



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN  
GESTIÓN PÚBLICA**

Gestión presupuestal y satisfacción laboral del personal  
administrativo de una municipalidad de la región Amazonas, 2023

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:**

Maestra en Gestión Pública

**AUTORA:**

Guerrero Villanueva, Karla Cecilia ([orcid.org/0000-0002-8004-1982](https://orcid.org/0000-0002-8004-1982))

**ASESORAS:**

Dra. Amaya Cueva de Jurado, Mónica del Rosario ([orcid.org/0000-0002-7576-5097](https://orcid.org/0000-0002-7576-5097))

Dra. Albán Villareyes, Victoria Amanda ([orcid.org/0000-0001-8077-3860](https://orcid.org/0000-0001-8077-3860))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión de Políticas Públicas

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

**PIURA — PERÚ**

**2023**

## **DEDICATORIA**

A mis padres Mario y Dorys y a mis hermanos Rubi y Erick por ser los seres más valiosos en mi vida, quienes son mi fuente de inspiración en mi realización personal y profesional, brindándome el apoyo emocional y económico para concretizar mi sueño de ser una profesional al servicio de mi país.

**Karla Cecilia**

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios por la vida y la salud que me concede cada día, para seguir adelante con mis planes y proyectos de realización personal y profesional y de esa manera convertirnos en personas de bien al servicio de la sociedad.

A los docentes de la Universidad César Vallejo, por compartir sus conocimientos en cada materia que les correspondió enseñar, ayudándome de esa manera en mi formación profesional.

A la asesora Dra. Amaya Cueva, Mónica del Rosario, por su apoyo intelectual en el desarrollo del trabajo de investigación, por su paciencia en el asesoramiento y lograr de esa manera levantar las observaciones correspondientes.

La autora.

## DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO, docente de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, asesor de Tesis titulada: "GESTIÓN PRESUPUESTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2023", cuyo autor es GUERRERO VILLANUEVA KARLA CECILIA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 17.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

PIURA, 30 de Diciembre del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
AMAYA CUEVA DE JURADO MONICA DEL ROSARIO DNI: 17610952 ORCID: 0000-0002-7576-5097	Firmado electrónicamente por: ACUEVAMR el 31- 12-2023 18:10:11

Código documento Trilce: TRI - 0713576



## DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

ESCUELA PROFESIONAL DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

### Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, GUERRERO VILLANUEVA KARLA CECILIA estudiante de la ESCUELA DE POSGRADO de la escuela profesional de MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - PIURA, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "GESTIÓN PRESUPUESTAL Y SATISFACCIÓN LABORAL DEL PERSONAL ADMINISTRATIVO DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN AMAZONAS, 2023", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
KARLA CECILIA GUERRERO VILLANUEVA DNI: 73587816 ORCID: 0000-0002-8004-1982	Firmado electrónicamente por: KGUERREROVI el 30- 12-2023 16:07:04

Código documento Trilce: TRI - 0713577

## ÍNDICE DE CONTENIDO

DEDICATORIA.....	ii
AGRADECIMIENTO.....	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR.....	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDO.....	vi
ÍNDICE DE TABLAS.....	vii
RESUMEN.....	viii
ABSTRACT.....	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	2
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. MARCO METODOLÓGICO.....	15
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	15
3.2. Variable y operacionalización.....	16
3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis.....	16
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	20
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	21
V. DISCUSIÓN.....	29
VI. CONCLUSIONES.....	35
VII. RECOMENDACIONES.....	36
REFERENCIAS.....	37
ANEXOS.....	43

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Población del estudio .....	17
Tabla 2. Nivel de las dimensiones de la gestión presupuestal .....	21
Tabla 3. Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral.....	22
Tabla 4. Nivel de la gestión presupuestal y satisfacción laboral.....	22
Tabla 5. Prueba de normalidad de la variable gestión presupuestal .....	23
Tabla 6. Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral.....	23
Tabla 7. Correlación entre gestión presupuestal y calidad funcional.....	24
Tabla 7. Correlación entre la gestión presupuestal y la calidad técnica.....	25
Tabla 8. Correlación entre gestión presupuestal y valor percibido .....	26
Tabla 9. Correlación entre la gestión presupuestal y confianza.....	27
Tabla 10. Correlación entre gestión presupuestal y expectativa.....	28

## RESUMEN

La investigación titulada: Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023. Tuvo como objetivo: Determinar la relación existente entre Gestión presupuestal y satisfacción laboral del personal administrativo en una Municipalidad. El tipo de investigación fue de enfoque cuantitativo, no experimental de diseño descriptivo – Correlacional, con una población de 276 y muestra fue de 58 trabajadores, a quienes se les administró dos cuestionarios, uno para medir la gestión presupuestal y otro para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad. Los resultados refieren en gestión presupuestal priorizar la dimensión resultado e impacto que alcanzó un 24.1% nivel bajo y regular un 5.2%, y el nivel regular se destaca en las dimensiones calidad con el 44.8% y, producto e insumo con el 36.2%; desafiando mejorar la gestión presupuestal. Mientras que en la dimensión satisfacción laboral priorizar la dimensión calidad técnica que alcanzó el 3.4% nivel bajo y regular 27.6% y las dimensiones valor percibido con el 37.9% nivel regular, confianza y expectativa 31% y calidad funcional con el 25.9%. Concluyendo que existe una relación positiva baja entre las variables gestión presupuestal y calidad funcional del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas.

**Palabras clave:** Gestión presupuestal, satisfacción laboral, calidad laboral.



## **ABSTRACT**

The research titled: Budget Management and Job Satisfaction of the Administrative Staff of a Municipality in the Amazonas Region, 2023. Its objective was: Determine the relationship between budget management and job satisfaction of the administrative staff in a Municipality. The type of research was a quantitative approach, non-experimental with a descriptive design - Correlational, with a population of 276 and a sample of 58 workers, to whom two questionnaires were administered, one to measure budget management and the other to measure job satisfaction. of the workers of a municipality. The results refer to budget management prioritizing the result and impact dimension, which reached a low level of 24.1% and a regular level of 5.2%, and the regular level stands out in the quality dimensions with 44.8% and product and input with 36.2%; challenging to improve budget management. While in the job satisfaction dimension, prioritize the technical quality dimension that reached 3.4% low level and regular level 27.6% and the dimensions perceived value with 37.9% regular level, trust and expectation 31% and functional quality with 25.9%. Concluding that there is a low positive relationship between the budget management variables and functional quality of the administrative staff of a municipality in Amazonas.

**Palabras clave:** Budget management, job satisfaction, job quality.

## I. INTRODUCCIÓN

Mantener satisfechos a los trabajadores administrativos en las municipalidades no solo es designar sus funciones y estar pendientes que los cumplan, va más allá, es valorar que son piezas claves en el servicio que brindan y colaboradores importantes en la gestión administrativa que sirve para cumplir con las metas propuestas; es por ello que el trato que reciben debe responder a una estrategia de planificar, organizar, direccionar y controlar la gestión.

Según Patiño (2018) en la mayoría de las municipalidades del mundo existe un malestar generalizado por el manejo del presupuesto, las autoridades ediles están más preocupados por responder a favores políticos y ubicar en puestos claves a sus seguidores, olvidándose que por ley el presupuesto municipal tiene que verse reflejado en logro de metas de manera eficiente y eficaz. Es un contexto de insatisfacción laboral, donde los trabajadores administrativo se sienten poco importantes en relación a los otros trabajadores, se constata poca identificación institucional y baja productividad (Garay, 2022).

Brevé (2022) manifiesta que, en México en los últimos 10 años, se evidencia una mejora gradual en la gestión por resultados, el gobierno ha realizado reformas presupuestales importantes, los mismos que están orientados al gasto público de calidad, pero lamentablemente los enfoques empleados no han sido homogéneos, demostrando falencias en algunas áreas en la administración y diseño de indicadores. Es en este escenario que el Banco Interamericano de desarrollo, en la encuesta realizado el 2019 entre 15 países de latino america afirma que el presupuesto y la gestión eficaz se basan en el desempeño y se centran en la asignación estratégica de recursos para lograr objetivos específicos (Sanguines y Nicaretta, 2022)

Según el Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe (2020), como parte del Diálogo Regional Red de Gestión y Transparencia de Políticas Públicas, se presentarán documentos en forma de reuniones para discutir la asignación y ejecución presupuestaria. Enfoques que guían el diseño y la puesta en practica de políticas estatales que logre resultados tangibles. El objetivo de este enfoque es optimizar el uso de los recursos fiscales y calcular el efecto de las actividades

gubernamentales en la sociedad, promoviendo mejora en el presupuesto y claridad en la gestión presupuestaria.

Castillo y Micaela (2020) refieren que en muchas de las organizaciones del estado de nuestro Perú se conoce de la existencia de una fuerte crisis relacionada con el manejo del presupuesto asignado, demostrando ineficacia en la gestión para obtener las metas trazadas, y es este mal manejo de la gestión presupuestal la que está generando insatisfacción, los mismos que creen que la institución no está en las condiciones para satisfacer necesidades básicas la que los permite desempeñarse con sus labores, lo que está ocasionado este mal es el poco compromiso con la institución y la baja producción en sus labores cotidianas. Un colaborador que se siente a gusto en la institución donde trabaja, esto se refleja en el compromiso, identificación, motivación, productividad y el cumplimiento de las metas de la entidad (Figuerola, 2021).

En las municipalidades de la región Amazonas se puede evidenciar los problemas cuando se ejecutan los presupuestos, se diseñan y realizan las actividades, cálculo de trabajadores para cumplir con un objetivo, como también los materiales y la facilidad para trasladarse en miras de cumplir con una meta. De la misma manera se detectó problemas cuando los colaboradores no cuentan con los servicios básicos, ni las provisiones necesarias al momento de realizar sus actividades, en consecuencia, los colaboradores no se están desempeñando de la mejor manera en su centro laboral y su disponibilidad en el trabajo solo se rige en su horario laboral (Cubas, 2022).

Las capacitaciones son muy limitadas y de manera general, las cuales se ven reflejadas en el desempeño laboral cuyas actitudes o actividades no son las más adecuadas al momento de desempeñar sus funciones. Se detectó también problemas con respecto a los ambientes donde se realizan las funciones de acuerdo a espacio ya que las oficinas se encuentran ubicadas en un mismo espacio sin las divisiones adecuadas y el ruido que se genera provoca distracciones y en cuanto a escritorios y sillas, las cuales no son las adecuadas para que un colaborador realice sus labores diarias ya que el personal está sentado en un escritorio más de 8 horas consecutivas y las sillas de plástico son muy incómodas,

asimismo no en la entidad no se reconoce a los colaboradores con el pago de horas extras.

Para realizar la investigación se planteó el siguiente problema ¿Qué relación existe entre la Gestión presupuestal y la satisfacción laboral del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023? y los problemas específicos: a) ¿Cuál es el nivel de Gestión presupuestal del personal administrativo? b) ¿Cómo identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo?, c) ¿Cuál es la relación entre gestión presupuestal y la dimensión calidad funcional del personal administrativo?, d) ¿Cuál es la relación entre gestión presupuestal y calidad técnica del personal administrativo?, e) ¿Cuál es la relación entre gestión presupuestal y valor percibido del personal administrativo?, f) ¿Cuál es la relación entre gestión presupuestal y confianza del personal administrativo?, g) ¿Cuál es la relación entre gestión presupuestal y expectativa del personal administrativo?.

El objetivo general es: determinar la relación existente entre Gestión presupuestal y satisfacción laboral del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023.

Los objetivos específicos son: a) describir el nivel de Gestión presupuestal del personal administrativo, b) Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo, c) analizar la relación entre gestión presupuestal y la dimensión calidad funcional del personal administrativo, d) analizar la relación entre gestión presupuestal y calidad técnica del personal administrativo, e) analizar la relación entre gestión presupuestal y valor percibido del personal administrativo, f) analizar la relación entre gestión presupuestal y confianza del personal administrativo, g) analizar la relación entre gestión presupuestal y expectativa del personal administrativo.

Este presente estudio se justifica científicamente con la teoría de la gestión pública o Managemet, la que pretende que los ciudadanos clientes sean beneficiados, del mismo modo la teoría del Enfoque de la Nueva Gestión por Resultado que busca la participación en temas de presupuesto de todos los actores sociales. La variable satisfacción laboral lo hace con la teoría de las necesidades básicas de Abraham Maslow y la teoría de los dos factores de Herzberg.

Asimismo, se justifica a nivel metodológico ya que utilizará instrumentos validados para su evaluación a la muestra representativa a fin de obtener resultados relacionados con la investigación, la misma que servirán como referencia para futuras investigaciones y que sirva para poder desarrollarse.

Mediante el enfoque práctico la investigación se justifica porque permitirá a los trabajadores de las municipalidades de Amazonas reflexionar sobre la misión y misión institucional y su compromiso de cada trabajador en relación a la función de su cargo laboral, asumiendo compromiso en la gestión presupuestal de la municipalidad donde trabaja.

La hipótesis general es: Existente una relación significativa entre Gestión presupuestal y satisfacción laboral del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023. Las hipótesis específicas son: a) Al describir el nivel de Gestión presupuestal del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023; es baja b) al identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023; es baja, c) Al analizar la relación entre gestión presupuestal y la dimensión calidad funcional del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023 es regular, d) Al analizar la relación entre gestión presupuestal y calidad técnica del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas es regular, 2023, e) al analizar la relación entre gestión presupuestal y valor percibido del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas es regular, 2023, f) Al analizar la relación entre gestión presupuestal y confianza del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023 es regular, g) Al analizar la relación entre gestión presupuestal y expectativa del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023 es regular.

## II. MARCO TEÓRICO

Escudero (2022) en su investigación realiza en la ciudad de Colombia, sobre satisfacción laboral y motivación documentada en investigaciones como artículos científicos los que se publicaron en los doce últimos años, de diseño fenomenológico-hermenéutico, teniendo como resultados que lidera los países en donde se desarrolló más investigación, Chile y México con ocho investigaciones desarrolladas en cada país, el país que lo sigue con cuatro investigaciones es Colombia y seguido por 3 investigaciones realizada en Perú, dos realizadas en Argentina y España y una referencia en los países de Ecuador, Cuba y Costa Rica, en el año 2020 se desarrolló 9 publicaciones siendo así este el año que más literatura produjo, seguido 5 publicaciones que se desarrolló en el año 2021, cuatro en el 2018 y tres en el 2014, en esta investigación se detectó en los países estudiados se tiene el concepto de satisfacción laboral estudiada se detectó dos tendencias una unidimensional que abarca un concepto global ya otra multidireccional la misma que abarca dimensiones, componentes, y diversos factores.

Según, Bohórquez y Castro (2018) en su análisis ejecutado sobre las líneas de inversión de los municipios distritales en la urbe de Bogotá, comprendido como objetivo estudiar la acotación/delimitación de las líneas de inversión de las alcaldías locales; los resultados son reveladores y se puede comprobar estadísticamente cuando se realizan la ejecución real en las localidades. Asimismo, se concluyó dentro de sus logros se mejoró los procesos para asignar el presupuesto porque la cantidad numérica de proyectos se redujo, asimismo también la adquisición de los recursos presupuestales por cada proyecto mostró sumas mayores y se inclinaron por lograr mayor efecto en la asistencia y abastecimiento de bienes y servicios.

Sánchez et al (2021) en su investigación basada en el gasto municipal e influencia en el fondo común del municipio de Chile, tuvo como meta principal analizar el gasto y los fondos estatales. La Investigación de metodología descriptiva-no experimental con enfoque cuantitativo, consideró a 300 comunidades de Chile. Los resultados evidenciaron que el efecto flypaper es sensible a ingresos provenientes de fondos estatales debido a que forma parte del gasto municipal total per cápita. Donde se concluyó que los elementos que determina el gasto de la municipalidad es la

conducta asimétrica del tipo de “reemplazo fiscal” y la bandera política que llevó al burgomaestre al poder mediante la formación de alianzas. El punto político es analogía al test chileno porque juega un rol central en la devoción de los objetivos del programa de incentivo y se diferencia con la fase de programar, ejecutar, donde se presenta diversos escenarios que se tendrá que invertir el presupuesto dirigido a la elaboración de distintas actividades que no se encontraban programadas primeramente en un periodo fiscal.

A nivel nacional, Mendoza et al (2022) en su análisis desarrollado en Lima para relacionar la satisfacción laboral y la gestión organizacional de los colaboradores de la Corte de Justicia de Lima, con diseño no experimental. Los resultados señalan que para la mejora de la satisfacción laboral en los colaboradores es imprescindible gestionar la organización, no simplemente debe centrarse para lograr las metas trazadas en la organización, sino que, debe estar orientado en relación al bienestar del estado anímico de los trabajadores de esa forma expresa la idoneidad mediante el manejo y el adecuado control del recurso humano con el que cuenta la organización. Se concluyó que, se debe garantizar el desarrollo para mejorar la gestión de la entidad dando una posibilidad enérgica que contribuya con valores agregados y los trabajadores demuestren mediante actos específicos comunicación asertiva interna, liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo, a la hora de realizar sus responsabilidades en la entidad.

Laura (2022) desarrollo una investigación con la finalidad de relacionar el cumplimiento de metas con la gestión presupuestal en una entidad pública de Lima. Estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental y tipo básica, administrado a 136 trabajadores a quienes se les aplicó un instrumento. Los resultados afirman la existencia de una relación positiva entre el cumplimiento de las metas y la gestión presupuestal de 34% y nivel regular el 17%; guardando relación con la condición laboral de los trabajadores contando con personal nombrado, contrato CAS y que depende de las estrategias utilizadas para cumplir con las metas establecidas.

Acosta (2021) en su investigación desarrollada para establecer la relación entre satisfacción laboral y gestión administrativa en trabajadores del Hospital Loayza de Lima, administrada a 150 trabajadores, estudios de diseño descriptivo correlacional,

enfoque cuantitativo. Los resultados señalan que el 57.3% de los encuestados menciona que el hospital referido tiene un nivel de atención deficiente y, el 42% menciona una percepción baja y solo el 0.7% percibe una gestión administrativa moderada. Mientras que la percepción de la satisfacción laboral el 30% muy satisfactorio, el 69.3% nivel insatisfactorio y el 0.7% parcialmente satisfactorio; demostrando una correlación positiva entre ambas variables.

Cipriano (2021) en la investigación realizada para relacionar la satisfacción laboral y la gestión administrativa en la DRE – Huánuco. Investigación de diseño correlacional – transversal, de enfoque cuantitativo, administrado a 15 trabajadores de la oficina de Gestión Pedagógica. Los resultados señalan que la relación existente entre las dos variables de estudio es significativa, asimismo los estudios demostraron que la satisfacción está en la valoración mediana regular, por otro lado, la gestión administrativa está dentro de una valoración poco adecuado. En esta investigación nos muestra la realidad de muchas entidades públicas, no toman importancia necesaria a la mejora de la satisfacción laboral mediante la gestión administrativa.

A nivel regional, Cabrera (2023) analizó el sistema administrativo de Gestión Pública de la municipalidad del distrito de Soritor, para verificar el cumplimiento en las prestaciones de bienes y servicios, dando cumplimiento al TUPA; eliminando barreras burocráticas, trámites, plazos, requisitos y tiempos, basado en la simplificación administrativa y satisfacción de los usuarios. Investigación cuantitativa, de diseño descriptivo – correlacional, tipo no experimental. Los resultados señalan la existencia de una moderada correlación entre la satisfacción de los usuarios y la simplificación administrativa aplicada por los trabajadores de la municipalidad de Soritor; siendo la empatía la que alcanzó el más alto nivel 95% porque que genera confianza; mientras que el nivel de cumplimiento de TUPA alcanzó el 47%, correspondiente a los servicios de solicitud de licencias, trámites administrativos, licencias de conducir y prescripción de deuda.

La variable gestión presupuestal es sustentada por la teoría de Gestión Pública o Managemet Según García, (citado por Castillo y Torres, 2020), En Salamanca, los gobiernos locales han desarrollado la teoría de gestión pública con un enfoque de



Management. Su principal objetivo es lograr una gestión eficaz y eficiente, donde los ciudadanos sean los principales beneficiarios al ver satisfechas sus necesidades con menores costos posibles. Además, se ha incorporado el aspecto de competencia para mejorar aún más los resultados.

El enfoque Management contribuye a la gestión municipal al dar importancia a las habilidades y competencias de todas las personas, incluyendo tanto a los empleados como a los usuarios. Esto se aplica en las municipalidades de Amazonas para mejorar la eficiencia y efectividad de la gestión. Con el fin de lograr esto, se implementan amnistías tributarias y no tributarias que permiten mejorar la recaudación, evitando que los usuarios tengan que pagar multas e intereses. La gestión presupuestal se relaciona con lo transparente de procesos, planes y los resultados. Esto está respaldado por un sistema de control en el que los ciudadanos participan de manera constante y son ellos quienes aprueban establecer una relación entre la efectividad y la eficiencia del servicio ofrecido por las entidades del gobierno local, mediante la apropiada gestión de recursos públicos y creación de valor para la comunidad (Mendieta, 2019).

De igual manera, el presupuesto participativo brinda la oportunidad a los miembros de la sociedad civil, autoridades y ciudadanos en general de formar parte activamente en los talleres que priorizan proyectos de inversión, donde pueden exponer sus requerimientos más urgentes y alcanzar el presupuesto deseado para llevar a cabo una obra comunitaria dentro de la zona correspondiente. Por otro lado, Merino y Chávez (2020), sostiene que la política ha tenido una influencia significativa en los asuntos públicos. La calidad y la gestión estratégica son los elementos de cambio que definen el modelo de gestión pública y son fundamentales para su modernización.

En otras palabras, el estado nuevo tiene consideración con la población como el agarrado que sojuzga cuentas y de manera transparente, unitario eficientemente, abierto, que permite la inclusividad, y descentraliza; por ese motivo el estado designa los recursos, determina los productos y los resultados, diseñar los procesos en interpretación a su sinceridad problemática y deyección de la población, de tradición equitativa y de estofa en circunstancia concerniente y adecuado (IPOMEX,

2022).

No obstante, la exigencia legal en materia que la ciudadanía participe, la injerencia política fue resistente que se infringieron reglas y no se respetó plenamente el presupuesto abierto de la agencia, aunque las autoridades eran conscientes de la situación, generando problemas a los poderes públicos, el gobierno está preocupado, la gente estaba muy ansiosa por participar y recibió la buena noticia del presupuesto para realizar el trabajo. En cambio, Villoria (2019) Los gobiernos que consideran la administración pública como referente tienen en cuenta tres puntos esenciales que conducen al éxito de la empresa: evitar falsas generalizaciones, visibilizar la gestión como organización y gestora, y profundizar en el contexto político de la gestión.

La realidad de los municipios de la región amazónica dista mucho de lo que afirma el autor, no se puede evidenciar de que los desaciertos que se pudieron cometer por la gestión anterior puedan superarse, si no que se contraria, porque siguen ocurriendo y no existe una imagen ideal de los profesionales. quienes son elegidos para desempeñar las funciones de los campos correspondientes, sólo pueden ser elegidos por profesionales con elemental imagen y actitud política. Considerando que la transparencia en la administración pública se logra mediante el accionar en cuando se presta los servicios a los usuarios, informar objetivamente permite a los gobiernos locales convertirse en estructuras de administración pública efectivas, eficientes y abiertas frente a los desafíos de una gobernanza transparente. Recursos y actividades de la administración estatal (Barria et al., 2019).

El enfoque de Management ayuda a aprovechar al máximo los recursos de las autoridades locales, y esto no se aplica sólo a la región de Amazonas, que no brinda oportunidades para todos y no utiliza las habilidades de los empleados, lo que llevó a la instalación en un estado moderno donde todos sean responsables de sus acciones.

Del mismo modo lo hace el enfoque de la Nueva Gestión por Resultados (NGP), según Arana y Huaman (2020) Las estrategias de gestión por resultados permiten la participar integradamente, coordinada y colectiva de todos los actores públicos, generando espacios para la creación de organizaciones públicas. Arana y Huaman

enfatan que se convirtió en un lineamiento para todos los municipios, ya que cada institución y funcionario sueña con la participación plena e integral de la ciudadanía y organizar e impulsar el desarrollo de la ciudad a través de sus iniciativas de manera estructurada en coordinación.

La implementación de este nuevo enfoque requiere mayor liderazgo político, implementar los procesos, cambios culturales, privación de la libertad de acción y lucha perseverante con una burocracia insalubre arraigada en los municipios. (Miranda, 2023). El liderazgo político en municipios locales y regionales no es tan claro como sugiere el autor, ya que son elegidos mediante referéndum y son cómplices de estrategias para atraer seguidores con obsequios, obsequios y propuestas políticas. La mayor oportunidad económica para engañar a los votantes es un ganador.

Para Torres (2022). Este enfoque atraviesa dificultades como la ineficiencia de los costos de transacción, los escasos recursos de las instituciones y trabajadores públicos, la desigualdad de las instituciones públicas y la negligencia de los funcionarios y empleados. La ineficiencia de los costos de transacción se manifiesta en la contratación de bienes y servicios, incluidos muebles e inmuebles, así como en el incumplimiento de las especificaciones técnicas y tareas de trabajo establecidas por la base de contratación.

En otras palabras, la gestión basada en resultados es vista como un compromiso con la resolución de dificultades, las que viene acompañados de diversos cambios que necesitan reformas, como la rendición de cuentas y la optimización de la coordinación de actores para hacer presupuestos basados en resultados. (HEGEL, 2020). La mayoría de los empleados municipales de la región Amazonas no están interesados en formar y ofrecer mejores servicios a las personas, adoptan una actitud negativa y difunden negatividad hacia otros empleados, y dejan la gestión en manos de los empleados. recientemente.

Mientras que, para Hegel (2020), este enfoque surge del gran desafío que supone que la administración pública desafíe la autoridad de los gobiernos de todo el mundo (por ejemplo, el Banco Mundial, el CLAD y el BID) al optar por desarrollar un diseño internacional llamado " Gestión por Resultados" se consideran un marco

conceptual que sirve de guía a otras organizaciones públicas que gestionan su efectividad e integran su valor y creación para mejorar la eficiencia, eficacia y logro de las metas planteadas de la entidad.

La gestión por resultados es una recomendación válida para diversas entidades públicas y privadas, ya que su uso es reconocido por entidades de talla internacional, pero la interferencia política local provoque que se ignore la eficacia de esta recomendación y sea factible lograr las metas. Mientras mayores sean las necesidades sociales, mayor será la creatividad y mayores exigencias de las organizaciones públicas para complacer las necesidades de los ciudadanos y contar con entidades internacionales con experiencia, que sirvan al país y tengan objetivos claros de desarrollo.

Las dimensiones que contempla la variable gestión presupuestal son:

Insumo, porque considera a la cantidad de trabajadores de la empresa, pertinencia y suficiencia de materiales de trabajo, recepción del dinero para viáticos y movilidad, dinero para desplazamientos de personas y materiales (García y Zacarias, 2022).

Producto, está relacionada con la producción y provisión de materiales según la tarea programada, agenciarse del dinero en función a la tarea programada, cantidad de personas para realizar el trabajo en relación a las metas propuestas, servicios básicos como internet, agua y electricidad disponible (Ayllon, 2020).

Calidad, las características del bien o servicio que se brinda debe contar con las características pertinentes y con disponibilidad presupuestal, deben despacharse y llegar a su destino de manera oportuna, demostrar agilidad en los flujos y procesos y los reclamos deben ser absuelto de manera eficaz y a tiempo (Revilla, 2023).

Resultado e impacto, Considera la fecha de producción del bien o emisión del servicio, capacitación permanente a los trabajadores, manejo presupuestal e imagen de la empresa desde el trabajo, control de impacto según el presupuesto otorgado, aporte a los procesos implementados (Pérez, 2022).

De la misma manera la variable satisfacción laboral se sustenta con la teoría de las

necesidades básicas de Abraham Maslow, (citado por García, 2015) contempla cinco necesidades, entre ellas: Las necesidades fisiológicas. Que son vitales para la supervivencia y responde a un orden biológico, como refugio, comer, orinar, beber, agua, respirar, ventilación, espacios, etc. Las necesidades de seguridad. Están relacionadas con el cumplimiento de las primeras necesidades, es un segundo eslabón y ahora más que antes en un contexto de inseguridad, se hace necesario contar con cámaras, personal de vigilancia, policía, ronderos, entre otros. Las necesidades de afiliación están relacionadas con el estado anímico de los trabajadores de la empresa, los que buscan constantemente interrelacionarse para superar los sentimientos de soledad, como casarse, formar parte de un grupo o movimiento social o político, miembro de una iglesia, formar parte de una familia, etc. Las necesidades de reconocimiento. Está relacionado con la valoración personal y colectiva que se les da a los miembros de una empresa o institución, reconociendo sus aportes y dándoles las oportunidades de realización según sus capacidades y habilidades desarrolladas. Las necesidades de autorrealización. Es el más alto nivel de la pirámide de Maslow porque está relacionada con la trascendencia de la persona en los diferentes niveles de su vida entre ellos la concreción de sus proyectos personales en el plano moral, espiritual, ayuda a los demás y conquista de su misión y visión

Del mismo modo hace la teoría del modelo de dos factores de Herzberg, según Salesforce (2022) es la teoría de mayor significancia en la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad. También es conocida como teoría bifactorial, porque considera que existen dos factores o grupos que son determinantes en la motivación y que influyen directamente con la satisfacción laboral de los individuos en su centro laboral.

El primer grupo pertenece a los factores intrínsecos o motivaciones, que están relacionados con las funciones que realiza en su trabajo, está relacionado con el cargo que ejerce, sus tareas y deberes, teniendo como respuesta un comportamiento de satisfacción duradera conllevando al incremento de la producción del bien o servicio, responsabilidad, reconocimiento y logro de satisfacción; está asociado con el puesto de trabajo (Castillo y Micaela, 2020).

El segundo grupo pertenece a los factores extrínsecos relacionados a las condiciones del ámbito laboral del trabajador también es conocido como factores higiénicos, es por ello que tiene que ver con las condiciones ambientales y físicas que se dan en el ejercicio de su trabajo, clima laboral, seguridad en el trabajo, políticas de la empresa, entorno físico, salario, entre otros (Quiroa, 2021).

Este conjunto de factores no proporciona satisfacción directa durante el desempeño de las labores y se asocia con la insatisfacción. El autor afirma que cuando un colaborador está satisfecho en su centro laboral atribuyendo características del grupo de los factores intrínsecos o motivacionales. Contrariamente a la sabiduría convencional, Herzberg dijo que lo contrario a la satisfacción no es la insatisfacción, sino, la no satisfacción, es decir, descartar las características poco satisfactorias de un trabajo no por fuerza hace que el trabajo sea satisfactorio. Lo mismo ocurre con la insatisfacción, lo que quiere decir que lo contrario no es satisfacción, sino, la no insatisfacción.

Las dimensiones de la satisfacción laboral según Castañeda (2019) están estructuradas de la siguiente manera: Calidad funcional. Toda empresa tiene como punto de partida de funcionamiento su organigrama nominal y funcional, que le permite a los trabajadores ubicarse en relación a sus funciones en el lugar donde le corresponde, para de esa manera brindar lo mejor a sus clientes o usuarios, empleando diversas estrategias para mantenerles satisfechos a los usuarios.

Calidad técnica. En los tiempos actuales toda empresa debe agenciarse de los insumos necesarios que le permiten a los trabajadores atender con rapidez y eficacia los pedidos de los usuarios, haciendo uso de los recursos tecnológicos existentes y actualizados, para ello deben recibir las capacitaciones necesarias (Zambelli, 2022).

Valor percibido. Es de suma importancia para las empresas tener una percepción positiva de los clientes o usuarios en relación a los servicios y bienes que brindan los trabajadores, es por ello que es fundamental que se pongan en marcha estrategias que ayuden a fidelizar a los clientes a través del buen trato del trabajador y de las acciones que realice haciéndoles sentir importante al cliente (UNIR, 2023).

Confianza. En actualidad es un elemento de singular importancia, dado que la inseguridad en todo el país se está desbordando, es por ello que las empresas tienen que aplicar medidas que den seguridad a sus clientes y trabajadores, capacitándoles en procedimientos que les permita sentirse seguros, escuchando a los demás, realizar innovaciones, escuchar las solicitudes y recomendaciones de los trabajadores y clientes (Yarleque, 2021).

Expectativas. Los propietarios de las empresas deben compartir sus expectativas en relación al desarrollo empresarial con sus trabajadores y aplicar acciones concretas para que ellos incrementen sus conocimientos y realicen tareas específicas que le conlleve al cumplimiento de misión y visión institucional, trabajando todos en un mismo norte concretizando los objetivos trazados y mantener la expectativa positiva de los usuarios (Londoño, 2023).

### III. MARCO METODOLÓGICO

#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

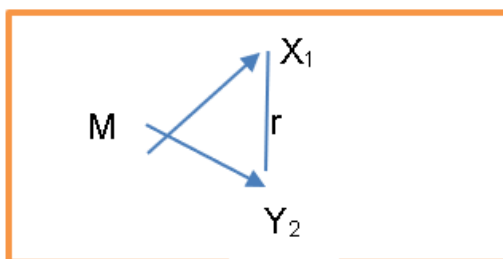
##### 3.1.1. Tipo de investigación

Tomando en cuenta a, Herbas (2019), Se eligió este diseño porque en el proceso de procesamiento de la información se tuvieron en cuenta métodos cuantitativos, ya que los resultados de la encuesta fueron procesados estadísticamente y presentados en tablas estadísticas con sus interpretaciones correspondientes. Es de tipo no experimental ya que se basa en observar y analizar cómo se comporta el objeto en estudio en su contexto real, en la presente situación simplemente observan las características y naturaleza de las variables, las mismas se relacionan de manera transversal con los datos recolectados por la encuesta.

##### 3.1.2. Diseño de investigación

Para, (Hernández y Mendoza, 2020). El diseño es descriptivo - correlacional, Se eligió este diseño porque el investigador describió y correlacionó los hechos presentados en relación con las dos variables seleccionadas. En la siguiente figura se grafica la relación entre la gestión presupuestaria y la satisfacción laboral en un municipio de la región Amazonas.

Figura 1:



Donde:

M = Muestra

X<sub>1</sub> = Gestión presupuestal

r = Relación entre variables

Y<sub>2</sub> = Satisfacción laboral.



### **3.2. Variable y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión Presupuestal**

##### **Definición conceptual**

Guevara (2020) menciona que es competencia de las organizaciones públicas que tienen para lograr las metas presupuestarias trazadas para el año fiscal, asignado la perspectiva del desempeño, eficacia y eficiencia.

##### **Definición operacional**

Conjunto de procedimientos que el investigador realiza para medir a través de un cuestionario los insumos de la gestión presupuestal. Las dimensiones a considerar son el producto, la calidad y los resultados e impacto (Guevara, 2020).

**Escala de medición:** Ordinal

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

##### **Definición conceptual**

Charaja y Mamani (2014) afirman que al hablar de satisfacción laboral en el trabajo este se define como la positiva percepción que tiene el colaborador en su centro laboral, las mismas que surgen de la valoración de sus cualidades.

##### **Definición operacional**

Conjunto de acciones puestas en marcha durante la investigación y medidas a través de un cuestionario en los aspectos calidad funcional y técnica, valor percibido, confianza y expectativas (Charaja y Mamani, 2014), siendo éstos las dimensiones de la variable.

**Escala de medición:** Ordinal

### **3.3. Población, muestra, muestreo y unidad de análisis**

#### **Población**

López (2019), se optó por la presente idea del autor, porque sugiere que, al referirse a la población, está formada por todos los elementos de una comunidad que se está estudiando la cuales comparten las mismas propiedades o características. La presente investigación su población está conformada por 276 colaboradores

municipales, tanto nombrados como contratados-2023.

*Tabla 1.*

*Población del estudio*

Gerencias	Número de trabajadores
Alcaldía	2
Abastecimiento	20
Asesoría legal	25
Planificación, Presupuesto y Modernización Institucional	37
Secretaría de alcaldía y gerencia	5
Recaudación y Control	35
Infraestructura, Desarrollo Urbano y Rural	30
Gestión ambiental y servicios municipales	25
Desarrollo Económico local	25
Programas sociales	35
Administración Tributaria	15
Seguridad Ciudadana y Gestión de Riesgo	20
Tesorería	2
<b>TOTAL</b>	<b>276</b>

NOTA: Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

Criterios de Inclusión: son todos los trabajadores estables pertenecientes a la organización en estudio que se encuentran activos.

Criterios de Exclusión: No se consideró a la población contratada o a la que está de vacaciones o licencias.

### **Muestra**

Por tanto, a la hora de seleccionar el fenómeno a estudiar es necesario analizar las características de sus elementos específicos y, en algunos casos, seleccionar una muestra debido a su gran volumen y falta de presupuesto. (Urréa et al, 2022).

López (2019), concluyó que se eligió este concepto porque el autor dice que corresponde a sus propiedades hipotéticas de la población de elementos y se

considera un subconjunto de la población.

Considerando fórmula de cálculo de muestra para poblaciones finitas, la muestra de la investigación quedó establecida por 58 empleados de un municipio de la región Amazonas. A continuación, la fórmula y su cálculo:

$$n = \frac{N \times Z_a^2 \times p \times q}{d^2 \times (N - 1) + Z_a^2 \times p \times q}$$

$$n = \frac{(276) \times (3.84) \times 0.05 \times 0.95}{(0.05)^2 \times (276) + (3.84) \times 0.05 \times 0.95}$$

$$n = 57.70 \rightarrow 58 \text{ trabajadores}$$

### **Muestreo**

La muestra ha sido elegida de acuerdo a los criterios de inclusión y de la voluntad de participación del trabajador, lo que quiere decir que ha sido a conveniencia de la investigadora.

### **Unidad de análisis**

Trabajadores de una municipalidad.

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

Con la meta de determinar las circunstancias actuales de la gestión presupuestaria y la satisfacción laboral en los municipios de la región amazónica, se aplicaron métodos de encuesta a una muestra de 58 empleados seleccionados, los instrumentos fueron elaborados tomando en cuenta las variables del estudio y las dimensiones de cada una de ellas, según el fin planeado del estudio.

Se analizó información física, virtual y presencial encontrada en consultorios de investigadores, bibliotecas, diversos medios y redes sociales, mediante diversos métodos de recolección y síntesis y archivos de trabajo para determinar la gestión presupuestaria y la satisfacción laboral. Como menciona (Jwidgoski, 2010).

Se procedió aplicar dos cuestionarios relacionados a la gestión presupuestal y la satisfacción laboral, Se aplicó a 58 empleados de los departamentos antes

mencionados y fue verificado por cuatro expertos familiarizados con el tema, y también se estableció la confiabilidad del contenido con la estadística alfa de Cronbach, logrando un alto grado la confiabilidad alta de 0.968

La validez se logró alcanzar mediante la evaluación del juicio de cuatro expertos, concedores del tema de las variables estudiadas que son la gestión presupuestal y satisfacción laboral, los que teniendo en cuenta la confiabilidad encontrada a través del estadístico alfa de Crombach.

**Tabla 2**

*Expertos a cargo de la validación de la investigación.*

GRADO ACADÉMICO	APELLIDOS Y NOMBRES	DICTAME N
Dr. En administración de la educación	Mera Alarcón Henry Armando	Aplicable
Dr. En gestión pública y gobernabilidad	Sánchez Pantaleón Alex Javier	Aplicable
Dra. En ciencias de la educación	Llatas Becerra Erlita	Aplicable
Dra. En gestión Pública y Gobernabilidad	Valladolid Benavidez Anita Maribel	Aplicable

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En cuanto a la confiabilidad, para este indicador se consideró la correcta aplicación de los instrumentos para que la data recopilada, permita lograr los objetivos previamente planteados en la investigación, la cual se detalla en la tabla N° 3.

**Tabla 3**

*Estadística de fiabilidad*

Alfa de Cronbach	N de elementos
0,968	20

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

### **3.5. Procedimientos**

Parra (2018) considera que para el éxito de un trabajo de investigación se tiene que tener en cuenta los siguientes pasos: Coordinación previa con los responsables del área de presupuesto de una municipalidad de la región de Amazonas, para verificar la seriedad del trabajo de investigación y los espacios de verificación de la predisposición de los trabajadores municipales. La carta de presentación se presentó a la dirección del área de presupuestos, socialización de la propuesta, aplicación de los instrumentos de evaluación, sistematización de datos y elaboración del informe de investigación.

### **3.6. Método de análisis de datos**

Para Villa et al (2020) la elección del método de análisis está relacionado con el diseño y tipo de investigación elegida, en el caso de la presente investigación es de tipo no experimental diseño descriptivo – correlacional, es por ello que no existe jerarquía de variable y para cada una de ellas se va elaborar un cuestionario y el tipo de diseño estadístico es simple representado por tablas estadísticas con su respectiva interpretación y correlación de datos según los objetivos establecidos.

### **3.7. Aspectos éticos.**

Loaiza y Heredia (2018) hacen referencia que la conducta ética del investigador está relacionada con las buenas acciones que pone en marcha durante el desarrollo de la investigación. Es por ello que adherirse al código de ética de la universidad, que incluye: respetar a las personas en el proceso de la investigación, buscando siempre la veracidad al recopilar información en diversas opciones, uso de Turnitin como herramienta de honradez, honestidad e integridad intelectual y una actitud innovadora significa la búsqueda de la excelencia.

#### IV. RESULTADOS

##### Análisis descriptivo

A continuación, en función al objetivo describir el nivel de gestión presupuestal del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023, se presenta el análisis descriptivo de la variable Gestión presupuestal.

**Tabla 4.**

*Nivel de las dimensiones de la gestión presupuestal*

NIVELES	INSUMO	PRODUCTO	CALIDAD	RESULTADO E IMPACTO
MUY BAJO	0	0	0	0
BAJO	0	0	0	24.1
REGULAR	36.2	36.2	44.8	5.2
ALTO	24.1	19	37.9	44.8
MUY ALTO	39.7	44.8	17.2	25.9
TOTAL	100	100	100	100

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En la Tabla 4, se constata según los 58 trabajadores municipales encuestados que la dimensión que requiere mayor atención en la gestión presupuestal es el resultado e impacto al alcanzar el 24.1% nivel bajo y el 5.2% regular; seguido de la dimensión calidad con el 44.8% nivel regular, muy de cerca las dimensiones producto e insumo con el 36.2% nivel regular; lo que nos indica que existe una urgente necesidad de brindar atención a la gestión presupuesta de una municipalidad de la región Amazonas.

A continuación, en función al objetivo Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023, se presenta el análisis descriptivo de la variable satisfacción laboral.

**Tabla 5.**

*Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral*

NIVELES	CALIDAD FUNCIONAL	CALIDAD TÉCNICA	VALOR PERCIBIDO	CONFIANZA	EXPECTATIVA
MUY BAJO	0	0	0	0	0
BAJO	0	3,4	0	0	0
REGULAR	25,9	27,6	37,9	31,0	31,0
ALTO	39,7	29,3	22,4	34,5	24,1
MUY ALTO	34,5	39,7	39,7	34,5	44,8
TOTAL	100	100	100	100	100

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En la Tabla 5, se constata según los 58 trabajadores municipales encuestados que la dimensión que requiere mayor atención en la satisfacción laboral es la calidad técnica al alcanzar el 3.4% nivel bajo y el 27.6% regular, seguido de la dimensión valor percibido con el 37.9% nivel regular, muy de cerca las dimensiones confianza y expectativa con el 31% regular y finalmente la dimensión calidad funcional con el 25.9% nivel regular; de lo que se deduce que una municipalidad de la región Amazonas tiene que priorizar la atención orientada a la satisfacción laboral de los colaboradores.

### Prueba de normalidad

Esta prueba ayuda al investigador a visualizar la distribución de los datos recogidos a través de los cuestionarios aplicados a los trabajadores de la municipalidad de la región Amazonas, si estos son distribuidos de manera normal o anormal. En el caso de la presente investigación que se trabajó con 58 trabajadores una municipalidad de región Amazonas aplicó la prueba de Kolmogorov – Smirnov (Hernández y Mendoza, 2018).

#### **Tabla 6.**

*Prueba de normalidad de la variable gestión presupuestal*

Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión presupuestal	0,867	58	0 ,000

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

Según tabla 6. Se evidencia que se trabajó con 58 trabajadores una municipalidad de la región Amazonas, determinando que la variable gestión presupuestal alcanzó un gl de 58, un nivel de significancia de 0,000.

#### **Tabla 7.**

*Prueba de normalidad de la variable satisfacción laboral*

Kolmogorov-Smirnova			
	Estadístico	gl	Sig.
Satisfacción laboral	0,863	58	0,000

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

Según tabla 7. Se evidencia que se trabajó con 58 trabajadores una municipalidad de la región Amazonas, determinando que la variable satisfacción laboral alcanzó un gl de 58, un nivel de significancia de 0,000.



## Análisis inferencial

A continuación, en función al objetivo analizar la relación entre gestión presupuestal y la dimensión calidad funcional del personal administrativo en un Municipio de la Región Amazonas, 2023, se presenta los siguientes resultados:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la calidad funcional de un municipio de Amazonas, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la calidad funcional de un municipio de Amazonas, 2023.

### Tabla 8.

*Correlación entre gestión presupuestal y calidad funcional*

		Gestión presupuestal	Calidad funcional	
Rho de Pearson	Gestión presupuestal	1,000	0,927*	
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	58	58
Rho de Pearson	Calidad funcional	0,927*	1,000	
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	58	58

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

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En la tabla 8 se puede observar una relación  $r_s = 0,927$  entre las variables gestión presupuestal y calidad funcional, obteniendo como resultado que se relacionan positivamente con un nivel de correlación baja.

Observándose que el valor de significancia es  $p = 0,000$  tiene menor valor que la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  la que permitió mostrar la existencia de relación entre las variables en consecuencia se procede a rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, se encontró que entre la gestión presupuestal y la calidad funcional la relación es significativa

En función al objetivo, analizar la relación entre gestión presupuestal y calidad técnica del personal administrativo en un Municipio de la Región Amazonas, 2023, se presenta los siguientes resultados.

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la calidad técnica de una municipalidad de Amazonas, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la calidad técnica de una municipalidad de Amazonas, 2023.

**Tabla 9.**

*Correlación entre la gestión presupuestal y la calidad técnica*

			Gestión presupuestal	Calidad técnica
Rho de Pearson	Gestión presupuestal	Coefficiente de correlación	1,000	0,914*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	58	58
	Calidad técnica	Coefficiente de correlación	0,914*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	58	58

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

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En la tabla 9 se visualiza una relación  $r_s = 0,914$  entre las variables gestión presupuestal y calidad técnica, obteniendo como resultado que se relacionan positivamente con niveles de correlación baja.

Observándose que el valor de significancia es  $p = 0,000$  tiene menor valor que la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  la que permitió mostrar que existencia de relación entre las variables en consecuencia se procede a rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, se encontró que entre la gestión presupuestal y la calidad técnica la relación es significativa.

En función al objetivo, analizar la relación entre gestión presupuestal y valor percibido del personal administrativo en un Municipio de la Región Amazonas, 2023; se presentan los siguientes resultados:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y el valor percibido de una municipalidad de Amazonas, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y el valor percibido en una municipalidad de Amazonas, 2023.

**Tabla 10.**

*Correlación entre gestión presupuestal y valor percibido*

			Gestión presupuestal	Valor percibido
Rho de Pearson	Gestión presupuestal	Coeficiente de correlación	1,000	0,928*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		Número	58	58
	Valor percibido	Coeficiente de correlación	0,928*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		Número	58	58

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

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En la tabla 10 se contempla una relación  $rs= 0,928$  entre las variables gestión presupuestal y valor percibido, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con niveles de correlación baja.

Observándose que el valor de significancia es  $p= 0,000$  tiene menor valor que la significancia teórica  $\alpha=0,05$  la que tiene como finalidad mostrar la existencia de la relación entre las variables en consecuencia se procede a rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, se encontró que entre la gestión presupuestal y valor percibido la relación es significativa.

En función al objetivo, analizar la relación entre gestión presupuestal y confianza del personal administrativo en un Municipio de la Región Amazonas, 2023; se presentan los siguientes resultados:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y confianza del de una municipalidad de Amazonas, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y confianza de una municipalidad de Amazonas, 2023.

**Tabla 11.**

*Correlación entre la gestión presupuestal y confianza*

			Gestión presupuestal	Confianza
Rho de Pearson	Gestión presupuestal	Coefficiente de correlación	1,000	0,931*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	58	58
	Confianza	Coefficiente de correlación	0,931*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	58	58

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

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En la tabla 11 se visualiza una relación  $r_s = 0,931$  entre las variables gestión presupuestal y confianza del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con un nivel de correlación baja.

Observándose que el valor de significancia es  $p = 0,000$  tiene menores valores que la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  la que tiene la finalidad de mostrar que existe relación entre las variables en consecuencia se procede a rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, se encontró que entre la gestión presupuestal y la confianza del personal la relación es significativa.

En función al objetivo, analizar la relación entre gestión presupuestal y expectativa del personal administrativo de un Municipio de la Región Amazonas, 2023; se presenta los siguientes resultados:

**H<sub>1</sub>:** Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la expectativa de una municipalidad de Amazonas, 2023.

**H<sub>0</sub>:** No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la expectativa de una municipalidad de Amazonas, 2023.

**Tabla 12.**

*Correlación entre gestión presupuestal y expectativa*

		Gestión presupuestal		Expectativa
Rho de Pearson	Gestión presupuestal	Coefficiente de correlación	1,000	0,919*
		Sig. (bilateral)	.	0,000
		N	58	58
	Expectativa	Coefficiente de correlación	0,919*	1,000
		Sig. (bilateral)	0,000	.
		N	58	58

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

*Nota:* Elaborado por la autora Guerrero Villanueva, Karla Cecilia

En la tabla 12 se contempla una relación  $r_s = 0,919$  entre las variables gestión presupuestal y expectativa del personal administrativo de un municipio de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con un nivel de correlación baja.

Observándose que el valor de significancia es  $p = 0,000$  tiene menores valores que la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  la que tiene la finalidad de mostrar que existe relación entre las variables en consecuencia se procede a rechazar la hipótesis nula. En otras palabras, se encontró que entre la gestión presupuestal y expectativa del personal la relación es significativa

## V. DISCUSIÓN

La investigación discute sus resultados a través de la triangulación de la información en tres líneas de intervención, los objetivos, la interpretación de los resultados y los aportes de los antecedentes.

Describir el nivel de Gestión presupuestal del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023; se evidencia que la dimensión que requiere mayor atención en la gestión presupuestal es el resultado e impacto al alcanzar el 24.1% nivel bajo y el 5.2% regular; seguido de la dimensión calidad con el 44.8% nivel regular, muy de cerca las dimensiones producto e insumo con el 36.2% nivel regular; lo que nos indica que existe una urgente necesidad de brindar atención a la gestión presupuesta una municipalidad de la región Amazonas, en función a la cantidad de trabajadores, materiales de trabajo, entrega pertinente, dinero por movilidad, tarea programada, disponibilidad de electricidad, agilidad en los procesos, ofertas y manejo presupuestal.

Estos resultados se correlacionan a nivel internacional con los hallazgos de Sánchez et al (2021), en Chile quien sostiene que el efecto flypaper menciona la presentación de los ingresos de los fondos de inversión municipales es sensible, ya que constituye una parte del gasto municipal total per cápita en comparación con las fuentes propias. La conclusión es que el comportamiento asimétrico del tipo "sustitución fiscal" y las banderas políticas que llevan a los alcaldes al poder a través de alianzas determinan el gasto municipal. El factor político es similar a la experiencia chilena en que juega un papel importante para lograr las metas del programa de estímulo, caracterizado por la manera mediante la cual se realiza la planificación e implementación, y también crea una situación en la que el presupuesto debe modificarse en relación con implementación de otras actividades que no fueron planificadas inicialmente para el período del informe.

Del mismo modo lo realiza a nivel nacional el aporte de Cabrera (2023) señalando la existencia de una moderada correlación entre la satisfacción de los usuarios y la simplificación administrativa aplicada por los trabajadores de la municipalidad de Soritor; siendo la empatía la que alcanzó el más alto nivel 95% porque que genera confianza; mientras que el nivel de cumplimiento de TUPA alcanzó el 47%,

correspondiente a los servicios de solicitud de licencias, trámites administrativos, licencias de conducir y prescripción de deuda.

Identificar el nivel de satisfacción laboral del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023, se constató que la dimensión que requiere mayor atención en la satisfacción laboral es la calidad técnica al alcanzar el 3.4% nivel bajo y el 27.6% regular, seguido de la dimensión valor percibido con el 37.9% nivel regular, muy de cerca las dimensiones confianza y expectativa con el 31% regular y finalmente la dimensión calidad funcional con el 25.9% nivel regular; de lo que se deduce una municipalidad de la región Amazonas tiene que priorizar la atención orientada a la satisfacción laboral de los trabajadores; teniendo en cuenta las quejas de los trabajadores, las expectativas de los usuarios, servicios brindados, seguridad; acciones de mejora, rapidez en el servicio, eficiencia, confianza, ofertas y tarifas atractivas, innovaciones, necesidades de los usuarios y claridad del servicio.

Los resultados se relacionan a nivel internacional con los hallazgos de Escudero (2022) realiza en la ciudad de Colombia, teniendo como resultados que Chile y México lideran los países en donde se desarrolló más investigación con ocho investigaciones desarrolladas en cada país, el país que lo sigue con cuatro investigaciones es Colombia y seguido por 3 investigaciones realizada en Perú, dos realizadas en Argentina y España y una referencia en los países de Ecuador, Cuba y Costa Rica, en el año 2020 se desarrolló 9 publicaciones siendo así este el año que más literatura produjo, seguido 5 publicaciones que se desarrolló en el año 2021, cuatro en el 2018 y tres en el 2014, en esta investigación se detectó en los países estudiados se tiene el concepto de satisfacción laboral estudiada se detectó dos tendencias una unidimensional que abarca un concepto global ya otra multidireccional la misma que abarca dimensiones, componentes, y diversos factores.

A nivel nacional lo hace el aporte del estudio de Acosta (2021), señalan que el 57.3% de los encuestados menciona que el hospital referido tiene un nivel de atención deficiente y, el 42% menciona una percepción baja y solo el 0.7% percibe una gestión administrativa moderada. Mientras que la percepción de la satisfacción

laboral el 30% muy satisfactorio, el 69.3% nivel insatisfactorio y el 0.7% parcialmente satisfactorio; demostrando una correlación positiva entre ambas variables.

Analizar la relación entre gestión presupuestal y la dimensión calidad funcional del personal administrativo en una Municipio de la Región Amazonas, 2023, los resultados señalan una relación  $r_s = 0,927$  entre las variables gestión presupuestal y calidad funcional del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con niveles de correlación baja.

Observándose que el valor de significancia es  $p = 0,000$  tiene menores valores que la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  la que mostro la existencia de relación entre las variables por lo tanto se procede a rechazar la hipótesis nula.

Estos resultados guardan relación con los aportes a nivel internacional de Bohórquez y Castro (2018) de Colombia, los resultados son reveladores y se puede comprobar estadísticamente cuando se realizan la ejecución real en las localidades. Asimismo, se concluyó dentro de sus logros se mejoró los procesos para asignar el presupuesto porque la cantidad numérica de proyectos se redujo, asimismo también la adquisición de los recursos presupuestales por cada proyecto mostró sumas mayores y se inclinen por lograr mayor efecto en la asistencia y abastecimiento de bienes y servicios.

Del mismo modo a nivel nacional lo hace Cipriano (2021) manifestando que la relación existente entre las dos variables de estudio es significativa, asimismo los estudios demostraron que la satisfacción está en la valoración mediana regular, por otro lado, la gestión administrativa está dentro de una valoración poco adecuado. En esta investigación nos muestra la realidad de muchas entidades públicas, no toman importancia necesaria a la mejora de la satisfacción laboral mediante la gestión administrativa.

Analizar la relación entre gestión presupuestal y calidad técnica del personal administrativo en una Municipio de la Región Amazonas, 2023. Las evidencias demuestran que existe una relación  $r_s = 0,914$  entre las variables gestión



presupuestal y calidad técnica del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con niveles de correlación baja, observándose que el valor de significancia es  $p=0,000$  tiene menores valores que la significancia teórica  $\alpha=0,05$  la que mostro la existencia de relación entre las variables por tal razón se procede a rechazar la hipótesis nula.

Los resultados se correlacionan con los hallazgos a nivel internacional de Merino y Chávez (2020) menciona que el presupuesto participativo brinda la oportunidad a los miembros de la sociedad civil, autoridades y ciudadanos en general de formar parte activamente en los talleres que priorizan proyectos de inversión, donde pueden exponer sus requerimientos más urgentes y alcanzar el presupuesto deseado para llevar a cabo una obra comunitaria dentro de la zona correspondiente. La calidad y la gestión estratégica son los elementos de cambio que definen el modelo de gestión pública y son fundamentales para su modernización.

A nivel nacional lo hace los hallazgos de Mendoza et al (2022) señalando que para la mejorara de la satisfacción laboral en los colaboradores es imprescindible gestionar la organización, no simplemente debe centrarse para lograr las metas trazadas en la organización, sino que, debe estar orientado en relación al bienestar del estado anímico de los trabajadores de esa forma expresa la idoneidad mediante el manejo y el adecuado control del recurso humano con el que cuenta la organización. Se concluyó que, se debe garantizar el desarrollo para mejorar la gestión de la entidad dando una posibilidad enérgica que contribuya con valores agregados y los trabajadores demuestren mediante actos específicos comunicación asertiva interna, liderazgo, responsabilidad, trabajo en equipo, a la hora de realizar sus responsabilidades en la entidad.

Analizar la correlación entre gestión presupuestal y valor percibido del personal administrativo en una Municipio de la Región Amazonas, 2023; según los resultados obtenidos demuestran una relación  $r_s=0,928$  entre las variables gestión presupuestal y valor percibido del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, visto que se relacionan positivamente con niveles de correlación bajo. Observándose que el valor de significancia es  $p=0,000$  tiene menores valores

que la significancia teórica  $\alpha=0,05$  la que mostro la existencia de correlación entre las variables por ende se procede a rechazar la hipótesis nula.

Estos resultados se relacionan con los antecedentes internacionales de Arana y Huaman (2020) sostienen que las estrategias de gestión por resultados permiten la participar integradamente , coordinada y colectiva de todos los actores públicos, generando espacios para la creación de organizaciones públicas. Su aportación de Arana y Huaman enfatizan que se convirtió en un lineamiento para todos los municipios, ya que cada institución y funcionario sueña con la participación plena e integral de la ciudadanía y organizar e impulsar el desarrollo de la ciudad a través de sus iniciativas de manera estructurada en coordinación.

A nivel nacional lo hace Laura (2022), cuyos resultados señalan la existencia de una correlación positiva entre el cumplimiento de las metas y la gestión presupuestal de 34% y nivel regular el 17%; guardando relación con la condición laboral de los trabajadores contando con personal nombrado, contrato CAS y que depende de las estrategias utilizadas para cumplir con las metas establecidas.

Analizar la relación entre gestión presupuestal y confianza del personal administrativo en una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023; cuyos resultados nos indican que existe una relación  $r_s= 0,931$  entre las variables gestión presupuestal y confianza del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con niveles de correlación bajo.

Observándose que el valor de significancia es  $p = 0,000$  tiene valores más bajos que la significancia teórica  $\alpha=0,05$  la que mostro la existencia de relación entre las variables por tanto se procede a rechazar la hipótesis nula.

Los resultados se condicen con los hallazgos de Mendieta (2019) al referirse que la gestión presupuestal la misma que se correlaciona con la claridad de procesos, planes y los resultados. Esto está respaldado por un sistema de control en el que los ciudadanos participan de manera constante y son ellos quienes aprueban establecer una relación entre la efectividad y la eficiencia del servicio ofrecido por las entidades del gobierno local, mediante la apropiada gestión de recursos

públicos generar valor para la comunidad.

De la misma manera a nivel nacional lo hacen los hallazgos de Villoria (2019) donde menciona que los gobiernos que consideran la administración pública como referente tienen en cuenta tres puntos esenciales que conducen al éxito de la empresa: evitar falsas generalizaciones, acentuar bien su liderazgo como organización y gestor, y profundizar en el contexto político de la gestión.

Analizar la correlación entre gestión presupuestal y expectativa del personal administrativo de un municipio de la Región Amazonas, 2023. Evidencia una correlación  $r_s = 0,919$  entre la variable gestión presupuestal y expectativa del personal de un municipio de Amazonas, 2023, la cual se relacionó positivamente positiva con niveles de correlación baja. Observándose que el valor de significancia es  $p = 0,000$  tiene menor valor que la significancia teórica  $\alpha = 0,05$  la que mostro la existencia de relación entre las variables en efecto se procede a rechazar la hipótesis nula.

Estos resultados se relacionan con los hallazgos de Hegel (2020), quien sostiene este enfoque surge del gran desafío que supone que la administración pública desafíe la autoridad de los gobiernos de todo el mundo (por ejemplo, el Banco Mundial, el CLAD y el BID) al optar por desarrollar un diseño internacional llamado "Gestión por Resultados" se consideran un marco conceptual que sirve de guía a otras organizaciones públicas que gestionan su efectividad e integran su valor y creación para la mejorara la eficiencia, eficacia y logro de las metas planteadas de la entidad.

## VI. CONCLUSIONES

1. El nivel de gestión presupuestal del personal administrativo de la municipalidad de la región Amazonas es bajo en la dimensión resultado e impacto en un 24.1% y regular en un 5.2%, mientras que el nivel regular se destaca en las dimensiones calidad con el 44.8% y, producto e insumo con el 36.2%; desafiando mejorar la gestión presupuestal.
2. El nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de la municipalidad de la región Amazonas, es bajo en la dimensión calidad técnica con el 3.4% y regular 27.6%; mientras que predomina el nivel bajo en la dimensión valor percibido con el 37.9%, confianza y expectativa 31% y calidad funcional con el 25.9%.
3. Existe una correlación de 0,927 en las variables gestión presupuestal y calidad funcional del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con un nivel de correlación baja.
4. Existe una correlación de 0,914 en las variables gestión presupuestal y calidad técnica del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan con un nivel de correlación baja.
5. Existe una correlación de 0,928 en las variables gestión presupuestal y valor percibido del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con un nivel de correlación baja.
6. Existe una correlación de 0,931 en las variables gestión presupuestal y confianza del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con un nivel de correlación baja.
7. Existe una correlación de 0,919 en las variables gestión presupuestal y expectativa del personal administrativo de una municipalidad de Amazonas, 2023, teniendo como resultado que se relacionan positivamente con un nivel de correlación baja.

## **VII. RECOMENDACIONES**

1. Los futuros investigadores tomar como referencia de construcción del conocimiento científico a los hallazgos encontrados en la presente investigación que les sirva como fuente para futuras investigaciones relacionadas a la mejora de la gestión del presupuesto y la satisfacción laboral.
2. A los gerentes de área de la municipalidad de la región Amazonas tomar como referencia los hallazgos encontrados en la presente investigación para que sirva como referencia en la implementación de acciones de gestión de presupuesto y satisfacción laboral.
3. Al alcalde de la municipalidad de la región Amazonas coordinar acciones con el personal investigador de la zona para implementar acciones relacionadas a la gestión del presupuesto y la satisfacción labora.

## REFERENCIAS

- Acosta, F. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza. *Universidad Nacional Federico Villarreal*. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3289114>
- Arana, P, Y Huamán, K. (2020). *Análisis de los factores en la implementación de la reforma del Presupuesto por Resultados (PpR) en el Perú a nivel nacional al 2019*. <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio//handle/20.500.12404/16646>
- Ayllon, C. (2020). *Relación entre gestión presupuestal y calidad de gasto en la percepción del personal administrativo de la municipalidad provincial de Purús, Ucayali, 2018*. chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcgiclfindmkaj/http://repositorio.unu.edu.pe/bitstream/handle/UNU/4639/UNU\_MAESTRIA\_2020\_TM\_CARLOS-AYLLON-PINCHI.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Banco de Desarrollo de América Latina y el Caribe. (2020). *Acciones para impulsar la integridad, la transparencia y la lucha contra la corrupción*. <https://www.caf.com/es/actualidad/noticias/2020/03/acciones-para-impulsar-la-integridad-la-transparencia-y-la-lucha-contra-la-corrupcion/>
- Barria, D, González, B, Cisternas, Y Cisternas, C. (2019). La literatura sobre gobierno abierto en español. Análisis sobre las dinámicas de producción y citación. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 28(56), 22-42. <https://doi.org/10.20983/noesis.2019.2.3>
- Bohórquez, Y, Y Castro, M. (2018). *La acotación de las líneas de inversión local como un determinante del mejoramiento de la eficacia de la ejecución presupuestal de las alcaldías locales de Bogotá D.C. durante el periodo 2013—2016*. <https://bdigital.uexternado.edu.co/entities/publication/77d53ad6-85c6-4736-af6a-7a5a37b3d440>
- Brevé, E. (2022). Gestión basada en resultados: Un enfoque para la planeación presupuestaria de la Municipalidad de La Ceiba. *Innovare: Revista de ciencia y tecnología*, 11(3), Art. 3. <https://doi.org/10.5377/innovare.v11i3.15338>

- Cabrera, L. (2023). *Simplificación administrativa y satisfacción de los usuarios en la municipalidad distrital de Soritor, 2021*.  
<https://repositorio.untrm.edu.pe/handle/20.500.14077/3451>
- Castañeda, Y. (2019). *Calidad de Servicios para Mejorar la Satisfacción del Cliente en el Restaurante “El Cantaro”, Lambayeque 2017*.  
<http://repositorio.unprg.edu.pe/handle/20.500.12893/5984>
- Castillo, E, Y Torres, M. (2020). Cumplimiento de metas del programa de incentivos municipales a la mejora de la gestión municipal, en las municipalidades tipo B de la provincia de Arequipa, en el periodo 2014-2017. *Universidad Continental*.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8559>
- Castillo, y Micaela, M. (2020). Calidad del gasto y manejo presupuestal en la Universidad Nacional de Ucayali, Callería, 2019. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/44226>
- Charaja, Y, y Mamani, J. (2014). Satisfacción laboral y motivación de los trabajadores de la Dirección Regional de Comercio Exterior y Turismo. Puno. *Comuni@cción*, 5(1), 05-13.  
[http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2219-71682014000100001](http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2219-71682014000100001)
- Cipriano, J. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la dirección regional de educación, Huánuco—2021*.  
<https://repositorio.uap.edu.pe/xmlui/handle/20.500.12990/11182>
- Cubas, R. (2022). Ejecución presupuestal y su relación con la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Jamalca, Amazonas, 2021. *Repositorio Institucional - USS*. <http://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/9427>
- Escudero, L. (2022). La motivación y satisfacción laboral en trabajadores en la producción académica desde el año 2010 a 2021. *instname:Universidad Antonio Nariño*. <http://repositorio.uan.edu.co/handle/123456789/6026>
- Figueroa, M. (2021). Gestión pública por resultados y la satisfacción laboral de los servidores publicos zona registral N° IX- Sede Lima SUNARP 2018. *Universidad Inca Garcilaso de la Vega*.  
<http://repositorio.uigv.edu.pe/handle/20.500.11818/5284>

- Garay, O. (2022). Gestión del presupuesto público y satisfacción del usuario, en la Municipalidad Distrital de San Marcos, 2022. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/99062>
- García, J. (2019). *Maslow Pyramid: The hierarchy of human needs..*  
<https://psicologiamente.com/psicologia/piramide-de-maslow>
- García, J, y Zacarias, B. (2022). Ejecución presupuestal y calidad de gasto en la Municipalidad Distrital de Yauyos – Jauja, periodo 2020. *Universidad Continental*.  
<https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/12676>
- Guevara, A. (2020). *Gestión presupuestaria en la ejecución del gasto de la Municipalidad Provincial de Tacna, año 2018*.  
[https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB\\_758ba73bb6af689d090404e25fa232c6/Details](https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UNJB_758ba73bb6af689d090404e25fa232c6/Details)
- HEGEL, (2020). *Public Management for Results. Concept and elements*.BLOG - Instituto de Ciencias Hegel. <https://hegel.edu.pe/blog/la-gestion-publica-por-resultados-concepto-y-elementos/>
- Herbas. (2019). *Scientific methodology for carrying out market research and quantitative social research*.  
[http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci\\_abstract&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso](http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1994-37332018000200006&lng=es&nrm=iso)
- Hernández y Mendoza, (2020). *Book: Research Methodology - 6th edition*.<https://www.uncuyo.edu.ar/ices/libro-metodologia-de-la-investigacion-6ta-edicion>
- IPOMEX. (2022). *Transparency and accountability, essential to generate citizen trust| Infoem | Somos tu acceso a la información*.  
<https://www.infoem.org.mx/es/contenido/noticias/transparencia-y-rendici%C3%B3n-de-cuentas-esenciales-para-generar-confianza-ciudadana>
- Jwidgoski. (2010). *Research Methodology: Population and sample*.  
<http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html>



- Laura, M. (2022). Gestión presupuestal y el cumplimiento de metas en un organismo público descentralizado en Lima. *Repositorio Institucional - UCV*. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/79043>
- Loaiza, L, y Heredia, L. (2018). Aspectos éticos en la investigación cualitativa con niños. *Revista Latinoamericana de Bioética*, 18(34-1), Art. 34-1. <https://doi.org/10.18359/rlbi.2955>
- Londoño, P. (2023). *Expectativas del cliente: Claves para gestionarlas y ejemplos*. <https://blog.hubspot.es/service/gestionar-las-expectativas-del-cliente>
- López, P. (2019). Población, muestra y muestreo. *Punto Cero*, 09(08), 69-74.
- López, Rondan. (2019). *Metodología de La Investigación Social Cuantitativa | PDF | Spss | Investigación social*. <https://es.scribd.com/document/402793521/Metodologia-de-la-Investigacion-Social-Cuantitativa>
- Mendieta, M. (2019). Public Management. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, 16, Art. 16. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2019.4697>
- Mendoza, M, Pimentel, J, Bendezú, C, Ayarza, J, y Pimentel, D. (2022). Gestión organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de la corte de justicia de Lima, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(5), Art. 5. [https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v6i5.3266](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i5.3266)
- Merino, J, y Chávez, W. (2020). La gestión del presupuesto por resultados y la calidad del gasto en gobiernos locales. *Revista Científica Visión de Futuro*, 24(2), Art. 2. <https://visiondefuturo.fce.unam.edu.ar/index.php/visiondefuturo/article/view/442>
- Miranda, Q, (2023). *Liderazgo transformacional y gestión municipal de la municipalidad provincial de Grau, 2020*. <http://repositorio.unamba.edu.pe/handle/UNAMBA/1224>
- Parra. (2018). *En El Camino De La Investigación Cualitativa “Reflexiones Sobre Reconstrucción Histórica, Histórica Oral Y Trabajo Social—Reseñas—MOTAS94*. <https://www.clubensayos.com/Temas-Variados/En-El-Camino-De-La-Investigaci%C3%B3n-Cualitativa-Reflexiones/4344098.html>
- Patiño, K. (2018). *Relación entre Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral en la Percepción del Personal Administrativo, Quinta Fiscalía Provincial*

- Corporativa de Coronel Portillo*, 2018.  
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/27559>
- Pérez, J. (2022). *Impacto del control presupuestal en gestión de la municipalidad distrital de La Perla-Callao periodos 2014-2015*.  
<https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/17726>
- Quiroa, M. (2021). *Teoría de Herzberg*. Economipedia.  
<https://economipedia.com/definiciones/teoria-de-herzberg.html>
- Revilla, C. (2023). *Gestión presupuestal y calidad de gasto público en una UGEL de La Libertad, 2022*. *Repositorio Institucional - UCV*.  
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3399759>
- Salesforce. (2022). *Teoría de Herzberg: Aprende qué es la Teoría de Dos Factores*.  
<https://www.salesforce.com/mx/blog/teoria-de-herzberg/>
- Sánchez, J, Villalobos, C, y Saens, R.. (2021). *Incidencia del fondo común municipal en el gasto municipal chileno* [Thesis, Universidad de Talca (Chile). Escuela de Economía y Negocios].  
[http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12639?mode=full&submit\\_simple=Mostrar+registro+completo+del+art%C3%ADculo.%20S%C3%A1nchez](http://dspace.otalca.cl/handle/1950/12639?mode=full&submit_simple=Mostrar+registro+completo+del+art%C3%ADculo.%20S%C3%A1nchez)
- Sanguines y Nicaretta. (2022, diciembre 13). El futuro del presupuesto por resultados en países en desarrollo: La importancia de simplificar. *Gestión fiscal*. <https://blogs.iadb.org/gestion-fiscal/es/el-futuro-del-presupuesto-por-resultados-en-paises-en-desarrollo/>
- Torres, F. (2022). La gestión municipal y el programa de incentivos municipales en la municipalidad provincial de San Ignacio—2018. *Universidad Nacional de Cajamarca*. <http://repositorio.unc.edu.pe/handle/20.500.14074/5054>
- UNIR. (2023). Customer perceived value: can it be changed? UNIR.  
<https://www.unir.net/marketing-comunicacion/revista/valor-percibido-cliente/>
- Urréa et al. (2022). *Metodología de la investigación*.  
[https://www.acvenisproh.com/libros/index.php/Libros\\_categoria\\_Academico/article/view/22](https://www.acvenisproh.com/libros/index.php/Libros_categoria_Academico/article/view/22)
- Villa, C, Camacho, C, y Bernal, D. (2020). Data analysis as an alternative for evaluating the impact of social programs. *Intersticios sociales*, 20, 13-48.  
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8056344>

- Villoria, M. (2019). Gestión pública su origen y especificidad. *EUNOMÍA. Revista en Cultura de la Legalidad*, 16, Art. 16. <https://doi.org/10.20318/eunomia.2019.4697>
- Yarleque, S. (2021, marzo 15). Build a team or company with a high level of trust? If you can! - *Team EQ | Team EQ*. <https://teameq.net/blog/desarrollo-liderazgo/construir-un-equipo-o-una-empresa-con-un-alto-nivel-de-confianza-si-tu-puedes/?lang=es>, <https://teameq.net/blog/desarrollo-liderazgo/construir-un-equipo-o-una-empresa-con-un-alto-nivel-de-confianza-si-tu-puedes/?lang=es>
- Zambelli. (2022). *Quality control: What does it consist of and 5 steps to implement it?* <https://blog-es.checklistfacil.com/control-de-calidad/>

**ANEXO 1**  
**OPERACIONALIZACIÓN DE VARIABLES**

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensión	Indicadores	Escala de medición
<b>Variable 1</b> Gestión presupuestal	Es competencia de las organizaciones públicas que tienen para el logro de las metas presupuestarias trazadas para el año fiscal, asignado la perspectiva del desempeño, eficacia y eficiencia (Guevara,2020).	Conjunto de procedimientos que el investigador realiza para medir a través de un cuestionario los insumos de la gestión presupuestal, el producto, la calidad y los resultados e impacto (Autor).	Insumo	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Número de trabajadores</li> <li>• Materiales suficientes</li> <li>• Materiales pertinentes</li> <li>• Dinero pertinente</li> <li>• Dinero oportuno</li> <li>• Existencia de materiales</li> <li>• Dinero para desplazamiento</li> </ul>	Escala Ordinal
			Producto	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Provisión de materiales</li> <li>• Provisión de dinero</li> <li>• Cantidad de tarea programadas</li> <li>• Disponibilidad de electricidad, agua e internet</li> <li>• Productos pertinentes y correctos</li> <li>• Trabajos oportunos</li> <li>• Disponibilidad presupuestal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nunca</li> <li>b) Casi nunca</li> <li>c) A veces</li> <li>d) Casi siempre</li> <li>e) Siempre</li> </ul>

				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Productos ofertados</li> <li>• Producción en cantidad</li> <li>• Capacitación</li> </ul>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• Imagen institucional</li> <li>• Impacto del producto</li> <li>• Procesos de implementación</li> </ul>	
			Resultado e impacto		
<b>Variable 2</b>	Positiva percepción que tiene el colaborador en su centro laboral, las mismas que surgen de la valoración de sus cualidades (Charaja y Mamani, 2014).	Conjunto de acciones puestas en marcha durante la investigación y medidas a través de un cuestionario en los aspectos calidad funcional y técnica, valor percibido, confianza y expectativas (Autor)	<b>D1.</b> <b>Calidad funcional</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Atienden las quejas presentadas</li> <li>• Expectativas esperadas</li> <li>• Intereses y necesidades de los usuarios</li> <li>• Seguridad a los trabajadores</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>a) Nunca</li> <li>b) Casi nunca</li> <li>c) A veces</li> <li>d) Casi siempre</li> <li>e) Siempre</li> </ul>
Satisfacción laboral			<b>D2.</b> <b>Calidad técnica</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acciones de mejora</li> <li>• Servicios satisfactorios</li> <li>• Rapidez en el servicio</li> <li>• Servicios eficientes</li> </ul>	

- 
- D3. Valor percibido**
- Confianza en el servicio
  - Tasas y tarifas atractivas
  - Ayuda en la solución de problemas
  - El servicio es mejor que en otras municipalidades

- 
- D4. Confianza**
- Confianza a los usuarios
  - Se recomienda por el servicio
  - Los servicios acordes a la innovación
  - Confianza por su ubicación

- 
- D5. Expectativas**
- Se preocupa por las necesidades de los usuarios
  - Se adapta a las necesidades de los usuarios
  - Explica con claridad el servicio
  - Poseen conocimientos acerca de sus servicios.
-

**ANEXO 2**  
**CUESTIONARIO PARA MEDIR LA GESTIÓN PRESUPUESTAL DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN AMAZONAS.**

Estimado amigo(a) a continuación le presentamos una lista de preguntas, lea atentamente cada ítem y responda con sinceridad para la efectividad del estudio realizado; marque con una (x) según su percepción o situación real.

**OPCIONES DE RESPUESTA:**

1 = Nunca    2 = Rara Vez    3 = Alguna vez    4 = Casi siempre    5 = Siempre

Items	Nunca	Rara vez	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión: Insumo</b>	1	2	3	4	5
1. El número de trabajadores es suficiente en la entidad.					
2. Los materiales de trabajo que les entregan son suficientes.					
3. Los materiales de trabajo que les entregan son pertinentes.					
4. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente.					
5. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno.					
6. Siempre se cuenta con materiales de trabajo.					
7. Siempre hay dinero para desplazamientos.					
<b>Dimensión: Producto</b>	1	2	3	4	5

8. La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).					
9. La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).					
10. La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).					
11. La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente.					
<b>Dimensión: Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
12. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.					
13. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.					
14. Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.					
15. No existen reclamos de los usuarios por los productos ofertados por la municipalidad.					
<b>Dimensión: Resultado o impacto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>



16. Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.					
17. Has sido capacitado de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto.					
18. El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo.					
19. La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos.					
20. Gracias a un manejo presupuestal adecuado puedes aportar con los procesos que has implementado.					

**Muchas gracias**

## CUESTIONARIO PARA MEDIR LA SATISFACIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE UNA MUNICIPALIDAD DE LA REGIÓN AMAZONAS.

Estimado amigo(a) a continuación le presentamos una lista de preguntas, lea atentamente cada ítem y responda con sinceridad para la efectividad del estudio realizado; marque con una (x) según su percepción o situación real.

### OPCIONES DE RESPUESTA:

1 = Nunca    2 = Rara Vez    3 = Alguna vez    4 = Casi siempre    5 = Siempre

Items	Nunca	Rara vez	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
<b>Dimensión: Calidad funcional</b>	1	2	3	4	5
1. Los jefes de áreas de una municipalidad de la región amazonas dan solución a la problemática de los trabajadores según las quejas presentadas.					
2. El servicio que brinda una municipalidad de la región amazonas está acorde a la expectativa esperada por los usuarios.					
3. Una municipalidad de la región amazonas brinda sus servicios de acuerdo a los intereses y necesidades de los usuarios.					
4. Las autoridades municipales se preocupan por seguridad cuando realizan sus operaciones bancarias sus trabajadores					
<b>Dimensión: Calidad técnica</b>	1	2	3	4	5
5. Una municipalidad de la región amazonas tiene como política					

empresarial realizar acciones de mejora en el servicio.					
6. Los servicios que brinda una municipalidad de la región Amazonas, son satisfactorios para los clientes.					
7. Una municipalidad de la región Amazonas, muestra rapidez en el servicio que brinda.					
8. La tecnología que utiliza una municipalidad de la región Amazonas lo hace más eficiente el servicio.					
<b>Dimensión: Valor percibido</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
8. Una municipalidad de la región Amazonas da confianza en el servicio que brinda a sus trabajadores.					
10. Una municipalidad de la región Amazonas, oferta tasas y tarifas atractivas a sus trabajadores.					
11. Una municipalidad de la región Amazonas, ayuda en la solución de problemas e inconvenientes que los trabajadores plantean.					
12. Los servicios que brinda una municipalidad de la región Amazonas, a sus trabajadores supera al de otras municipalidades					
<b>Dimensión: Confianza</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13. Los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas, brinda confianza en el servicio que brinda a sus usuarios.					

14. Considera usted que una municipalidad de la region Amazonas se recomienda por si sola por el servicio que brindan sus trabajadores.					
15. Los servicios que brindan los trabajadores de una municipalidad de la Región Amazonas está acorde con las innovaciones.					
16. Una municipalidad de la región Amazonas, da confianza a sus clientes por el lugar ubicado.					
<b>Dimensión: Expectativas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
17. Los trabajadores una municipalidad de la región Amazonas, se preocupa por las necesidades de sus usuarios.					
18. El servicio que brindan los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas, se adapta a las necesidades de los usuarios.					
19. Los trabajadores de una municipalidad de la region Amazonas, explican con claridad sus servicios que brinda a sus usuarios.					
20. Los trabajadores una municipalidad de la región Amazonas poseen conocimientos acerca de sus servicios que brinda a sus usuarios.					

Muchas gracias.

**ANEXO 3**  
**CONSENTIMIENTO INFORMADO**



**MUNICIPALIDAD DISTRITAL LONYA GRANDE**  
**PROVINCIA DE UTCUBAMBA - AMAZONAS**



Lonya Grande, 24 de noviembre del 2023

**CARTA N° 015-2023-MDLG/GM**

**SEÑORA:**  
**KARLA CECILIA GUERRERO VILLANUEVA,**  
**NUEVA YORK – LONYA GRANDE.**

**ASUNTO : COMUNICO AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR ENCUESTA.**

**REFERENCIA: SOLICITO AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR ENCUESTA**

.....

*Es sumamente grato dirigimos a Usted, para saludarlo a nombre de la Municipalidad Distrital de Lonya Grande, así mismo en atención a la referencia se **COMUNICA AUTORIZACIÓN PARA EJECUTAR ENCUESTA**, para fines que pueda obtener su grado en la materia indicada en su documento; sin embargo, la fecha y hora dejamos a su disposición para coordinar.*

*Por tal motivo sírvase comunicarse al siguiente contacto, Grace Arezú Román Cubas de Bravo, Sect General N° Tlf: 938192652*

*Sin otro particular me suscribo de usted, expresándole los sentimientos de mi especial consideración y estima.*

Atentamente;

  
GERENTE MUNICIPAL

## ANEXO 4

### EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 1, Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

#### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MERA ALARCÓN HENRY ARMANDO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Director y docente de una institución educativa.
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Educativa Emblemática Alejandro Sánchez Arteaga
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Dr. Administración de la Educación.

#### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

#### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la gestión presupuestal de la municipalidad provincial de Utcubamba
<b>Autora:</b>	Karla Cecilia Guerrero Villanueva
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector público
<b>Significación:</b>	Nivel de percepción de la variable "Gestión presupuestal"

#### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Enfoque cuantitativo Variable: Gestión presupuestal	Insumo Producto Calidad Resultado o impacto	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrara como la gestión presupuestal se relaciona con la satisfacción laboral.

### 5. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario. Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas elaborado por Karla Cecilia Guerrero Villanueva. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS**

**TITULO:** “Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Gestión presupuestal**

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>INSUMO</b>													
1. El número de trabajadores es suficiente en la entidad.				X				X				X	
2. Los materiales de trabajo que les entregan son suficientes.				X				X				X	
3. Los materiales de trabajo que les entregan son pertinentes.				X				X				X	
4. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente.				X				X				X	
5. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno.				X				X				X	
6. Siempre se cuenta con materiales de trabajo.				X				X				X	
7. Siempre hay dinero para desplazamientos.				X				X				X	
<b>Dimensión: Producto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
8. La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
9. La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
10. La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada				X				X				X	



(por usted o su superior).													
11. La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente.				X				X				X	
<b>Dimensión: Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
12. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.				X				X				X	
13. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.				X				X				X	
14. Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.				X				X				X	
15. No existen reclamos de los usuarios por los productos ofertados por la municipalidad.				X				X				X	
<b>Dimensión: Resultado o impacto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
16. Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.				X				X				X	
17. Has sido capacitado de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto.				X				X				X	
18. El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo.				X				X				X	
19. La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos.				X				X				X	
20. Gracias a un manejo presupuestal adecuado puedes aportar con los procesos que has implementado.				X				X				X	

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE**

**CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: MERA ALARCÓN HENRY ARMANDO**

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Dr. En Administración de la Educación**



Dr. Henry A. Mera Alarcón  
AMB. A011651922

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento “Cuestionario N° 2 Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 1. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	MERA ALARCÓN HENRY ARMANDO
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Director y docente de una institución educativa.
<b>Institución donde labora:</b>	Institución Educativa Emblemática Alejandro Sánchez Arteaga
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Dr. Administración de la Educación.

### 2. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 3. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de la municipalidad provincial de Utcubamba.
<b>Autora:</b>	Karla Cecilia Guerrero Villanueva
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector público
<b>Significación:</b>	Nivel de percepción de la variable “Satisfacción laboral”

### 4. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Enfoque cuantitativo Variable: Satisfacción laboral	Calidad funcional Calidad técnica Valor percibido Confianza Expectativa	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrará como la satisfacción laboral se relaciona con la gestión presupuestal

### **5. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas elaborado por Karla Cecilia Guerrero Villanueva. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



Dr. Henry A. Mora Alarcón  
AWR. AG11651927

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**TITULO:** “Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas”.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2: Satisfacción laboral

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>CALIDAD FUNCIONAL</b>													
1. Los jefes de áreas de la municipalidad dan solución a la problemática de los trabadores según las quejas presentadas.				X				X					X
2. El servicio que brinda la municipalidad está acorde a la expectativa esperada por los usuarios.				X				X					X
3. La municipalidad brinda sus servicios de acuerdo a los intereses y necesidades de los usuarios.				X				X					X
4. Las autoridades municipales se preocupan por seguridad cuando realizan sus operaciones bancarias sus trabajadores				X				X					X
<b>CALIDAD TÉCNICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
5. La municipalidad tiene como política empresarial realizar acciones de mejora en el servicio.				X				X					X
6. Los servicios que brinda la municipalidad, son satisfactorios para los clientes.				X				X					X
7. La municipalidad, muestra rapidez en el servicio que brinda.				X				X					X

8. La tecnología que utiliza la municipalidad lo hace más eficiente el servicio.				X				X				X	
<b>VALOR PERCIBIDO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
9. La municipalidad da confianza en el servicio que brinda a sus trabajadores.				X				X				X	
10. La municipalidad, oferta tasas y tarifas atractivas a sus trabajadores.				X				X				X	
11. La municipalidad ayuda en la solución de problemas e inconvenientes que los trabajadores plantean.				X				X				X	
12. Los servicios que brinda la municipalidad a sus trabajadores supera al de otras municipalidades				X				X				X	
<b>CONFIANZA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
13. Los trabajadores de la municipalidad brinda confianza en el servicio que brinda a sus usuarios.				X				X				X	
14. Considera usted que la municipalidad se recomienda por si sola por el servicio que brindan sus trabajadores.				X				X				X	
15. Los servicios que brindan los trabajadores de la municipalidad está acorde con las innovaciones.				X				X				X	
16. La municipalidad , da confianza a sus clientes por el lugar ubicado.				X				X				X	
<b>EXPECTATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
17. Los trabajadores de la municipalidad, se preocupa por las necesidades de sus usuarios.				X				X				X	
18. El servicio que brindan los				X				X				X	

trabajadores de la municipalidad, se adapta a las necesidades de los usuarios.												
19. Los trabajadores de la municipalidad, explican con claridad sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X
20. Los trabajadores de la municipalidad poseen conocimientos acerca de sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE**

**CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: MERA ALARCÓN HENRY ARMANDO**

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Dr. En Administración de la Educación.**



Dr. Henry A. Mera Alarcón  
 ABR. 0011051022

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 1, Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 6. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ALEX JAVIER SANCHEZ PANTALEON
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )                      Social (X) Educativa ( )                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Doctorado en gestión pública y gobernabilidad.

### 7. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 8. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la gestión presupuestal de la municipalidad provincial de Utcubamba
<b>Autora:</b>	Karla Cecilia Guerrero Villanueva
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector público
<b>Significación:</b>	Nivel de percepción de la variable "Gestión presupuestal"

### 9. Soporte teórico

<b>Escala/ÁREA</b>	<b>Subescala (dimensiones)</b>	<b>Definición</b>
--------------------	--------------------------------	-------------------



Enfoque cuantitativo Variable: Gestión presupuestal	Insumo Producto Calidad Resultado o impacto	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrara como la gestión presupuestal se relaciona con la satisfacción laboral.
---	--	--

### **10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario. Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas e l a b o r a d o por Karla Cecilia Guerrero Villanueva. En el año 2023. De acuerdo con lossiguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o unamodificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por laordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica dealgunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (nocumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel deacuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana conla dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con ladimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialo importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se veaafectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítempuede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindesus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

DR. ALEX J. SANCHÉZ  
PANTALEON DNI: 47080698

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**TITULO:** “Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Gestión presupuestal

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
1. El número de trabajadores es suficiente en la entidad.				X				X				X	
2. Los materiales de trabajo que les entregan son suficientes.				X				X				X	
3. Los materiales de trabajo que les entregan son pertinentes.				X				X				X	
4. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente.				X				X				X	
5. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno.				X				X				X	
6. Siempre se cuenta con materiales de trabajo.				X				X				X	
7. Siempre hay dinero para desplazamientos.				X				X				X	
<b>Dimensión: Producto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
8. La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
9. La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
10. La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada				X				X				X	

(por usted o su superior).													
11. La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente.				X				X				X	
<b>Dimensión: Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
12. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.				X				X				X	
13. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.				X				X				X	
14. Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.				X				X				X	
15. No existen reclamos de los usuarios por los productos ofertados por la municipalidad.				X				X				X	
<b>Dimensión: Resultado o impacto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
16. Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.				X				X				X	
17. Has sido capacitado de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto.				X				X				X	
18. El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo.				X				X				X	
19. La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos.				X				X				X	
20. Gracias a un manejo presupuestal adecuado puedes aportar con los procesos que has implementado.				X				X				X	

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE  
CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dr. Alex Javier Sánchez Pantaleón**

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Dr. En gestión pública y gobernabilidad.**



**DR. ALEX J. SANCHEZ  
PANTALEON DNI: 47080698**



Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Enfoque cuantitativo Variable: Satisfacción laboral	Calidad funcional Calidad técnica Valor percibido Confianza Expectativa	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrará como la satisfacción laboral se relaciona con la gestión presupuestal

### **10. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario. Satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas elaborado por Karla Cecilia Guerrero Villanueva. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel

4. Alto nivel

DR. ALEX J. SANGHÉZ  
PANTALEON DNI: 47080698

### CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**TITULO:** “Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas, 2023”.

**Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2: Satisfacción laboral**

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>CALIDAD FUNCIONAL</b>													
1. Los jefes de áreas de la municipalidad dan solución a la problemática de los trabajadores según las quejas presentadas.				X				X					X
2. El servicio que brinda la municipalidad está acorde a la expectativa esperada por los usuarios.				X				X					X
3. La municipalidad brinda sus servicios de acuerdo a los intereses y necesidades de los usuarios.				X				X					X
4. Las autoridades municipales se preocupan por seguridad cuando realizan sus operaciones bancarias sus trabajadores				X				X					X
<b>CALIDAD TÉCNICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
5. La municipalidad tiene como política empresarial realizar acciones de mejora en el servicio.				X				X					X
6. Los servicios que brinda la				X				X					X

municipalidad, son satisfactorios para los clientes.													
7. La municipalidad, muestra rapidez en el servicio que brinda.				X				X				X	
8. La tecnología que utiliza la municipalidad lo hace más eficiente el servicio.				X				X				X	
<b>VALOR PERCIBIDO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
9. La municipalidad da confianza en el servicio que brinda a sus trabajadores.				X				X				X	
10. La municipalidad, oferta tasas y tarifas atractivas a sus trabajadores.				X				X				X	
11. La municipalidad ayuda en la solución de problemas e inconvenientes que los trabajadores plantean.				X				X				X	
12. Los servicios que brinda la municipalidad a sus trabajadores supera al de otras municipalidades				X				X				X	
<b>CONFIANZA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
13. Los trabajadores de la municipalidad brinda confianza en el servicio que brinda a sus usuarios.				X				X				X	
14. Considera usted que la municipalidad se recomienda por si sola por el servicio que brindan sus trabajadores.				X				X				X	
15. Los servicios que brindan los trabajadores de la municipalidad está acorde con las innovaciones.				X				X				X	
16. La municipalidad , da confianza a sus clientes por el lugar ubicado.				X				X				X	
<b>EXPECTATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	



17. Los trabajadores de la municipalidad, se preocupa por las necesidades de sus usuarios.				X				X				X	
18. El servicio que brindan los trabajadores de la municipalidad, se adapta a las necesidades de los usuarios.				X				X				X	
19. Los trabajadores de la municipalidad, explican con claridad sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X	
20. Los trabajadores de la municipalidad poseen conocimientos acerca de sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X	


**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE

CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Alex Javier Sánchez Pantaleón

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR:** Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad



DR. ALEX J. SANCHEZ  
PANTALEON DNI: 47080698

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 1, Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 11. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ANITA MARIBEL VALLADOLID BENAVIDES		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clinica ( )	Social	( )
	Educativa (X)	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años (X)	
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Doctorado en Ciencias de la Educación		

### 12. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 13. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas.
Autora:	Karla Cecilia Guerrero Villanueva
Procedencia:	
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción de la variable "Gestión presupuestal"

### 14. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Enfoque cuantitativo Variable: Gestión presupuestal	Insumo Producto Calidad Resultado o impacto	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrara como la gestión presupuestal se relaciona con la satisfacción laboral.
---	--	--

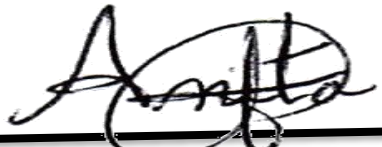
### **15. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario. Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas elaborado por Karla Cecilia Guerrero Villanueva. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencial importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
 DRA. ANITA MARIBEL  
 VALLADOLID BENAVIDES  
 DNI: 16713874

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**TITULO:** “Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Gestión presupuestal

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>INSUMO</b>													
1. El número de trabajadores es suficiente en la entidad.				X				X				X	
2. Los materiales de trabajo que les entregan son suficientes.				X				X				X	
3. Los materiales de trabajo que les entregan son pertinentes.				X				X				X	
4. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente.				X				X				X	
5. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno.				X				X				X	
6. Siempre se cuenta con materiales de trabajo.				X				X				X	
7. Siempre hay dinero para desplazamientos.				X				X				X	
<b>Dimensión: Producto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
8. La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
9. La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
10. La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada				X				X				X	

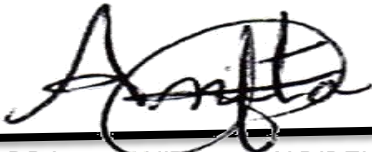
(por usted o su superior).													
11. La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente.				X				X				X	
<b>Dimensión: Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
12. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.				X				X				X	
13. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.				X				X				X	
14. Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.				X				X				X	
15. No existen reclamos de los usuarios por los productos ofertados por la municipalidad.				X				X				X	
<b>Dimensión: Resultado o impacto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
16. Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.				X				X				X	
17. Has sido capacitado de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto.				X				X				X	
18. El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo.				X				X				X	
19. La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos.				X				X				X	
20. Gracias a un manejo presupuestal adecuado puedes aportar con los procesos que has implementado.				X				X				X	

OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):

OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE  
CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]

APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dra. Anita Maribel Valladolid  
Benavides

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Dr. En Ciencias de la Educación



---

DRA. ANITA MARIBEL  
VALLADOLID BENAVIDES  
DNI: 16713874

## **EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS**

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 2 Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al que hacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### **11. Datos generales del juez**

<b>Nombre del juez:</b>	<b>ANITA MARIBEL VALLADOLID BENAVIDES</b>
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )                      Doctor (X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )                      Social ( ) Educativa (X)                      Organizacional ( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( ) Más de 5 años (X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Dra. En Ciencias de la Educación

### **12. Propósito de la evaluación:**

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### **13. Datos de la escala** (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

<b>Nombre de la Prueba:</b>	Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas.
<b>Autora:</b>	Karla Cecilia Guerrero Villanueva
<b>Procedencia:</b>	
<b>Administración:</b>	Directa
<b>Tiempo de aplicación:</b>	30 minutos
<b>Ámbito de aplicación:</b>	Sector público
<b>Significación:</b>	Nivel de percepción de la variable "Satisfacción laboral"

#### 14. Soporte teórico

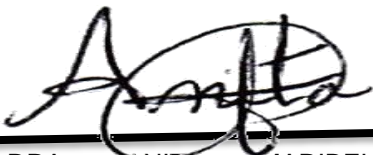
Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Enfoque cuantitativo Variable: Satisfacción laboral	Calidad funcional Calidad técnica Valor percibido Confianza Expectativa	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrará como la satisfacción laboral se relaciona con la gestión presupuestal

#### 15. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario. Satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas elaborado por Karla Cecilia Guerrero Villanueva, en el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
 DRA. ANITA MARIBEL  
 VALLADOLID BENAVIDES  
 DNI: 16713874



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**TITULO:** “Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas, 2023”.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 2: Satisfacción laboral

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>CALIDAD FUNCIONAL</b>													
1. Los jefes de áreas de la municipalidad dan solución a la problemática de los trabajadores según las quejas presentadas.				X				X					X
2. El servicio que brinda la municipalidad está acorde a la expectativa esperada por los usuarios.				X				X					X
3. La municipalidad brinda sus servicios de acuerdo a los intereses y necesidades de los usuarios.				X				X					X
4. Las autoridades municipales se preocupan por seguridad cuando realizan sus operaciones bancarias sus trabajadores				X				X					X
<b>CALIDAD TÉCNICA</b>	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
5. La municipalidad tiene como política empresarial realizar acciones de mejora en el servicio.				X				X					X
6. Los servicios que brinda la municipalidad, son satisfactorios para los clientes.				X				X					X
7. La municipalidad, muestra rapidez en				X				X					X

el servicio que brinda.													
8. La tecnología que utiliza la municipalidad lo hace más eficiente el servicio.				X				X					X
<b>VALOR PERCIBIDO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
9. La municipalidad da confianza en el servicio que brinda a sus trabajadores.				X				X					X
10. La municipalidad, oferta tasas y tarifas atractivas a sus trabajadores.				X				X					X
11. La municipalidad ayuda en la solución de problemas e inconvenientes que los trabajadores plantean.				X				X					X
12. Los servicios que brinda la municipalidad a sus trabajadores supera al de otras municipalidades				X				X					X
<b>CONFIANZA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
13. Los trabajadores de la municipalidad brinda confianza en el servicio que brinda a sus usuarios.				X				X					X
14. Considera usted que la municipalidad se recomienda por si sola por el servicio que brindan sus trabajadores.				X				X					X
15. Los servicios que brindan los trabajadores de la municipalidad está acorde con las innovaciones.				X				X					X
16. La municipalidad , da confianza a sus clientes por el lugar ubicado.				X				X					X
<b>EXPECTATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
17. Los trabajadores de la municipalidad, se preocupa por las necesidades de sus usuarios.				X				X					X

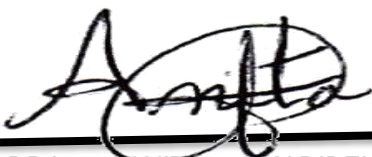
18. El servicio que brindan los trabajadores de la municipalidad, se adapta a las necesidades de los usuarios.				X				X				X	
19. Los trabajadores de la municipalidad, explican con claridad sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X	
20. Los trabajadores de la municipalidad poseen conocimientos acerca de sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X	

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD:** APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE  
CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR:** Anita Maribel Valladolid Benavides

ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad




---

DRA. ANITA MARIBEL  
VALLADOLID BENAVIDES  
DNI: 16713874

## EVALUACIÓN POR JUICIO DE EXPERTOS

Respetado juez: Usted ha sido seleccionado para evaluar el instrumento "Cuestionario N° 1, Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas. La evaluación del instrumento es de gran relevancia para lograr que sea válido y que los resultados obtenidos a partir de éste sean utilizados eficientemente; aportando al quehacer psicológico. Agradecemos su valiosa colaboración.

### 16. Datos generales del juez

<b>Nombre del juez:</b>	ERLITA LLATAS BECERRA		
<b>Grado profesional:</b>	Maestría ( )	Doctor	(X)
<b>Área de formación académica:</b>	Clínica ( )	Social	(X)
	Educativa ( )	Organizacional	( )
<b>Áreas de experiencia profesional:</b>	Docente universitario		
<b>Institución donde labora:</b>	Universidad Nacional Toribio Rodríguez De Mendoza De Amazonas		
<b>Tiempo de experiencia profesional en el área:</b>	2 a 4 años ( )	Más de 5 años	(X)
<b>Experiencia en Investigación Psicométrica:</b> (si corresponde)	Dra. Gestión pública y gobernabilidad		

### 17. Propósito de la evaluación:

Validar el contenido del instrumento, por juicio de expertos.

### 18. Datos de la escala (Colocar nombre de la escala, cuestionario o inventario)

Nombre de la Prueba:	Cuestionario para medir la gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas.
Autora:	Karla Cecilia Guerrero Villanueva
Procedencia:	
Administración:	Directa
Tiempo de aplicación:	30 minutos
Ámbito de aplicación:	Sector público
Significación:	Nivel de percepción de la variable "Gestión presupuestal"

### 19. Soporte teórico

Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
-------------	-------------------------	------------

Enfoque cuantitativo Variable: Gestión presupuestal	Insumo Producto Calidad Resultado o impacto	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrara como la gestión presupuestal se relaciona con la satisfacción laboral.
---	--	--

## **20. Presentación de instrucciones para el juez:**

A continuación, a usted le presento el cuestionario. Gestión presupuestal de una municipalidad de la región Amazonas elaborado por Karla Cecilia Guerrero Villanueva. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

<b>Categoría</b>	<b>Calificación</b>	<b>Indicador</b>
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

*Leer con detenimiento los ítems y calificar en una escala de 1 a 4 su valoración, así como solicitamos brindarnos sus observaciones que considere pertinente*

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel



DRA. ERLITA LLASTAS  
BECERRA  
DNI: 70974529

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**TITULO:** “Gestión Presupuestal y Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de una Municipalidad de la Región Amazonas, 2023”.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Gestión presupuestal

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>INSUMO</b>													
1. El número de trabajadores es suficiente en la entidad.				X				X				X	
2. Los materiales de trabajo que les entregan son suficientes.				X				X				X	
3. Los materiales de trabajo que les entregan son pertinentes.				X				X				X	
4. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente.				X				X				X	
5. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno.				X				X				X	
6. Siempre se cuenta con materiales de trabajo.				X				X				X	
7. Siempre hay dinero para desplazamientos.				X				X				X	
<b>Dimensión: Producto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
8. La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
9. La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior).				X				X				X	
10. La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada				X				X				X	

(por usted o su superior).													
11. La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente.				X				X				X	
<b>Dimensión: Calidad</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
12. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.				X				X				X	
13. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.				X				X				X	
14. Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.				X				X				X	
15. No existen reclamos de los usuarios por los productos ofertados por la municipalidad.				X				X				X	
<b>Dimensión: Resultado o impacto</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
16. Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.				X				X				X	
17. Has sido capacitado de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto.				X				X				X	
18. El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo.				X				X				X	
19. La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos.				X				X				X	
20. Gracias a un manejo presupuestal adecuado puedes aportar con los procesos que has implementado.				X				X				X	

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE  
CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Dra. Erlita Llastas Becerra**

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Dra. Gestión pública y gobernabilidad**



---

DRA. ERLITA LLASTAS  
BECERRA  
DNI: 70974529





## 19. Soporte teórico


Escala/ÁREA	Subescala (dimensiones)	Definición
Enfoque cuantitativo Variable: Satisfacción laboral	Calidad funcional Calidad técnica Valor percibido Confianza Expectativa	El instrumento a usar es el cuestionario, este nos mostrará como la satisfacción laboral se relaciona con la gestión presupuestal

## 20. Presentación de instrucciones para el juez:

A continuación, a usted le presento el cuestionario de satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas elaborado por Karla Cecilia Guerrero Villanueva. En el año 2023. De acuerdo con los siguientes indicadores califique cada uno de los ítems según corresponda.

Categoría	Calificación	Indicador
<b>CLARIDAD</b> El ítem se comprende fácilmente, es decir, su sintáctica y semántica son adecuadas.	1. No cumple con el criterio	El ítem no es claro.
	2. Bajo Nivel	El ítem requiere bastantes modificaciones o una modificación muy grande en el uso de las palabras de acuerdo con su significado o por la ordenación de estas.
	3. Moderado nivel	Se requiere una modificación muy específica de algunos de los términos del ítem.
	4. Alto nivel	El ítem es claro, tiene semántica y sintaxis adecuada.
<b>COHERENCIA</b> El ítem tiene relación lógica con la dimensión o indicador que está midiendo.	1. totalmente en desacuerdo (no cumple con el criterio)	El ítem no tiene relación lógica con la dimensión.
	2. Desacuerdo (bajo nivel de acuerdo)	El ítem tiene una relación tangencial /lejana con la dimensión.
	3. Acuerdo (moderado nivel)	El ítem tiene una relación moderada con la dimensión que se está midiendo.
	4. Totalmente de Acuerdo (alto nivel)	El ítem se encuentra está relacionado con la dimensión que está midiendo.
<b>RELEVANCIA</b> El ítem es esencialmente importante, es decir debe ser incluido.	1. No cumple con el criterio	El ítem puede ser eliminado sin que se vea afectada la medición de la dimensión.
	2. Bajo Nivel	El ítem tiene alguna relevancia, pero otro ítem puede estar incluyendo lo que mide éste.
	3. Moderado nivel	El ítem es relativamente importante.
	4. Alto nivel	El ítem es muy relevante y debe ser incluido.

1 No cumple con el criterio
2. Bajo Nivel
3. Moderado nivel
4. Alto nivel

  
 DRA. ERLITA LLASTAS  
 BECERRA  
 DNI: 70974529

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DE LOS INSTRUMENTOS

**TITULO:** “Cuestionario para medir la satisfacción laboral de los trabajadores de una municipalidad de la región Amazonas, 2023”.

### Certificado de validez de contenido del instrumento que mide la variable 1: Satisfacción laboral

DIMENSIONES/ ITEMS	PERTINENCIA				RELEVANCIA				CLARIDAD				SUGERENCIAS
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	
<b>CALIDAD FUNCIONAL</b>													
1. Los jefes de áreas de la municipalidad dan solución a la problemática de los trabadores según las quejas presentadas.				X				X				X	
2. El servicio que brinda la municipalidad está acorde a la expectativa esperada por los usuarios.				X				X				X	
3. La municipalidad brinda sus servicios de acuerdo a los intereses y necesidades de los usuarios.				X				X				X	
4. Las autoridades municipales se preocupan por seguridad cuando realizan sus operaciones bancarias sus trabajadores				X				X				X	
<b>CALIDAD TÉCNICA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
5. La municipalidad tiene como política empresarial realizar acciones de mejora en el servicio.				X				X				X	
6. Los servicios que brinda la municipalidad, son satisfactorios para los clientes.				X				X				X	
7. La municipalidad, muestra rapidez en				X				X				X	

el servicio que brinda.													
8. La tecnología que utiliza la municipalidad lo hace más eficiente el servicio.				X				X				X	
<b>VALOR PERCIBIDO</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
9. La municipalidad da confianza en el servicio que brinda a sus trabajadores.				X				X				X	
10. La municipalidad, oferta tasas y tarifas atractivas a sus trabajadores.				X				X				X	
11. La municipalidad ayuda en la solución de problemas e inconvenientes que los trabajadores plantean.				X				X				X	
12. Los servicios que brinda la municipalidad a sus trabajadores supera al de otras municipalidades				X				X				X	
<b>CONFIANZA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
13. Los trabajadores de la municipalidad brinda confianza en el servicio que brinda a sus usuarios.				X				X				X	
14. Considera usted que la municipalidad se recomienda por si sola por el servicio que brindan sus trabajadores.				X				X				X	
15. Los servicios que brindan los trabajadores de la municipalidad está acorde con las innovaciones.				X				X				X	
16. La municipalidad , da confianza a sus clientes por el lugar ubicado.				X				X				X	
<b>EXPECTATIVA</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	
17. Los trabajadores de la municipalidad, se preocupa por las necesidades de sus usuarios.				X				X				X	

18. El servicio que brindan los trabajadores de la municipalidad, se adapta a las necesidades de los usuarios.				X				X				X	
19. Los trabajadores de la municipalidad, explican con claridad sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X	
20. Los trabajadores de la municipalidad poseen conocimientos acerca de sus servicios que brinda a sus usuarios.				X				X				X	

**OBSERVACIONES (PRECISAR SI HAY SUFICIENCIA):**

**OPINIÓN DE APLICABILIDAD: APLICABLE [ X]      APLICABLE DESPUÉS DE  
CORREGIR [ ]      NO APLICABLE [ ]**

**APELLIDOS Y NOMBRES DEL JUEZ VALIDADOR: Anita Maribel Valladolid Benavides**

**ESPECIALIDAD DEL VALIDADOR: Dr. En Gestión Pública y Gobernabilidad**

---

DRA. ERLITA LLASTAS  
BECERRA  
DNI: 70974529