nota:* Elaborado a través del software de SPSS v.26.

La variable Planeación es una dimensión de la Gestión Administrativa que tiene una relación que es muy significativa ( $p < 0,05$ ) y directa con un grado de relación moderada puesto que Rho de Spearman = 0,467, ya que es mayor que 0,40 pero menor que 0,70; y  $p = 0,00$ , que indica que es muy significativa con la variable Satisfacción Laboral. Lo cual nos hace rechazar la hipótesis nula específica que indica que estas no tienen relación y aceptar la hipótesis alternativa que indica que existe una relación muy significativa y moderada entre planeación y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Además, se puede interpretar que mientras mayor sea la planeación mayor será la Satisfacción Laboral pues tendrá una influencia moderada en la Satisfacción Laboral.

**Tabla 8**

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Organización y Satisfacción Laboral

			Organización	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	,667
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,667	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.

La variable Organización es una dimensión de la Gestión Administrativa que tiene una relación que es muy significativa ( $p < 0,05$ ) y directa con un grado de relación moderada, puesto que Rho de Spearman = 0,667, ya que es mayor a 0,40 pero menor a 0,70; y  $p = 0,00$  con la variable Satisfacción Laboral. Lo cual nos hace rechazar la hipótesis nula específica que indica que estas no tienen relación y aceptar la hipótesis alternativa indicando que estas tienen una relación. Es decir, se acepta el enunciado que evidencia una existencia de correlación muy significativa y moderada entre Organización y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. La interpretación es que a mayor organización mayor será la Satisfacción Laboral, influyendo mucho más que si la planeación tuviera un mayor puntaje.

**Tabla 9**

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Dirección y Satisfacción Laboral

		Satisfacción		
		Dirección		Laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	,788
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,788	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.

La variable Dirección es una dimensión de la Gestión Administrativa que tiene una relación que es muy significativa ( $p < 0,05$ ) y directa con un grado de relación alta, puesto que Rho de Spearman = 0,788, ya que es mayor a 0,70 pero menor a 0,90; y  $p = 0,00$  con la variable Satisfacción Laboral. Lo cual nos hace rechazar la hipótesis nula específica que indica que estas no tienen relación. Esto se interpretaría con que mayor sea la dirección mayor será la Satisfacción laboral, siendo esta variable de la Gestión Administrativa la que mayor influencia tiene correlación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, por lo cual la dirección tiene una gran influencia en la percepción que los trabajadores tienen de la Gestión Administrativa, siendo la dimensión de mayor carga de correlación que se tiene con la Gestión Administrativa.

**Tabla 10**

Correlación no paramétrica de Spearman entre las variables Control y Satisfacción Laboral

		Satisfacción		
			Control	Laboral
Rho de Spearman	Control	Coefficiente de correlación	1,000	,534
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	195	195
	Satisfacción Laboral	Coefficiente de correlación	,534	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	195	195

Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.

La variable Control es una dimensión de la Gestión Administrativa que tiene una relación que es muy significativa ( $p < 0,05$ ) y directa con un grado de relación moderada, puesto que se obtuvo un Rho de Spearman = 0,534 y un sig. (bilateral) o  $p = 0,00$  con la variable Satisfacción Laboral. Lo cual nos hace rechazar la hipótesis nula específica que indica que estas no tienen relación. Por lo que se concluye que existe una correlación muy significativa y moderada entre control y Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas.

## V. DISCUSIÓN

En el estudio se planteó como objetivo general: Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022. De forma similar, se diseñaron los objetivos específicos (a) establecer la relación entre la Planeación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, (b) establecer la relación entre la Organización y la Satisfacción Laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022, (c) establecer la relación entre la Dirección y la Satisfacción Laboral, de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022 y (d) establecer la relación entre el Control y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022. Entonces, a partir de los resultados obtenidos al utilizar estadígrafos de pruebas no paramétricas, definiciones, antecedentes, autor base de variables entre otros permitió construir una sólida y relevante discusión.

Con respecto a la estadística descriptiva, se evidenciaron los resultados más pertinentes y valiosos luego de aplicar los cuestionarios a 195 participantes, quienes mostraron que el 71,8% de ellos se encuentran en nivel regular en gestión administrativa, el 28,2% en un nivel malo en gestión administrativa y que ningún trabajador percibe la Gestión Administrativa como buena. Siguiendo, en cuanto a la variable de satisfacción laboral es percibida como medio por el 50,77%, mientras que el 34,36% percibe como alto y el 14,87% mencionaron que está como un nivel muy alto.

Comparando a nivel descriptivo en gestión administrativa, se encontró similitud en el estudio de Córdova (2020) el 70% de los encuestados confirmaron que la Municipalidad de Santa en Chimbote, poseía un nivel promedio, el 30% de los encuestados poseía un nivel bajo, siendo similar a lo encontrado en el presente estudio.

Sin embargo, Del Águila (2021) se obtuvo diferentes resultados donde desarrolló una investigación para entender la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral se percibió que el 27% respondió que nunca existió una adecuada gestión, el 45% se ubicó en promedio y el 28% en satisfactorio con respecto a la Gestión Administrativa.

Posteriormente, se procedió con la estadística inferencial, la cual inició con la prueba de normalidad para identificar la distribución de datos y tomar la decisión adecuada en qué tipo de estadígrafo inferencial utilizar para que la contrastación de hipótesis sea la pertinente y correcta. Entonces se usó la prueba de normalidad de Kolmogórov-Smirnov debido a que se usa para muestras mayor a 50 sujetos y como es el caso de este estudio que cuenta con 195 participantes fue pertinente utilizar. En la tabla 5 se ven los resultados que muestran los parámetros que deberían tener los datos en el caso que obedezcan la curva de normalidad, entre ellas la sig. (bilateral) de 0,00 en ambas variables. El resultado nos solicita rechazar la hipótesis nula, es decir, no mantienen una distribución normal. Se concluye que tanto la variable de Gestión Administrativa como la variable de Satisfacción Laboral no mantienen una distribución normal, por lo que se debe utilizar estadígrafos inferenciales no paramétricos como el Rho de Spearman en caso se desee identificar el coeficiente de correlación y significancia.

En ese sentido, se encontró en la tabla 6 que la variable Gestión administrativa tiene una correlación alta con la Satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Andahuaylas con la prueba no paramétrica de Rho de Spearman, con los resultados de 0,757 y una significancia (bilateral) de 0,000. Por lo que se aceptó la hipótesis de estudio que planteaba la existencia de una correlación en dichas variables.

Al revisar los antecedentes, se encontró un resultado similar en el estudio de Córdova (2020) quien se propuso a entender la relación entre la Gestión Municipal y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Danta. Se aplicó a 70 trabajadores administrativos y los resultados arrojaron que evidencian una

correlación alta de 0,80 entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en dicha municipalidad. Si bien aquella fue una muestra con 70 trabajadores y menor a la del presente estudio con 195 trabajadores, no fue impedimento para encontrar un igual nivel alto.

También fue muy similar en el estudio de García (2019) donde desarrolló una investigación con la finalidad de establecer la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, la muestra estuvo conformado por 120 administrativos y los resultados arrojaron que la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral tienen una relación directa y alta de 0,79. Al revisar dicho estudio, se encontró la similitud a nivel de metodología y resultados, por lo que se infiere que la variable Gestión Administrativa favorece a la Satisfacción Laboral en cualquier región del Perú.

Sustentando teóricamente con Pérez (2018) menciona que los trabajadores se sienten satisfactorios al valorar que haya una organización de las funciones y tareas según objetivos reales de la institución y la infraestructura, la cual repercute en la idea que los responsables de la organización estén gestionando adecuadamente. También se puede mencionar a Porras (2017) porque la gestión administrativa aumenta cuando en la organización sea público o privado se implementa procesos de educación en beneficio de la excelencia profesional del colaborador, además, procesos de evaluación y seguimiento de estándares de calidad.

Asimismo, se infiere que aquella correlación alta puede deberse a las estrategias en clima organizacional de dicha municipalidad. Aguilar (2017) sostiene que una mejora en el clima organizacional significa una mejora en las relaciones laborales entre los trabajadores de una organización lo cual incrementa su bienestar, motivación, confianza y desarrollo personal, que potencia las relaciones laborales. Igualmente, puede deberse a la distribución de incentivos, reconocimientos, reconocimiento personal que haga sentir satisfecho al colaborador como indica a nivel teórico Salazar (2018).



En cuanto a los objetivos específicos se plantearon a partir de las acciones que propuso Chiavenato (2009, citado por García, 2019) las cuales son la planificación dirigida por un gerente, la dirección de los procesos funcionales de la organización, el desempeño de los trabajadores y el control de los resultados. Siendo las dimensiones de la Gestión Administrativa planeación, organización, dirección y control. Estas fueron sometidas a pruebas de correlación de Rho de Spearman con la Satisfacción Laboral, y si bien todas resultaron ser muy significativas en su influencia, unas destacaron por poseer más influencia a comparación de otras.

En cuanto a la hipótesis específica que plantea la planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas y observando los resultados obtenidos en la tabla 7, se puede afirmar que la Planeación tiene una correlación con la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Distrital de Andahuaylas, expresado con Rho de Spearman de 0,467 y un  $p=0.000$ ; lo cual nos da una correlación moderada.

Un estudio que apoya es de García (2019) al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis de estudio que arroja la existencia de una correlación fuerte de 0,718 entre Planeación y Satisfacción Laboral. Si bien está ubicado en una correlación alta siendo diferente a la correlación moderada del presente estudio que es moderada, no obstante, constata la existencia de una correlación.

Al revisar la teoría, se espera poseer una correlación moderada. Esto debido a que la planificación es un proceso vital en donde se elaboran objetivos, planes de acción, metas y los resultados repercuten directamente en el sentir del trabajador (Casco et al., 2017).

En lo que respecta a la hipótesis específica de la Organización se relaciona con la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, se puede contrastar en la tabla 6 al obtener un Rho de Spearman de 0,667 y sig. (bilateral) de 0.00. Entonces con los resultados obtenidos se concluye

una relación muy significativa y moderada entre Organización y Satisfacción Laboral. Cabe resaltar que es mayor al proceso de planeación.

Este mismo hecho sucedió en la Municipalidad de Amazonas con el estudio de Del Águila (2021) ya que obtuvo una correlación superior y fuerte de 0,720 con Rho de Spearman y un sig. (bilateral) de 0,000 en la dimensión de la Organización con la Satisfacción Laboral siendo similar a los resultados del estudio. Se concluyó que mientras más organizado está la municipalidad en cuanto a sus funciones, tareas y actividades mayor será el nivel de satisfacción del trabajador del sector público, y posiblemente, en su rendimiento laboral.

En Pérez (2018) también se obtuvo un resultado similar en una Municipalidad de Ecuador, entonces se encontró un coeficiente de correlación fuerte de 0,782 y un sig. (bilateral) de 0,000 entre Organización y Satisfacción del usuario. Por lo que se concluyó la importancia de tener organizado los trámites y procedimientos en una Municipalidad, es decir, mientras más organizador estén los trámites y procesos burocráticos, más satisfacción tendrá el usuario de la localidad.

Se justifica teóricamente, según Chiavenato (2009) la organización es entendida como la repartición de funciones, obligaciones y recursos de la institución al personal laboral, con la finalidad de cumplir las metas fijadas y actividades que lleva a cabo la entidad en la planeación. Siendo esta el establecimiento de las funciones y parte donde hay mayor interacción con el equipo humano, entonces es explicable que tengan más relación la gestión con la Satisfacción Laboral. Es decir, mientras mejor y entendida sea la organización, los trabajadores se sentirán más cómodos.

En este estudio otra hipótesis específica expresa que la Dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, los resultados de la tabla 9 son claros en la correlación muy significativa (bilateral) de 0.000 y alta con una Rho de Spearman de 0,788. Por lo que se llega que hay una relación alta entre Dirección con la Satisfacción Laboral en dicha muestra.

Al revisar las investigaciones nacionales, el resultado mantiene un hallazgo similar con García (2019) al estudiar la variable dirección con satisfacción del usuario en una municipalidad de Lima, la cual obtuvo una correlación alta de 0,721 de Rho de Spearman y una significancia (bilateral) de 0,00. Así rechazando su hipótesis nula y demostrando la existencia de una correlación positiva y muy significativa entre la dirección y la satisfacción laboral.

Totalmente distinto con lo encontrado por Pérez (2019) con el objetivo específico de determinar la relación entre Dirección y Satisfacción del usuario en una Municipalidad de San Martín. La prueba estadística arrojó que hay una correlación negativa y moderada de  $-0.45$  con una significancia (bilateral) de 0.00, por lo que se aceptó la hipótesis nula y se concluyó que la dirección no se relaciona significativamente con la satisfacción de los usuarios en dicha Municipalidad.

Discutiendo teóricamente sobre la correlación alta obtenido en el estudio, puede ser explicado por Hawkins et al (2021) que sostiene la coordinación conjunta hacia un objetivo es un proceso activo no simplemente es dirección, sino también motiva y organiza al personal mientras se da el procedimiento, es un trabajo en conjunto para cumplir una meta organizacional vinculándose con los miembros de la organización. Por ello, se evidencia esta correlación alta, ya que ambos se benefician y el trabajador se percibe satisfecho.

Además, teóricamente, Aguilar (2017) afirma que las relaciones laborales que mejoran la motivación, confianza y el desarrollo personal de los trabajadores influyen positivamente en la Satisfacción Laboral por medio del clima organizacional que a su vez influye en la mejora continua de la institución al cumplir los objetivos institucionales.

El último proceso de la Gestión Administrativa es el Control que es un proceso que se realiza durante todas las fases desde como lo son la planeación, organización y dirección, está orientado a la verificación y realización del conjunto de acciones que se planteó para lograr los objetivos en común a medida que se avanza a las metas, por lo cual cumple un rol primordial (Chiavenato, 2009). Este

proceso con la hipótesis que se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, en la tabla 8 se encuentra un Rho de Spearman = 0,534 y sig. (bilateral) de 0.00, por lo que se concluye una correlación moderada entre el Control y la Satisfacción Laboral es moderada en aquella Municipalidad.

Con resultados similares, Pérez (2018) obtuvo en su estudio una correlación moderada de 0,487 en una municipalidad de San Martín en la dimensión Control de la Gestión Administrativa con la Satisfacción Laboral. Siendo estos resultados muy coincidentes con la presente investigación.

Sin embargo, difiere en cuanto a fuerza de correlación con García (2019) ya que en su estudio encontró una correlación alta con 0,76 en este proceso de la Gestión Administrativa en una municipalidad de Lima. Es decir, un nivel superior al presente estudio.

Por otro lado, en una municipalidad de Lima, obtuvo resultados similares con Del Águila (2021) que al correlacionar este proceso Control con la Satisfacción Laboral obtuvo un coeficiente de 0,69 y un sig. (bilateral) de 0.00, lo cual sitúa en la misma categoría de moderado, pero levemente mayor.

Según los antecedentes, se puede decir que existe un mayor Control en Gestión Administrativa que genera Satisfacción en los trabajadores en el capital del Perú, la cual puede ser probablemente por su desarrollo organizacional y centralismo.

También esto es explicado por Remington y Gallardo (2011) diciendo la dimensión control no solo evalúa el desempeño de los trabajadores, sino ayuda a evaluar si las metas y objetivos institucionales se cumplen o no mejorando las acciones y estrategias planteadas en la fase planeación, es decir, guarda relación. Entonces teniendo en cuenta la teoría mencionada, y teniendo en cuenta que se obtuvo una correlación en planeación con un Rho de Spearman de 0,467, por lo que

se confirma que se haya obtenido una la relación similar, siendo moderado en ambos.

En cuanto a debilidades de la investigación se pueden presentar las limitaciones científicas determinadas por la metodología que se usó en el estudio, cabe mencionar que los instrumentos fueron validados previamente por otro autor y confiables, teniendo un alfa de Cronbach de 0,905 en ambos casos; como se puede observar en los anexos. Estos resultados se pudieron explicar bajo diversos argumentos algunos de los resultados que determino el análisis estadístico, la cual todas fueron positivas y mínimamente en un nivel regular como otros estudios nacionales e internacionales.

En cuanto a las fortalezas del estudio, este tiene relevancia científica porque se pueden alterar las variables que tienen mayor relevancia en el estudio para poder mejorar la Satisfacción Laboral que de por si es un buen indicador del rendimiento que pueden tener los trabajadores y el clima organizacional que las entidades poseen, al igual que beneficiaría al cumplimiento de metas y objetivos institucionales ya que estos también tienen relación con la Satisfacción Laboral. Siendo esta una importancia no solo en el campo científico, si no que alcanza muchos más campos como el de gestión municipal o en el sector privado.

## VI. CONCLUSIONES

- Primera** : Con respecto a la estadística, descriptivamente, a la gestión administrativa podemos ver que el 28,20% de los trabajadores lo percibe como mala y el 71,80% de estos la perciben como regular, y de estos 49,23% tiene un rendimiento mayor al medio en lo que respecta al a satisfacción laboral.
- Segunda** : Con respecto a la hipótesis específica uno se obtuvo una significancia de 0,467 por lo cual existe una relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, indicando que la satisfacción laboral depende de la elaboración de objetivos, planes de acción idóneos para el logro de las metas planteadas y en la anticipación de los resultados
- Tercera** : Con respecto a la hipótesis específica dos se obtuvo una significancia de 0,667 por lo cual existe una relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, indicando que la satisfacción laboral depende del ordenamiento e integración de recursos y actividades de la institución
- Cuarta** : Con respecto a la hipótesis específica tres se obtuvo una significancia de 0,788 por lo cual existe una relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, indicando que la satisfacción laboral depende de la conducción y coordinación conjunta para el mantenimiento de esfuerzos en la realización de actividades que son antecesoras a la meta.
- Quinta** Con respecto a la hipótesis específica cuatro se obtuvo una significancia de 0,534 por lo cual existe una relación entre el

control y la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, indicando que la satisfacción laboral depende de la constatación, verificación y el resultado final del plan que se plantea, organiza y dirige, regulando el funcionamiento organizativo.

## VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : La satisfacción laboral se puede mejorar al intervenir directamente en la gestión administrativa ya que tiene una influencia fuerte en lo que se refiere, considerando los cuatro procesos que son la planeación, organización, dirección y control, pues estos son los que en sí mejorarían la gestión administrativa
- Segunda** : Si bien la gestión administrativa tiene una correlación fuerte con la satisfacción laboral, convendría hacer estudios con otros factores que podrían influir en la satisfacción pues la gestión administrativa no cubre toda la variabilidad de la satisfacción, además otros factores influyentes remarcados en la teoría es el bien material y la gratificación que reciben los trabajadores, que si bien dependen de la gestión administrativa; sería recomendable observar la relación de esto por si solos.
- Tercera** : La gestión administrativa se compone de los cuatro procesos llamados planeación, organización, dirección y control; y si bien los cuatro tienen significancia estadística el proceso que tiene mayor relación es la dirección por lo cual sería conveniente intervenir en este proceso en específico para poder modificar la gestión administrativa y la satisfacción. Al igual convendría que al modificarlo se haga mediciones estadísticas para poder ver el impacto que este podría tener en la satisfacción laboral.
- Cuarta** : La satisfacción laboral es de suma importancia en lo que respecta al área laboral ya que mantienen el bienestar de los trabajadores de la entidad a la cual se refiere además de que permite una identificación con las metas institucionales que esta pueda tener, con este estudio se demuestra que la gestión



administrativa tiene una relación con la satisfacción laboral. Por esto es conveniente que la gestión administrativa tenga la suficiencia de poder aportar metas y objetivos que favorezcan tanto a la entidad como a sus trabajadores para poder tener un rendimiento ideal ya que este está ligado a la satisfacción laboral.

## REFERENCIAS

- Aguilar, G. (2017). *Relación del clima organizacional y la satisfacción laboral en el personal de la división médico legal III Arequipa del instituto de medicina legal*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Ciencias: Administración y Gerencia en Organizaciones de Salud]. Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa. Arequipa. <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/6322>
- Armostrong, M. (2011). *Gerencia de Recursos Humanos*. (2° Ed). Editorial Legis. <https://www.worldcat.org/es/title/gerencia-de-recursos-humanos-integrando-el-personal-y-la-empresa/oclc/802785259>
- América Economía (11 de marzo, 2020). *Advierten que el 76% de los latinoamericanos sufre “síndrome de trabajador quemado”*. América economía. <https://www.americaeconomia.com/advierten-que-el-76-de-los-latinoamericanos-sufre-sindrome-de-trabajador-quemado>
- Boada, N. (2019). Satisfacción laboral y su relación con el desempeño laboral en una Pyme de servicios de seguridad en el Perú. *Journal of Economics, Finance and International Business*, 3(1), 75-103. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/jefib.2019.v3n1.398>
- Cabrera, C. (2004). Satisfacción laboral de profesionales de la salud en el IMSS, Jalisco 1999-2002. *Rev Med IMSS*, 42 (3): 193-198. <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumen.cgi?IDARTICULO=1988>
- Carrera, F. (2014). *Capacidad de liderazgo y nivel de satisfacción laboral de los profesionales de enfermería de la red de salud*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión pública]. Universidad Nacional de Trujillo. <http://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/854>.

- Casco, A., Garrido, R., y Moran, E. (2017). La gestión administrativa en el desarrollo empresarial. Contribuciones a la Economía. <https://ideas.repec.org/a/erv/contri/y2017i2017-0108.html>
- Cepal (2018). Panorama de la Gestión Pública en América Latina y el Caribe Un gobierno abierto centrado en el ciudadano. Publicación de las Naciones Unidas. [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42396/4/S1701222\\_es.pdf](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/42396/4/S1701222_es.pdf)
- Cívicos, A. y Hernández, M. (2007). Algunas reflexiones y aportaciones en torno a los enfoques teóricos y prácticos de la investigación en trabajo social. *Revista Acciones e investigaciones sociales*, 23, 25-55. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2264596>
- Chiavenato, I. (2009). *Introducción a la teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod\\_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf)
- Chiavenato, I. (2013). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill. [https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)
- Chuquipoma, R. (2017). *Control organizacional y gestión administrativa en los trabajadores de la oficina de participación ciudadana del Congreso de la República, Lima – 2016*. [Tesis para optar el grado académico de Maestra en Gestión pública]. Universidad Cesar Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5646>
- CONCYTEC (2020). *Reglamento de calificación, clasificación y registro de los investigadores del sistema nacional de ciencia, tecnología e innovación tecnológica* - reglamento Renacyt.

[https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento\\_renacyt\\_version\\_f inal.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/renacyt/reglamento_renacyt_version_f inal.pdf)

Colunga, C., López, M., Aguayo, G. & Canales, J. (2007). Calidad de atención y satisfacción del usuario con cita previa en medicina familiar de Guadalajara. *Revista Cubana de Salud Pública*, 33(3).

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864http://scielo.sld.c u/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864http://scielo.sld.c u/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-)

<34662007000300012&lng=es&tlng=es34662007000300012&lng=es&tlng=e s.>

Conexión ESAN (26 de mayo, 2021). *¿Cómo afecta el estrés laboral a nivel empresarial?* ESAN Business. [https://www.esan.edu.pe/conexion-](https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/comoafecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial)

[esan/comoafecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial](https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/comoafecta-el-estres-laboral-a-nivel-empresarial)

Córdova, M. (2020). *Gestión municipal y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa, 2020*. [Tesis para obtener grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad Cesar

Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/63907>

Del Águila, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas, 2020*. [Tesis para obtener grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo.

<https://hdl.handle.net/20.500.12692/58869>

Diéguez, A. (2018). *Análisis y modelización de la satisfacción laboral y otros aspectos determinantes del abandono laboral. Análisis de la retención del talento*. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales (ICADE).

[https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-](https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Diequez%20Coba%2C%20Antia.pdf)

[%20Diequez%20Coba%2C%20Antia.pdf](https://repositorio.comillas.edu/jspui/bitstream/11531/22924/1/TFG%20-%20Diequez%20Coba%2C%20Antia.pdf)

Duque, S. (2019). *Análisis de las teorías de la administración contemporánea y su incidencia en el modelo de gestión administrativa de la facultad de ciencias empresariales de la Institución Universitaria Antonio José Camacho -*

- UNIAJC. [Tesis de maestría, Universidad Santiago de Cali].  
<https://repository.usc.edu.co/handle/20.500.12421/1696>
- Edwards, R. (2018). An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol. *International Journal for Empirical Education and Research*, 1(1). <https://journals.seagullpublications.com/ijeer/article/10/>
- Elera, C. (2020). *La pandemia del Covid-19 y sus efectos en la gestión de los recursos humanos de la Superintendencia Nacional de los Registros Públicos*. [Tesis para obtener grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad San Martín de Porres.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12727/8738>.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión Gerencial*, (1), 53-62. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=465545880010>
- Esplana, L. (2017). *La gestión municipal y los sistemas administrativos de los funcionarios de la municipalidad distrital del rosario, provincia de Acobamba, departamento Huancavelica – 2016*. [Tesis para optar grado académico de Maestro en Ciencias Empresariales con mención en Gestión Pública]. Universidad Nacional de Huancavelica.  
<Http://Repositorio.Unh.Edu.Pe/Handle/Unh/1815>
- Fernández, M., Camporro, A., Villanueva, A., Andrade, C., Rivera, M., Gómez, J., Parrilla, O. (2012). Satisfacción laboral de los profesionales de Atención Primaria del Área 10 del Insalud de Madrid. *Revista Española de Salud Pública*, 74 (2), 139-147. <https://www.redalyc.org/pdf/170/17074205.pdf>
- García, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019*. [Tesis para obtener grado académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad Cesar Vallejo.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/39449?show=full>
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A. & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37.

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218)  
[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es)

Griffin, R. (2011). *Administración*. Cengage Learning.  
[https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion\\_ricky\\_w.\\_griffin\\_decima\\_edicion](https://issuu.com/cengagelatam/docs/administracion_ricky_w._griffin_decima_edicion)

Hawkins, C., Krause, R., & Deslatte, A. (2021). Staff support and administrative capacity in strategic planning for local sustainability. *Public Management Review*. <https://doi.org/10.1080/14719037.2021.1999667>

Hernández, L., Ruiz, D., Ongenaet, S. & Rojas, A. (2020). ¿Qué motiva al asociado latinoamericano? *Lex Latin*. <https://lexlatin.com/reportajes/que-motiva-alhttps://lexlatin.com/reportajes/que-motiva-al-asociado-latinoamericanoasociado-latinoamericano>

Kaplan, R. & Norton, D. (2014). *Cuadro de Mando Integral*. Gestión 2000.

Kulkarni, B. & Anantharama, V. (2020). Repercussions of COVID-19 pandemic on municipal solid waste management: Challenges and opportunities. *The Science of the total environment*, 743, 140693.  
<https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2020.140693>.

Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis para la obtención del Grado Académico de Maestro en Gestión Pública]. Universidad César Vallejo.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/12891>

Medina, A., Avila, A. (2002). Evolución de la teoría administrativa. Una vision desde la psicología organizacional. *Revista cubana de Psicología*, 19(3), 262-272.  
<http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rcp/v19n3/12.pdf>

Mendoza-Briones, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresas comerciales en la ciudad de Manta.

Dom. Cien., 3(2), 947-964.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6325898>

Montero, C., Fernández, M., Cáceres, E., Almeida, S. & Cáceres, S. (2015). Nivel de la satisfacción laboral de trabajadores profesionales administrativos de una empresa manufacturera ubicada en la región oriental de Venezuela. *Saber*, 27(4), 586-594.

[http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S13150162201500040009&lng=es&tlng=es](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S13150162201500040009&lng=es&tlng=es).

Pacheco-Granados, R., Robles-Algarín, C. & Ospino-Castro, A. (2018). Análisis de la Gestión Administrativa en las Instituciones Educativas de los Niveles de Básica y Media en las Zonas Rurales de Santa Marta, Colombia. *Información tecnológica*, 29(5), 259-266.

[https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=pt&nrm=i.p](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0718-07642018000500259&lng=pt&nrm=i.p)

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

[https://www.academia.edu/7596386/ESCALA\\_CLIMA\\_LABORAL\\_CL\\_SPC\\_Manual\\_1o\\_Edici%C3%B3n](https://www.academia.edu/7596386/ESCALA_CLIMA_LABORAL_CL_SPC_Manual_1o_Edici%C3%B3n)

Peng, Y. (2014). Job satisfaction and job performance of university librarians: a disaggregated examination. *Library & Information Science Research*, 36, 74–82. <https://doi.org/10.1016/j.lisr.2013.02.006>

Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. [Tesis para la obtención del Grado Académico de Magíster en Gestión del Talento Humano]. Universidad Técnica de Ambato.

<http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28321>

Pérez, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción de los usuarios de la municipalidad distrital de pólvora, provincia de Tocache, Región San Martín*. [Tesis para la obtención del título de Licenciado en Administración].

Universidad Nacional Agraria de la Selva.

<http://repositorio.unas.edu.pe/handle/unas/1533>

Porras, A. (2017). *Implantación del sistema de gestión de la calidad en las instituciones públicas de educación preescolar, básica y media del Municipio de Villavicencio (Colombia). Estudio de casos múltiples*. [Tesis para la obtención del Grado de Doctor]. UNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/tesis?codigo=37746>

Quiroz, L. & Vega, Y. (2020). *Gestión administrativa y desempeño docente en la Institución Educativa Pública de la Libertad, 2019*. [Maestría en Educación con Mención en Gestión y Acreditación Educativa]. Universidad Católica de Trujillo Benedicto XVI. <http://repositorio.uct.edu.pe/handle/123456789/736>.

Remington, C., y Gallardo, L. (2011). Procesos administrativos y administración por liderazgo. Recuperado el 13 de diciembre de 2016, de Control:

<https://gustavoadolfocarrascal.wikispaces.com/file/view/Procesos+Administrativos+R.pdf>

Robbins, S. (2009). *Comportamiento organizacional*. Editorial Prentice Hall. [https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod\\_resource/content/0/ROBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf](https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/ROBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed- nodrm.pdf)

Rodríguez, M. (2007). *Hacia una nueva orientación universitaria: modelos integrados de acción tutorial, orientación curricular y construcción del proyecto profesional*. Universitat de Barcelona. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=182395>

Saavedra, J. & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 15101523. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.176](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176)

Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: Un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis de la Maestría en Desarrollo del Talento Humano]. Universidad Andina Simón Bolívar. <http://hdl.handle.net/10644/6348>



Schober, P., Boer, C., & Schwarte, A. (2018). Correlation Coefficients: Appropriate use and interpretation. *Anesthesia & Analgesia*, 126(5), 1763–1768. doi:10.1213/ane.0000000000002864

Secretaría de Gestión Pública (2013). *Política Nacional de Modernización de la Gestión Pública (PNMGP) al 2021*. <https://sgp.pcm.gob.pe/wp-content/uploads/2017/04/PNMGP.pdf>

The education club (2019). Teoría X y Teoría Y de McGregor ¿En qué consiste? Divulgación científica. <https://www.divulgaciondinamica.es/blog/teoria-x-teoria-y-mcgregor-que-es/y-mcgregor-que-es/>

Unicef (2021). Teletrabajo en América Latina: 23 millones de personas trabajaron desde casa durante la pandemia de COVID-19. Noticias ONU. <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494012>

Villasmil, M., Romero, F., & Socorro, C. (2021). Liderazgo ético en la gestión pública municipal del estado Zulia, Venezuela. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(2), 199-216. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7927659>.

Yuto, V. (2021). Satisfacción laboral y desempeño del profesional de obstetricia del hospital subregional. Andahuaylas – 2019. [Tesis de maestría, Universidad Nacional de San Antonio Abad del Cusco]. [https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6330/253T20211118\\_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unsaac.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12918/6330/253T20211118_TC.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

**ANEXOS**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión Administrativa y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022							
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores				
<b>Problema General:</b>	<b>Objetivo general:</b>	<b>Hipótesis general:</b>	<b>Variable 1: Gestión administrativa</b>				
¿En qué medida la Gestión Administrativa influye en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022?	Determinar la relación que existe entre la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022	La gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial Andahuaylas 2022	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Planeación	Objetivos	1, 2 y 3	Ordinal	Malo (29 - 68)
				Medios			
				Planes de acción			
			Organización	División del trabajo	4, 5, 6, 7, 8 y 9		
				Personal			
				Recursos			
			Dirección	Actividades	10, 11, 12, 13 y 14		
				Propósito			
				Comunicación			
Control	Motivación	15, 16, 17, 18, 19, 20 y 21					
	Desempeño						
	Acciones correctivas						
<b>Problemas Específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>Variable 2: Satisfacción laboral</b>				
a) ¿En qué medida la planeación influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad provincial Andahuaylas 2022?	a) Establecer la relación entre la Planeación y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022	a) La planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022	<b>Dimensiones</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Escala de valores</b>	<b>Niveles o rangos</b>
			Reto del trabajo	Identidad de la tarea	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7 y 8	Ordinal	Muy bajo (18 - 31)
				Significación de la tarea			
Autonomía	Bajo						

				Retroalimentación del puesto mismo		(32 - 46)
						Medio (47 - 60)
b) ¿En qué medida la organización influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022?	b) Establecer la relación entre la Organización y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022	b) La organización se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022	Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	9 y 10	Alto (61 - 75)  Muy alto (76 - 90)
c) ¿En qué medida la dirección influye en la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022?	c) Establecer la relación entre la Dirección y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022	c) La dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022	Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	11, 12, 13, 14, 15 y 16	
				Características del trabajo		
				Supervisión		
d) ¿En qué medida el control influye en la satisfacción laboral e de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022?	d) Establecer la relación entre el Control y la Satisfacción Laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas 2022	d) El control se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022	Relación trabajo empleado	Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	17 y 18	
<b>Diseño de investigación:</b>		<b>Población y Muestra:</b>		<b>Técnicas e instrumentos:</b>		<b>Método de análisis de datos:</b>
Enfoque: Cuantitativo Tipo: Aplicada Método: Hipotético deductivo Diseño: No experimental Nivel: correlacional.		Población: 397 de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas - 2022 Muestra: 195 trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022		Técnicas: Encuesta Instrumentos: Cuestionario de Gestión Administrativa (Gavilán, 2021) Cuestionario para evaluar la satisfacción Laboral (Lomas, 2017)		Descriptiva: Tablas y gráficos. Media, mediana y moda. Varianza y Desviación estándar. Inferencial: Prueba de normalidad, Correlación de Pearson y Spearman. Regresión lineal.

## Anexo 2. Tabla de Operacionalización de variables

OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES					
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Variable 1: Gestión Administrativa	Cada acción que los directivos o gestores cumplen de manera íntegra correspondiente a sus funciones administrativas.	Se evalúa según los factores de planeación, organización, dirección y control	Planeación	Objetivos	Ordinal
				Medios	
				Planes de acción	
			Organización	División del trabajo	
				Personal	
				Recursos	
			Dirección	Actividades	
				Propósito	
				Comunicación	
			Control	Motivación	
Desempeño					
Variable 2: Satisfacción laboral	La actitud positiva que muestra el trabajador a través de su desempeño, en cuanto a su entorno laboral y el trabajo en sí.	Se evalúa según los factores de reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo empleado	Reto del trabajo	Identidad de la tarea	Ordinal
				Significación de la tarea	
				Autonomía	
				Retroalimentación del puesto mismo	
			Remuneraciones justas	Satisfacción con los sueldos y salarios	
			Condiciones de trabajo	Oportunidad y desarrollo de la organización	
				Características del trabajo	
			Relación trabajo empleado	Supervisión	
				Compatibilidad entre la personalidad y el puesto	

### Anexo 3. Instrumentos de recolección de datos

#### Variable: Gestión Administrativa

#### “Cuestionario para evaluar la Gestión Administrativa”

El presente instrumento tiene como propósito determinar cómo se ha implementado la Gestión Administrativa en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, dirigida a los colaboradores que laboran en esta entidad.

#### Instrucciones:

Por favor, leer detenidamente cada pregunta planteada en el cuestionario y marcar con un aspa (X) la respuesta que crea conveniente. Así mismo se deberá contestar de manera individual.

1: Totalmente en desacuerdo	2: En desacuerdo	3: Ni de acuerdo  Ni en desacuerdo	4: De acuerdo	5: Totalmente de acuerdo
--------------------------------------	------------------------	---	------------------	--------------------------------

Dimensión	Nº	Ítems	Valores				
			1	2	3	4	5
Planeación	1	Los objetivos de la Institución se han definido tomando en cuenta las demandas ciudadanas de mejora de atención.					
	2	La Institución cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto.					
	3	Los planes de acción diseñados por la Institución han integrado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad.					
Organización	4	En el clasificador de cargos de la Institución se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas.					
	5	En la Institución existe rotación constante de personal.					

	6	En la Institución el personal ofrece un trato igualitario a todos los ciudadanos.					
	7	La Institución, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.					
	8	Los recursos con los que cuenta la Institución son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad.					
	9	La Institución cuenta con un cronograma de actividades por oficinas, las cuales son de conocimiento por la ciudadanía.					
Dirección	10	Uno de los propósitos fundamentales de la Institución es brindar una atención de calidad a los usuarios.					
	11	La Institución cumple con los propósitos que se propone.					
	12	La Institución ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía.					
	13	La Institución comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.					
	14	La Institución mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.					
Control	15	La Institución cumple con sus objetivos con la mayor transparencia.					
	16	La Institución cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.					
	17	La Institución monitorea constantemente el desempeño de los trabajadores de la entidad.					

	18 La Institución evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos establecidos.					
	19 La Institución cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos.					
	20 La Institución realiza de manera constante el control institucional.					
	21 La Institución realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas.					



## Variable: Satisfacción Laboral

### Cuestionario para evaluar la Satisfacción Laboral

**Instrucciones:** Marque con una "X" la casilla que explique la frecuencia de la conducta del encargado de acuerdo con lo que describe en cada pregunta. Marcar "X" una sola vez por línea.

1: Nunca	2: Casi nunca	3: A veces	4: Casi siempre	5: Siempre
-------------	------------------	---------------	--------------------	---------------

<b>Satisfacción Laboral</b>						
<b>Reto del trabajo</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Identidad de la tarea		1	2	3	4	5
1	Considera sentirse identificado con las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
2	Las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. Posee.					
Significación de la tarea						
3	El trabajo que desempeña contribuye en desarrollo de su vida cotidiana.					
4	Las tareas que desempeña tienen significancia en su vida y su familia.					
Autonomía						
5	Tiene autonomía plena para desarrollar sus actividades a su modo.					
6	La organización le ofrece todas las facilidades y libertad para las ejecuciones de sus actividades.					
Retroalimentación del puesto mismo						
7	Recibe retroalimentación constante por parte de sus jefes.					
8	La retroalimentación es de manera inmediata dando solución a todos los inconvenientes presentados en la institución.					
<b>Remuneraciones justas</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre

Satisfacción con los sueldos y salario		1	2	3	4	5
9	El sueldo que recibe se ajusta a las funciones y responsabilidades que demanda su puesto de trabajo.					
10	El sueldo que recibe satisface todas sus necesidades, cubriendo todos sus gastos					
<b>Condiciones de trabajo</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Oportunidad y desarrollo de la organización		1	2	3	4	5
11	La organización le ofrece capacitaciones u otras actividades para reforzar las habilidades del personal.					
12	La organización ofrece oportunidades al personal para que se forme académica y profesionalmente en función a las funciones que desempeña.					
Características del trabajo						
13	Se siente Ud. satisfecho con las condiciones ambientales de su puesto de trabajo.					
14	Considera que la organización se preocupa mucho por la salud y calidad de vida de su personal.					
Supervisión						
15	Considera que la supervisión se da con la finalidad de apoyar los inconvenientes que tiene el personal frente a las actividades que desempeño.					
16	La organización aplica supervisión constante de tal manera que dé solución inmediata a todas las falencias encontradas.					
<b>Relación trabajo-empleado</b>		Nunca	Casi nunca	A veces	Casi siempre	Siempre
Compatibilidad entre la personalidad y el puesto		1	2	3	4	5
17	Su puesto de trabajo va de acorde con las capacidades y habilidades que Ud. posee.					
18	Se aplican métodos de comunicación adecuada para mantener informado a todos los puestos de la institución.					

## Anexo 4. Validación de instrumentos

### Certificados de validez de Gestión administrativa

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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>							
1	Los objetivos de la Institución se han definido tomando en cuenta las demandas ciudadanas de mejora de atención.	X		X		X		
2	La Institución cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto.	X		X		X		
3	Los planes de acción diseñados por la Institución han integrado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>							
4	En el clasificador de cargos de la Institución se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas.	X		X		X		
5	En la Institución existe rotación constante de personal.	X		X		X		
6	En la Institución el personal ofrece un trato equitativo a todos los ciudadanos.	X		X		X		
7	La Institución, administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.	X		X		X		
8	Los recursos con los que cuenta la Institución son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad.	X		X		X		
9	La Institución cuenta con un cronograma de actividades por oficinas, las cuales son de conocimiento por la ciudadanía.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>							
10	Uno de los propósitos fundamentales de la Institución es brindar una atención de calidad a los usuarios.	X		X		X		
11	La Institución cumple con los propósitos que se propone.	X		X		X		
12	La Institución ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía.	X		X		X		
13	La Institución comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.	X		X		X		
14	La Institución mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Control</b>							
15	La Institución cumple sus objetivos con la mayor transparencia.	X		X		X		
16	La Institución cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
17	La Institución monitorea constantemente el desempeño de los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
18	La Institución evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos establecidos.	X		X		X		
19	La Institución cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos.	X		X		X		
20	La Institución realiza de manera constante el control institucional.	X		X		X		
21	La Institución realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia \_\_\_\_\_

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

Apellidos y nombres del juez validador: Dr. Ivan Cesar Peña Avendaño   DNI: 06729792

Especialidad del validador: Gestión Pública

<sup>1</sup> Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.  
<sup>2</sup> Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.  
<sup>3</sup> 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.

22 de Noviembre del 2021



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

Nº	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<b>DIMENSIÓN 1: Planeación</b>							
1	Los objetivos de la institución se han definido tomando en cuenta las demandas ciudadanas de mejora de atención.	X		X		X		
2	La institución cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto.	X		X		X		
3	Los planes de acción diseñados por la institución han interesado durante su elaboración a todas las oficinas de la entidad.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
4	En el clasificador de cargos de la institución se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas.	X		X		X		
5	En la institución existe rotación constante de personal.	X		X		X		
6	En la institución el personal ofrece un trato cualitativo a todos los ciudadanos.	X		X		X		
7	La institución administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.	X		X		X		
8	Los recursos con los que cuenta la institución son suficientes para lograr las metas establecidas por la entidad.	X		X		X		
9	La institución cuenta con un cronograma de actividades por oficinas, las cuales son de conocimiento por la ciudadanía.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
10	Uno de los propósitos fundamentales de la institución es brindar una atención de calidad a los usuarios.	X		X		X		
11	La institución cumple con los propósitos que se propone.	X		X		X		
12	La institución ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía.	X		X		X		
13	La institución comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.	X		X		X		
14	La institución mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.	X		X		X		
	<b>DIMENSIÓN 3: Control</b>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La institución cumple sus objetivos con la mayor transparencia.	X		X		X		
16	La institución cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
17	La institución monitorea constantemente el desempeño de los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
18	La institución evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos establecidos.	X		X		X		
19	La institución cuenta con acciones correctivas eficaces que garantizan el cumplimiento de los objetivos establecidos.	X		X		X		
20	La institución realiza de manera constante el control institucional.	X		X		X		
21	La institución realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): si hay suficiencia

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dra Maria Beatriz Nizama Avila      DNI: 07387056

Especialidad del validador: Doctora en Gestión Pública y Gobernabilidad

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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

22 de noviembre del 2021.



\_\_\_\_\_  
Firma del Experto Informante.

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

Nº	DIMENSIONES / Ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
<b>DIMENSION 1: Planeación</b>								
1	Los objetivos de la institución se han definido tomando en cuenta las demandas cuantitativas de mejor de atención.	X		X		X		
2	La institución cuenta con los medios suficientes para alcanzar los objetivos que se ha propuesto.	X		X		X		
3	Los planes de acción diseñados por la institución han integrado plenamente la elaboración a todos los oficinas de la entidad.	X		X		X		
<b>DIMENSION 2: Organización</b>								
4	En el clasificador de cargos de la institución se encuentra bien definida la división del trabajo por oficinas.	X		X		X		
5	En la institución existe rotación constante de personal.	X		X		X		
6	En la institución el personal ofrece un trato igualitario a todos los ciudadanos.	X		X		X		
7	La institución administra de forma eficiente los recursos con los que cuenta.	X		X		X		
8	Los recursos con los que cuenta la institución son suficientes para lograr los metas establecidas por la entidad.	X		X		X		
9	La institución cuenta con un programa de actividades por oficinas, las cuales son de conocimiento por la ciudadanía.	X		X		X		
<b>DIMENSION 3: Atención</b>								
10	Uno de los propósitos fundamentales de la institución es brindar una atención de calidad a los usuarios.	X		X		X		
11	La institución cumple con los propósitos que se propone.	X		X		X		
12	La institución ha implementado canales de comunicación adecuados para atender las demandas de la ciudadanía.	X		X		X		
13	La institución comunica de manera oportuna a los usuarios el estado de sus trámites administrativos.	X		X		X		
14	La institución mediante reconocimientos motiva a sus trabajadores a realizar una mejor labor en el área que se desempeñan.	X		X		X		
<b>DIMENSION 4: Control</b>								
15	La institución cumple sus objetivos con la mayor transparencia.	X		X		X		
16	La institución cuenta con indicadores que miden el desempeño en la calidad de atención al ciudadano por parte de los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
17	La institución monitorea constantemente el desempeño de los trabajadores de la entidad.	X		X		X		
18	La institución evalúa constantemente el cumplimiento de los objetivos establecidos.	X		X		X		
19	La institución cuenta con acciones correctivas eficaces que aseguran el cumplimiento de los objetivos establecidos.	X		X		X		
20	La institución realiza de manera constante el control institucional.	X		X		X		
21	La institución realiza reuniones técnicas constantemente para definir cuáles son las mejores acciones correctivas.	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): **SI HAY SUFICIENCIA**

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

Apellidos y nombres del juez validador. Dr. WALTER ARCESIO GUILLEN CASTILLO       DNI:07959820

Especialidad del validador: **MAGISTER EN GESTION PUBLICA, DOCTOR EN GESTION PUBLICA Y GOBERNABILIDAD**

<sup>1</sup>Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

<sup>3</sup>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

19 de noviembre del 2021



---

Firma del Experto Informante.



## Certificados de validez de satisfacción laboral

### INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

**I. DATOS GENERALES:**

Apellidos y Nombre del experto: **REATEGUI LOZANO ROLANDO**  
 Grado Académico: **DOCTOR EN CIENCIAS BIOLÓGICAS**  
 Institución donde labora: **EPG-UOV- TARIAPOTO**  
 Cargo que desempeña: **DOCENTE DE INVESTIGACIÓN**  
 Título de la investigación: **Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017**  
 Instrumento motivo de evaluación: **CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL**  
 Autor del instrumento: **ROVILDOMAS PUA**

**MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)**

CRITERIO	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				4	
OBJETIVIDAD	Los ítems permiten mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					4
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción laboral.				4	
ORGANIZACIÓN	Los ítems tienen organización lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problemas y objetivos de la investigación.				4	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					4
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la satisfacción laboral.					4
CONSISTENCIA	La información que se pretende mediar los ítems, permite analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				3	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					4
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					4
FERTILIDAD	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					4
<b>Subtotal</b>					<b>14</b>	<b>30</b>
<b>TOTAL</b>						<b>46</b>

**II. OPINION DE APLICABILIDAD:** *El instrumento de investigación expresa suficiencia, vigencia lo cual permite analizar, describir y explicar la realidad.*

**III. PROMEDIO DE VALDRACION:** *46*

Tariapoto, Marzo de 2017

  
**Dr. Rolando Reategui Lozano**  
 DNI: 99412510  
 CIP: 31684

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: RAMÍREZ GARCÍA GUSTAVO

Grado Académico: DOCTOR EN EDUCACIÓN

Institución donde labora: I.E. MIGUEL CHUQUISENCO, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: DIRECTOR, DOCENTE DE INVESTIGACIÓN

Título de la Investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: ENCUESTA PARA EVALUAR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Autor del Instrumento: RONI LOMAS PUA


MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.					1
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					1
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción laboral.				1	
ORGANIZACIÓN	Los ítems traducen organización lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				1	
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.					1
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la satisfacción laboral.				1	
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.				1	
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					1
METODOLOGÍA	Los procedimientos insertados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					1
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					1
	Subtotal				10	10
	TOTAL				10	10

II. OPINION DE APLICABILIDAD: *Los indicadores miden las abstracciones y coherencia con las dimensiones, por lo que permite su aplicación.*

III. PROMEDIO DE VALORACION:

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017

  
Dr. Gustavo Ramírez García  
DNI. 01109483

## INFORME DE JUICIO DE EXPERTO SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACION

### I. DATOS GENERALES:

Apellidos y Nombre del experto: PRETELL PAREDES, LUIS ALBERTO

Grado Académico: MAGISTER EN GERENCIA SOCIAL

Institución donde labora: PROINVERSION, EPG-UCV-UAP - TARAPOTO

Cargo que desempeña: ESPECIALISTA TECNICO, DOCENTE

Título de la investigación: Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017

Instrumento motivo de evaluación: CUESTIONARIO PARA MEDIR EL GRADO DE SATISFACCIÓN LABORAL.

Autor del Instrumento: ROMELONAS PUA

MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están formulados con lenguaje apropiado es decir libre de ambigüedades.				X	
OBJETIVIDAD	Los ítems permitirán mensurar las variables en todas sus dimensiones e indicadores en sus aspectos conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento evidencia vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico y legal inherente a la satisfacción laboral.					X
ORGANIZACION	Los ítems traducen organización lógica en concordancia con la definición operacional y conceptual de las variables, en todas sus dimensiones e indicadores, de manera que permitan hacer abstracciones e inferencias en función a la hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					
SUFICIENCIA	Los ítems expresan suficiencia en cantidad y calidad.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems demuestran estar adecuados para el examen de contenido y mensuración de las evidencias inherentes a la satisfacción laboral.					X
CONSISTENCIA	La información que se obtendrá mediante los ítems, permitirá analizar, describir y explicar la realidad motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems expresan coherencia entre la variable, dimensiones e indicadores.					X
METODOLOGIA	Los procedimientos involucrados en el instrumento responden al propósito de la investigación.					X
PERTINENCIA	El instrumento responde al momento oportuno y más adecuado.					X
	Subtotal				8	40
	TOTAL					46

### II. OPINION DE APLICABILIDAD: |

El instrumento evaluado presenta todas las características metodológicas, académicas y científicas que permitirán obtener la información necesaria para contrastar las hipótesis en estudio y obtener el objetivo buscado con la investigación.

### III. PROMEDIO DE VALORACION: 4.8

Lugar y fecha: Tarapoto, Marzo de 2017

  
**LUIS ALBERTO PRETELL PAREDES**  
 DNI. 01109463  
 CIP. 50711

## Estadísticas de confiabilidad de ambos instrumentos

### Estadísticas de fiabilidad de la variable Gestión Administrativa

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,909	21

Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.

Las estadísticas de fiabilidad de la Gestión Administrativa son de 0,905, es decir, 90,5% que los datos serán consistentes con el tiempo y que son mínimos los errores que se han cometido. Esta fiabilidad se puede aumentar eliminando tres ítems (ítems 5, 21 y 10) sin embargo la fiabilidad solo aumentaría 0,9% lo cual lo hace innecesario por la mínima variación que afectaría. Por esto se considera que la prueba es confiable para este estudio y grupo poblacional establecido para esta investigación y es un instrumento que, por su alto grado de confiabilidad, se ubicaría en el rango de excelente ya que esto es de 0,9 a 1 en Alfa de Cronbach.

### Estadísticas de fiabilidad de la variable Satisfacción Laboral

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,905	,901	18

Nota: Elaborado a través del software de SPSS v.26.

Las estadísticas de fiabilidad de la Satisfacción Laboral son de 0,905, es decir, 90,5% que asegura que los datos tienen mínimos errores cometidos y consistentes durante el tiempo. Esta fiabilidad se puede aumentar eliminando tres ítems (ítems 1, 4 y 17), sin embargo, la fiabilidad solo aumentaría 1,3% lo cual lo hace innecesario por la poca variabilidad de existiría. Por estos datos se considera que la encuesta es confiable para esta investigación y grupo poblacional establecido en el estudio para esta investigación y es un instrumento que, por su alto grado de confiabilidad, se ubicaría en el rango de excelente ya que esto es de 0,9 a 1 en Alfa de Cronbach.

## Anexo 5. Base de datos

### Base de datos de prueba piloto

G1	G2	G3	G4	G5	G6	G7	G8	G9	G10	G11	G12	G13	G14	G15	G16	G17	G18	G19	G20	G21
4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	1	5	4	1	5	2	2	4	5	4	1
2	2	3	3	5	3	2	1	3	3	5	1	3	3	3	3	5	2	1	1	2
4	4	4	5	4	4	4	4	3	5	5	4	5	4	3	5	4	3	4	3	2
1	3	3	5	4	3	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	4	4	4	1	1
4	4	2	5	1	2	1	2	4	3	4	2	5	1	2	4	1	1	2	4	3
4	3	3	5	4	1	5	3	4	5	3	3	5	3	2	3	5	5	3	2	5
4	4	3	4	2	2	3	1	4	4	4	1	4	2	5	5	5	3	1	4	4
5	5	3	5	4	2	5	1	5	5	4	1	5	3	4	1	4	2	1	2	5
3	3	3	4	5	3	4	4	3	5	3	4	4	4	4	1	5	2	4	1	4
3	3	3	5	4	3	1	1	3	5	4	1	5	3	4	3	1	5	1	4	3
3	2	2	4	4	2	3	5	3	3	4	5	4	3	5	3	4	4	5	3	4
4	5	2	2	5	2	3	2	4	4	5	2	2	3	2	2	1	5	2	3	5
3	5	3	2	3	3	3	1	3	3	2	1	2	1	5	3	4	3	1	2	5
4	1	3	4	5	2	4	1	4	3	5	1	4	4	1	4	5	4	1	2	3
1	5	4	1	4	4	1	3	3	5	3	3	1	3	2	3	2	5	3	1	1
2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	5	2	3	3	3	2	5	2	2	4	5
4	2	3	5	3	3	3	1	4	4	4	1	5	3	3	3	2	3	1	4	4
4	4	4	1	3	5	5	5	5	5	4	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5
5	2	2	5	3	2	3	1	5	3	4	1	5	3	3	2	4	5	1	1	1
5	2	3	3	3	3	4	2	5	5	1	2	3	1	2	2	5	1	2	5	4
5	4	5	3	2	5	1	1	5	4	1	1	3	2	5	4	3	3	1	3	4
4	3	4	5	3	2	2	3	4	3	3	3	5	2	5	4	5	2	3	3	1

2	5	4	4	4	4	1	2	2	3	3	2	4	4	3	1	2	3	2	2	5
5	3	4	4	3	4	2	3	5	3	4	3	2	1	2	5	4	5	3	1	5
5	5	5	4	3	5	3	3	5	3	4	3	4	1	4	1	3	4	3	4	2
4	1	3	5	3	1	2	2	4	3	3	2	5	3	5	2	1	2	2	2	3
4	1	3	3	4	4	4	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	2	2	2	2
4	1	3	1	4	1	4	2	4	3	2	2	1	2	1	5	5	1	2	1	4
5	1	3	1	4	3	4	1	5	3	4	1	1	2	4	4	1	2	1	4	1
2	2	3	5	4	3	4	1	3	3	1	1	5	1	1	2	1	4	1	3	3
3	5	3	3	1	1	4	2	3	3	2	2	3	1	4	1	5	2	2	3	4
5	4	3	5	4	1	4	4	5	5	5	4	5	4	2	3	3	1	4	1	1
4	4	4	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	5	5
1	2	2	1	3	2	4	2	3	3	5	2	1	4	3	4	1	3	2	4	5
2	5	5	1	5	5	2	2	3	5	2	2	1	1	3	2	3	3	2	3	2
5	4	4	5	4	4	1	1	5	3	4	1	5	3	4	1	4	4	1	2	2
5	4	3	3	5	1	4	1	5	5	2	1	3	3	4	3	3	1	1	2	3
4	4	5	1	3	5	4	1	4	3	3	1	1	1	3	2	4	3	1	2	3
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4
4	1	3	1	3	1	1	2	4	3	2	2	1	2	1	5	5	1	2	1	4
4	3	3	4	3	3	5	5	3	3	4	4	4	3	4	4	4	1	4	1	5
2	2	4	2	3	4	3	4	2	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4
4	5	2	1	3	2	1	2	4	3	4	2	1	2	5	5	4	5	2	3	4
4	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5
3	4	4	5	3	4	1	3	3	5	4	3	5	1	5	2	3	4	3	4	4
4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2
3	3	3	2	5	1	3	3	3	3	3	2	5	1	1	2	3	3	3	2	4
2	3	4	5	3	3	1	3	3	3	1	3	5	1	5	2	4	1	3	2	5
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5
1	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2

2	2	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5	3	2	5
4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	4	4	4	4	5	4
3	3	5	1	3	5	1	2	3	3	2	2	1	1	4	4	1	1	2	3	3
3	4	1	3	5	1	4	2	3	5	5	2	3	3	5	4	3	5	2	2	4
4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	4	5	5	5	5	5	4
5	5	3	4	4	3	1	3	5	5	3	3	4	3	4	1	4	1	3	1	5
3	3	5	3	3	5	5	3	3	3	5	3	3	3	5	5	4	4	3	4	4
4	3	3	4	4	3	2	5	4	3	2	5	3	4	5	3	4	4	3	4	4
4	4	4	1	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	4	4	5	4	5	4
4	4	3	5	3	2	1	1	4	3	3	1	5	2	2	1	4	1	1	4	2
3	3	3	3	3	3	2	1	3	4	4	1	3	2	5	5	5	2	1	2	3
4	4	3	5	3	1	1	4	4	4	1	4	5	1	5	3	1	1	4	3	3
2	2	4	4	3	4	4	2	2	3	3	2	4	1	4	4	3	4	2	3	5
5	2	3	3	4	3	2	5	5	3	2	5	3	3	3	4	4	5	5	4	4
4	4	4	3	3	4	2	2	4	4	4	2	3	1	3	5	4	2	2	3	5
4	3	3	4	3	2	1	3	4	3	4	3	4	1	2	3	4	1	3	4	1
4	4	5	4	3	5	1	4	4	5	2	4	5	1	4	4	2	1	4	3	1
3	4	4	3	1	4	1	4	3	3	5	4	3	1	4	2	4	1	4	5	5
4	5	5	4	2	5	4	1	4	4	5	1	4	2	5	3	4	5	1	3	4
3	2	2	3	4	2	1	4	3	3	4	4	3	4	2	4	3	1	4	2	2
3	3	4	5	1	4	1	4	3	5	2	4	5	1	5	5	1	1	4	2	3
4	4	4	2	4	4	1	1	4	3	4	1	2	4	3	4	3	1	1	5	5
3	2	3	1	1	3	1	3	3	4	1	3	4	1	2	3	2	1	3	4	4
3	2	3	3	2	3	1	4	3	5	1	4	3	1	5	1	4	4	4	3	3
5	5	3	2	2	3	3	1	5	3	3	1	2	2	5	5	5	4	1	3	2
5	4	3	5	2	3	4	4	5	4	1	4	5	1	1	4	1	4	4	2	2
4	2	3	1	1	3	1	5	4	5	2	5	1	1	2	2	4	1	5	3	5

4	4	4	3	2	4	4	1	4	3	4	1	3	1	5	4	2	3	1	4	5
5	4	2	5	4	2	4	3	5	5	2	3	5	3	4	5	3	1	3	1	4
4	2	5	3	5	5	1	1	4	5	1	1	3	4	3	1	4	1	1	4	5
3	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	4	5	3	4	2	3	4
2	4	4	4	3	4	5	1	2	4	4	1	4	2	5	5	2	3	1	2	3
4	4	3	3	2	3	2	5	4	5	1	5	3	1	1	2	1	4	5	4	5
4	1	3	5	2	3	4	1	4	3	3	1	5	2	5	5	5	4	1	3	4
5	2	5	5	2	5	4	3	5	5	4	3	5	2	4	2	5	4	3	1	3
2	1	2	1	4	2	1	1	3	5	4	1	1	4	1	5	2	4	1	3	1
4	5	4	4	1	4	5	5	4	4	1	5	4	1	5	2	2	4	5	4	1
3	3	5	1	4	5	2	1	3	3	3	1	1	4	1	2	4	4	1	2	1
1	2	4	3	5	4	2	3	3	3	4	3	3	4	3	5	1	3	3	5	3
4	5	4	2	4	4	1	5	4	3	3	5	2	3	1	4	5	5	5	2	3
3	2	4	3	4	4	3	2	3	3	5	2	3	2	1	1	1	4	2	1	5
1	2	1	4	3	1	5	1	3	3	4	1	4	3	2	1	4	2	1	1	3
3	3	1	2	5	1	3	3	3	3	3	2	5	3	1	2	3	3	3	2	4
4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	2
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5
2	4	5	3	3	5	4	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	5	3	2	5
1	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2
3	3	5	1	3	5	1	2	3	3	2	2	1	1	3	4	1	1	2	3	3
5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	5	4	4	5
2	4	5	3	2	5	4	3	3	3	4	3	3	2	5	3	4	5	3	2	5
1	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	1	1	1	2	1	2
3	3	5	1	1	5	1	2	3	3	2	2	1	1	4	4	1	1	2	3	3
5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4
4	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4

# Base de datos del estudio

## Gestión administrativa

ID	Sexo	Edad	Cargo	GA01	GA02	GA03	GA04	GA05	GA06	GA07	GA08	GA09	GA10	GA11	GA12	GA13	GA14	GA15	GA16	GA17	GA18	GA19	GA20	GA21
1	2	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
2	1	44	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4
3	1	30	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
4	1	45	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	2
5	1	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
6	1	37	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
7	1	40	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
8	1	30	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	2
9	1	26	3	5	4	3	2	1	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4
10	1	24	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
11	1	44	3	4	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	4
12	1	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
13	1	30	3	4	3	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
14	2	38	3	4	2	4	2	4	3	4	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
15	1	36	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
16	1	54	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
17	2	42	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
18	2	35	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5
19	1	44	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	3	4	3	2	3	3	1
20	1	52	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
21	1	45	3	2	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2
22	2	32	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
23	2	36	3	4	4	3	5	4	3	1	2	4	4	3	2	3	4	5	5	3	4	2	3	2
24	2	37	3	3	3	2	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4
25	2	28	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
26	2	33	3	3	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
27	2	24	3	4	4	3	4	2	2	3	1	3		4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2
28	2	40	3	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
29	2	29	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
30	2	27	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	
31	2	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
32	1	33	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4
33	1	30	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
34	1	42	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	2
35	1	26	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
36	1	37	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	2
37	1	40	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
38	1	30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2
39	1	26	3	5	4	3	2	1	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4
40	1	24	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
41	1	44	3	4	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	4
42	1	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
43	1	30	3	4	3	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
44	2	37	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
45	2	35	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
46	1	49	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	3	4	3	2	3	3	1
47	1	50	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
48	1	45	3	2	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2
49	2	32	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
50	2	36	3	4	4	3	5	4	4	1	2	4	4	3	2	3	4	5	5	3	4	2	3	2
51	2	37	3	3	3	2	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4
52	1	28	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
53	2	33	3	3	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
54	2	24	3	4	4	3	4	2	2	3	1	3		4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	2
55	1	44	3	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
56	2	29	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
57	2	27	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4
58	2	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
59	2	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
60	1	44	3	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4

61	1	30	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
62	1	45	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	2
63	1	43	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
64	1	37	3	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2	
65	1	40	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
66	1	30	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2	
67	1	26	3	5	4	3	2	1	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	4	3	4	
68	1	24	3	4	4	4	2	3	3	4	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
69	1	44	3	4	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	4
70	1	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
71	1	30	3	4	3	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
72	2	38	3	4	2	4	2	4	3	4	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
73	1	54	3	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3
74	1	54	3	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2
75	1	53	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
76	1	35	3	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
77	1	60	3	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	3	4	3	2	3	3	1
78	1	52	3	4	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	2
79	1	45	3	2	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	4
80	2	32	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
81	1	36	3	4	4	3	5	4	3	1	2	4	4	3	2	3	4	5	5	3	4	2	3	2
82	1	37	3	3	3	2	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4
83	1	28	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3

84	2	33	3	3	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
85	1	24	3	4	4	3	4	2	2	3	1	3		4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2
86	2	57	3	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
87	1	29	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
88	1	27	3	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4
89	1	32	3	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
90	1	28	3	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
91	2	33	3	3	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
92	1	52	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
93	2	49	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
94	2	52	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4
95	2	44	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
96	1	41	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4
97	1	48	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
98	1	42	2	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	2
99	1	38	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
100	1	43	2	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
101	1	40	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
102	1	54	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2
103	1	44	2	4	4	4	2	3	3	4	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
104	1	44	2	4	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	4
105	1	60	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
106	1	54	2	4	3	3	4	5	2	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
107	2	44	2	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4

108	2	42	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
109	1	49	2	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	3	4	3	2	3	3	1
110	1	50	2	4	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
111	1	45	2	2	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	1	1	1	2	2	2	2	1	1	2
112	2	42	2	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
113	2	55	2	4	4	3	5	4	4	1	2	4	4	3	2	3	4	5	5	3	4	2	3	2
114	2	48	2	3	3	2	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4
115	1	45	2	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
116	2	53	2	3	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
117	2	44	2	4	4	3	4	2	2	3	1	3		4	4	2	4	4	3	4	4	4	2	
118	1	58	2	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
119	2	40	2	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
120	2	55	2	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4
121	2	54	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
122	2	40	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
123	1	44	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4
124	1	45	2	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	2
125	1	43	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
126	1	37	2	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
127	1	44	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
128	1	46	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2
129	1	56	2	5	4	3	2	1	4	3	3	3	4	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3	4
130	1	42	2	4	4	4	2	3	3	4	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
131	1	44	2	4	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	4



132	1	48	2	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
133	2	55	1	4	4	3	4	2	2	3	1	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2
134	1	44	1	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
135	2	48	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
136	2	56	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4
137	2	44	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
138	2	58	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
139	1	44	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4
140	1	55	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
141	1	45	1	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	2
142	1	43	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
143	1	41	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2
144	1	40	1	4	4	3	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5
145	1	39	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	2	2	2
146	1	42	1	5	4	3	2	1	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	3	4
147	1	44	1	4	4	4	2	3	3	4	3	2	5	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4
148	1	44	1	4	2	2	2	3	2	1	1	3	3	2	1	3	1	2	2	3	3	2	3	4
149	1	55	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
150	1	49	1	4	3	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3
151	2	53	1	4	2	4	2	4	3	4	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
152	1	54	1	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3
153	1	54	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
154	2	53	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
155	2	35	1	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5

156	1	60	1	3	3	4	2	3	3	2	2	3	4	2	1	4	2	3	4	3	2	3	3	1
157	1	52	1	4	2	4	4	3	5	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4
158	1	45	1	2	4	2	2	2	4	2	2	1	4	2	1	1	1	1	2	2	2	1	1	2
159	2	39	1	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
160	1	40	1	4	4	3	5	4	3	1	2	4	4	3	2	3	4	5	5	3	4	2	3	2
161	1	53	1	3	3	2	3	4	3	4	1	1	4	4	3	4	2	3	4	2	3	2	4	4
162	1	48	1	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
163	2	33	1	3	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
164	1	41	1	4	4	3	4	2	2	3	1	3	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	4	2
165	2	57	1	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
166	1	45	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
167	1	53	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	
168	1	47	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
169	1	55	1	5	4	3	4	4	5	4	4	5	5	3	4	3	3	3	4	4	3	2	3	3
170	2	40	1	3	2	2	1	2	1	4	2	4	4	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4
171	1	52	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3
172	2	49	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
173	2	52	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	
174	2	44	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
175	1	42	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4
176	1	48	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
177	1	42	1	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	4	5	4	1	4	3	4	4	2	4	2
178	1	44	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5
179	1	43	1	5	4	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	2

180	1	44	1	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
181	2	48	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
182	2	56	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4	4
183	2	44	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
184	2	58	1	4	2	2	4	2	4	4	2	4	5	3	4	2	3	3	4	2	5	3	3	4
185	1	44	1	4	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	4
186	1	49	1	4	3	3	4	5	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
187	2	53	1	4	2	4	2	4	3	4	1	2	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	2
188	1	54	1	4	4	3	4	1	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3
189	1	54	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	2	4	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2
190	1	54	1	2	2	4	4	4	2	2	2	2	4	2	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2
191	2	53	1	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4
192	2	35	1	4	3	4	4	3	4	4	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5
193	1	44	1	3	2	3	1	5	4	3	1	1	5	3	4	2	2	2	2	1	1	2	2	1
194	2	48	1	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
195	2	56	1	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	2	4	4

## Satisfacción laboral

ID	SL01	SL02	SL03	SL04	SL05	SL06	SL07	SL08	SL09	SL10	SL11	SL12	SL13	SL14	SL15	SL16	SL17	SL18
1	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
2	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
4	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	4	3	3	2	4	3
5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	4	5	5
7	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4
8	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3
9	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
10	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3
11	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
12	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3
13	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5
14	5	5	5	5	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	3	3	5	3
15	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
16	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	4	4
17	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4
18	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4
19	5	4	5	4	4	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	5	3
20	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5
21	4	4	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	4	1	3	3	4	1
22	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5
23	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
24	5	4	4	5	3	4	2	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4
25	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
26	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3
27	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2		2	3	3	2	3	3	3
29	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
30	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5
31	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
32	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
33	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
34	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	4	3	3	2	4	3
35	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
36	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	4	5	5
37	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4
38	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3
39	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
40	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3
41	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
42	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3
43	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5
44	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4
45	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4
46	5	4	5	4	4	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	5	3
47	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5
48	4	4	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	4	1	3	3	4	1
49	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5
50	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
51	5	4	4	5	3	4	2	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4
52	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
53	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3
54	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2		2	3	3	2	3	3	3

55	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
56	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
57	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5
58	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
59	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
60	5	5	4	5	3	3	4	2	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
61	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
62	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	4	3	3	2	4	3
63	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
64	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	4	5	5
65	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4
66	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3
67	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3
69	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
70	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3
71	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5
72	5	5	5	5	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	3	3	5	3
73	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
74	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	4	4
75	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4
76	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4
77	5	4	5	4	4	3	3	3	2	1	1	1	2	1	1	2	5	3
78	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	5	4	5	5	5
79	4	4	4	3	2	4	4	3	1	1	1	1	4	1	3	3	4	1
80	5	5	5	4	5	4	5	5	3	3	2	3	4	3	4	4	4	5
81	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4

81	3	3	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4
82	5	4	4	5	3	4	2	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4
83	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
84	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3
85	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
86	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
87	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
88	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5
89	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
90	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
91	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3
92	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
93	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
94	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5
95	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
96	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
97	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
98	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	4	3	3	2	4	3
99	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
100	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	4	5	5
101	5	5	5	5	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	4	4	5	4
102	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	2	3	1	2	3	3	3
103	4	4	4	4	3	3	2	2	2	2	1	2	3	3	3	3	4	3
104	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
105	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3
106	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5
107	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4
108	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4



163	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3
164	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2		2	3	3	2	3	3	3
165	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
166	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
167	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5
168	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
169	4	4	5	5	5	4	5	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4
170	4	4	3	3	4	4	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	4	3
171	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
172	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
173	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5
174	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
175	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
176	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
177	5	4	5	5	5	5	3	3	2	2	1	1	4	3	3	2	4	3
178	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5
179	5	5	5	5	5	5	5	5	2	1	3	2	4	4	4	4	5	5
180	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
181	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
182	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5
183	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
184	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3
185	5	5	4	5	3	3	3	4	2	2	2	2	3	1	2	2	5	3
186	4	5	5	4	5	5	5	5	3	2	4	4	5	4	4	4	5	5
187	5	5	5	5	4	4	3	2	1	2	3	2	4	3	3	3	5	3
188	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
189	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	4	4

190	4	4	4	4	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	1	2	4	4
191	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	5	4
192	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	3	3	4	3	4	3	5	4
193	5	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	4	3
194	5	4	5	5	5	4	5	4	3	2	2	2	3	3	3	2	4	4
195	5	5	5	5	4	5	5	5	3	3	1	1	3	2	4	3	5	5

## Anexo 6. Autorización de la entidad.



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

#### Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20156959783
Municipalidad Provincial de Andahuaylas	
Nombre del Titular o Representante legal: Adler Wylliam Malpartida Tello	
Nombres y Apellidos: Adler Wylliam Malpartida Tello	DNI: 31184865

#### Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "F" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo <sup>(1)</sup>, autorizo  no autorizo  publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión Administrativa y su incidencia en la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022	
Nombre del Programa Académico: Maestría en Gestión Pública	
Autor: Nombres y Apellidos	DNI:
Liz Yesenia Andía Peceros	31185161

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

Lugar y Fecha: Andahuaylas 18 de mayo del 2022

Firma:   
(Titular o Representante legal de la Institución)

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