



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el Área de
Abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari -Ancash,
2023.

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración**

AUTORA:

Salazar Loarte, Laly Roxana (orcid.org/0009-0000-4537-0791)

ASESOR:

Mg. Diaz Torres, William Ricardo (orcid.org/0000-0003-2204-6635)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

HUARAZ – PERÚ

2024

Dedicatoria

Con profunda y duradera apreciación hacia mis queridos padres, Clara y Ambrosio, por su continuo estímulo.

Agradezco a mis hermanos por su constante respaldo emocional.

Laly Roxana Salazar Loarte.

Agradecimiento

Quiero expresar mi gratitud eterna a Dios por otorgarme la vida y la fuerza espiritual que me impulsó a llevar a cabo esta investigación con tenacidad y dedicación.

Agradezco al Mg. William Ricardo Díaz Torres, mi asesor, cuya experiencia y dirección han sido fundamentales en la realización de este estudio.

Doy gracias a los trabajadores del Distrito de San Marcos-Huari por su colaboración en la aplicación de los instrumentos del estudio.

DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari -Áncash, 2023.", cuyo autor es SALAZAR LOARTE LALY ROXANA, 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.

HUARAZ, 14 de Febrero del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
DIAZ TORRES WILLIAM RICARDO DNI: 18140172 ORCID: 0000-0003-2204-6635	Firmado electrónicamente por: DTORRESWR el 21- 03-2024 19:53:15

Código documento Trilce: TRI - 0738342



DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES



**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, SALAZAR LOARTE LALY ROXANA estudiante de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - HUARAZ, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari - Áncash, 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
SALAZAR LOARTE LALY ROXANA DNI: 47190709 ORCID: 0009-0000-4537-0791	Firmado electrónicamente por: LRSALAZAR el 03-03- 2024 23:39:58

Código documento Trilce: INV - 1551199



ÍNDICE DE CONTENIDOS

Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
DECLARATORIA DE AUTENTICIDAD DEL ASESOR	iv
DECLARATORIA DE ORIGINALIDAD DEL AUTOR/ AUTORES	v
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	20
3.1. Tipo y diseño de investigación	20
3.2. Variables y operacionalización	21
3.3. Población, muestra y muestreo	21
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	22
3.5. Procedimientos	23
3.6. Métodos de análisis de datos	23
3.7. Aspectos éticos	24
IV. RESULTADOS	26
4.1.- Resultados descriptivos	26
4.2.- Resultados Inferenciales	29
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	40
REFERENCIAS	42
ANEXOS	50

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral	30
Tabla 2	Relación entre la planificación y la satisfacción laboral	31
Tabla 3	Relación entre la organización y la satisfacción laboral	32
Tabla 4	Relación entre la dirección y la satisfacción laboral	32
Tabla 5	Relación entre el control y la satisfacción laboral	33

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 Análisis descriptivo de la variable Gestión administrativa	26
Figura 2 Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones	27
Figura 3 Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral	28
Figura 4 Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones	29

RESUMEN

El objetivo general del estudio ha sido precisar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari - Áncash, 2023. En cuanto a la metodología le corresponde un tipo de investigación fue básico, con enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, de nivel relacional. Se utilizó el método hipotético deductivo. Para el estudio, la población considerada fue de 24 servidores públicos del área de abastecimiento, se tomó en cuenta a toda la población para la recopilación de los datos. El hallazgo más importante del estudio fue que el valor de la significancia estadística fue igual a 0.000, lo que ha permitido estadísticamente descartar la hipótesis nula y acoger la hipótesis alterna como verdadera, y el grado de relación fue igual a 0,704; siendo positiva y alta, confirmando la hipótesis de la investigación. Se concluyó que se presenta una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una Municipalidad Provincial de Huari - Áncash, 2023.

Palabras clave: Gestión, planificación, organización, dirección y satisfacción.

ABSTRACT

The general objective of the study has been to specify the relationship between administrative management and job satisfaction in the supply area of a municipality in the province of Huari - Áncash, 2023. Regarding the methodology, a type of basic research corresponds, with quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, relational level. The hypothetical deductive method was used. For the study, the population considered was 24 public servants from the supply area; the entire population was taken into account for data collection. The most important finding of the study was that the value of statistical significance was equal to 0.000, which has statistically allowed us to discard the null hypothesis and accept the alternative hypothesis as true, and the degree of relationship was equal to 0.704; being positive and high, confirming the research hypothesis. It was concluded that there is a positive and significant relationship between administrative management and job satisfaction in a Provincial Municipality of Huari - Áncash, 2023.

Keywords: Management, planning, organization, direction and satisfaction.

I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la gestión administrativa se ha convertido en una actividad menester para el éxito de las entidades del sector público, y el análisis de sus procedimientos afecta directamente en el clima y desempeño de las labores de administración en la municipalidad (Luna Sono & Luna Hernández, 2021, p. 1). Los procedimientos administrativos siempre han estado presentes a lo largo de la historia, no obstante, el estudio de sus conceptos tuvo mayor acogida a partir del último siglo (Mendoza-Fernandez & Moreira-Chóez, 2021, p. 609). La gestión administrativa debería aminorar la carga laboral excesiva que hay en la burocrática gestión pública y reduciendo los altos niveles de estrés.

Según Córdova et al. (2022, p. 295) las gestiones en el ámbito administrativo en las distintas entidades del sector público y privado fueron afectadas negativamente como resultado de los estragos de la enfermedad del Sars-covid 19, las cuales generaron en los trabajadores tristeza, desesperación y desagrado en sus labores por el distanciamiento social, miedo al contagio, trabajo desde sus hogares entre otros. Este acontecimiento generó que las gestiones administrativas sufrieran muchos cambios desde aquel entonces dificultando sus habituales métodos y afectando al trabajador en el proceso.

Asimismo, hace muchas décadas que las entidades han empezado a apreciar en su estructura tratando de identificar el activo principal que le lleve al éxito concluyendo que es el talento de los trabajadores el pilar importante que le otorga desarrollo y trascendencia. La satisfacción laboral es la idea principal que adquiere mayor interés en las instituciones y esto se refiere a la disposición que un trabajador posee de cara a su actividad laboral y que está condicionada por su idiosincrasia, valores e ideas relacionadas a como debe ser el trabajo (Diaz Dumont et al., 2023, p. 32).

Por otra parte, según Alles, p. (2018, p. 32) conocer las causas de la satisfacción laboral no resulta fácil, porque cada persona tiene distintos motivadores al intentar satisfacerse. Las empresas realizan cuestionarios de satisfacción de los trabajadores o también clima laboral encontrando datos de alta rotación, tardanzas, inasistencias los cuales identifican una baja satisfacción en el trabajo. Lograr satisfacer a un grupo laboral resulta muchas veces complicado por

la diversidad de necesidades e ideas que tiene cada integrante de la entidad, lo cual deviene en un problema para los gerentes y ejecutivos de cada organización.

Esta problemática afecta a muchas empresas en el mundo. En el caso español, según Saavedra & Delgado, p. (2020, p. 23) una gran cantidad de colaboradores muestra una magnitud satisfactoria media y las posibles fuentes son una remuneración mínima, inestabilidad en el trabajo y horarios inflexibles. Asimismo, en el caso peruano, la mayoría de los servidores reporta una baja satisfacción motivada al hecho de falta de desafíos o una línea de carrera, deficiente clima laboral, inadecuado liderazgo, salario mínimo, falta de reconocimientos, trabajo rutinario.

En este sentido, Portugal et al. (2022) manifiestan que en la actualidad, las universidades se enfrentan a desafíos complejos debido a cambios en los paradigmas del conocimiento, lo que conlleva a transformaciones organizacionales y nuevas responsabilidades para docentes y personal administrativo. Estos cambios van más allá de la enseñanza tradicional y afectan el bienestar físico y mental de los empleados, lo que puede influir en su compromiso y satisfacción laboral. El personal administrativo desempeña un papel crucial al interactuar con usuarios internos y externos, pero esto conlleva una presión constante. Estas condiciones laborales pueden generar insatisfacción y amenazar el clima organizacional óptimo, especialmente en un entorno educativo en constante evolución.

Respecto a la satisfacción laboral, Inzulza et al. (2020) manifiesta que la satisfacción laboral es crucial en el entorno laboral y personal, impactando el desempeño y prediciendo comportamientos. Su evaluación es una herramienta valiosa para todas las profesiones, ya que refleja el bienestar y afecta la productividad y la calidad del trabajo. Este análisis debe considerar múltiples aspectos, pues diversos factores, como la gestión organizacional, los directivos, las relaciones interpersonales y la monotonía laboral, influyen significativamente en este fenómeno.

Una consideración adicional a la problemática la proporciona Bernal (2020) quien sostiene que los socios que colaboran continuamente establecen un entorno sólido y armonioso que eleva el nivel de satisfacción. En consecuencia, la

colaboración entre los trabajadores se adapta tanto a beneficios individuales como a apoyo compartido, generando un entorno laboral con resultados positivos.

Complementando, Huaman & Quispe (2020) manifiestan que en el INPE Puerto Maldonado, no se escapa de esta realidad, ya que se ha podido observar una serie de problemas relacionados con la gestión administrativa. Esto ha generado un retraso en el desarrollo de las funciones administrativas, impactando directamente en la insatisfacción de los trabajadores tanto dentro de la organización como en sus labores. A pesar de contar con una planificación en su plan estratégico, que incluye misión, objetivos y programación de actividades, la gestión administrativa no funciona de manera adecuada. Este problema ha llegado al punto de afectar la satisfacción laboral de los empleados.

También, Gómez Rojas et al. (2019) señalan que cuando los trabajadores perciben recompensas adecuadas por su esfuerzo, tanto tangibles como intangibles, experimentan satisfacción laboral y un estado emocional positivo. Esto se traduce en actitudes positivas hacia sus responsabilidades, mejorando su desempeño y la calidad del servicio a los beneficiarios, como en el contexto educativo, donde beneficia a los estudiantes. Sin embargo, se debe ser cauteloso, ya que la satisfacción laboral está vinculada a las emociones y puede influir en alteraciones psicológicas que afectan la conducta y el pensamiento de los empleados en la entidad.

Arias Gallegos & Arias Cáceres (2019) señalan que la organización LAN Airlines en Cartagena presenta una estructura organizativa plana, con niveles de gerencia y auxiliares administrativos y operativos. Durante las temporadas turísticas de alta demanda, los niveles inferiores enfrentan una carga laboral intensa debido a la falta de personal, lo que genera estrés. La gerencia desempeña un papel crucial en mantener la armonía laboral, pero las políticas y prácticas administrativas pueden influir en ello. Además, dado un proceso de fusión, es esencial comprender cómo la satisfacción del personal impacta en su desempeño y en la transformación organizacional.

Los problemas relacionados a la satisfacción laboral también desencadenan problemas mayores como juicios y demandas judiciales en las entidades públicas y empresas privadas. Según Diario Gestión, p. (2022, p. 3) se reporta que, por cada

36 colaboradores en todo el territorio peruano, surge algún tipo de queja laboral, los datos brindados por las solicitudes de reclamos ingresados al ente fiscalizador Sunafil muestran estos alarmantes índices. En el 2021, los procesos judiciales de tipo laboral se configuran como el segundo tipo de juicios más demandados a nivel nacional, en primer lugar, esta los casos de familia y tercero los procesos penales.

Por otra parte, según Diario Gestión (2021), conocer los requerimientos y deseos futuros de los equipos de trabajo y estimular la innovación de competencias de los trabajadores son los objetivos que tienen que lograr las instituciones para lograr una adecuada gestión del talento humano.

De esta manera, surge la problemática de investigación, la cual se formula ¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari – Áncash, 2023?; También se detalla los problemas específicos tales como, (1) ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa?, (2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral?, (3) ¿En qué medida la planificación se relaciona con la satisfacción laboral?, (4) ¿En qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral?, (5) ¿En qué medida la dirección se relaciona con la satisfacción laboral?, (6) ¿En qué medida el control se relaciona con la satisfacción laboral?, todo lo anterior referido al área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

El objetivo principal de investigación es, Estimar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023. Así mismo los objetivos específicos tales como, (1) Medir el nivel de la gestión administrativa, (2) Medir el nivel de la satisfacción laboral, (3) Estimar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral, (4) Estimar la relación entre la organización y la satisfacción laboral, (5) Estimar relación entre la dirección y la satisfacción laboral, (6) Estimar la relación del control y la satisfacción laboral, todo lo anterior referido al área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

Esta tesis posee justificación teórica ya que los conceptos y teorías recabadas través de la indagación documental referidas a las variables constituyen elementos importantes que brindan un mejor panorama contextual al entender la

relación de ambas variables de estudio. Esta indagación de los conceptos concernientes a las dos variables de estudio brinda una mejor orientación lograr la meta de investigación y también para prospectos futuros. Es así que, el aporte teórico que otorga es fundamental en los aspectos relacionados a la temática. Asimismo, las diversas teorías que se han originado entorno a la relación de las variables en la identificación de las correlaciones de sus respectivas dimensiones. Todos estos condimentos generan un caldo de conocimientos teóricos que otorgan a la presente tesis un valor diferenciador importante (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018). Además, esta investigación también posee justificación práctica puesto que los resultados que se obtendrá del escrutinio censal servirán para modificar la realidad del contexto en el que se encuentra el área de abastecimiento de San Marcos - Áncash y también la perspectiva que tenían los funcionarios y servidores públicos respecto a la satisfacción en el trabajo. La investigación se dirige a evaluar la correlación de las variables servirá a las otras áreas de abastecimiento de nivel regional, provincial y local a conocer las posibilidades que estas tienen para mejorar su cultura y clima organizacional, procesos y operaciones.

De igual modo, ha sido planteado la hipótesis general, Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Huarí – Áncash, 2023; y las hipótesis específicas, (1) El nivel de gestión administrativa, es alto; (2) El nivel de satisfacción laboral, es alto; (3) La relación entre la planificación y la satisfacción laboral, es alta; (4) La relación entre la organización y la satisfacción laboral, es alta; (5) La relación entre la dirección y la satisfacción laboral, es alta; (6) La relación entre el control y la satisfacción laboral, es alta.

II. MARCO TEÓRICO

En la presente tesis se detalla la revisión de los antecedentes de índole internacional tales como,

Asca et al. (2022) en su artículo tuvo como propósito indagar la aplicación de la gestión de procedimientos administrativos en las etapas de adquisiciones en una institución del sector gubernamental. El enfoque fue de cualidades, tipo de estudio aplicativo y nivel correlacional. Los resultados indicaron que no existe interrelación en las funcionalidades de la administración, no se cumplen con los tiempos de trámite, no hay seguimiento a los procesos. Se concluyó que es preciso contar con especialistas en contrataciones para lograr las metas propuestas, y que los gerentes ejecuten el plan en función de la planificación previamente aprobada.

Pérez, p. (2020, p. 14) planteó por finalidad general resolver la influencia de la satisfacción laboral sobre la Gestión Administrativa de los funcionarios de una municipalidad. El enfoque de estudio fue numérico, tipo básico y nivel descriptivo. Se utilizó el cuestionario para recabar los datos. Los resultados revelan que existe relación alta ya que el resultado Spearman fue 0,037 para el primer grupo municipal y también que existe una relación alta de Spearman de 0,054 para el segundo grupo, por lo cual en general se lograr hallar la existencia de una asociación entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa de cada municipio.

Sono & Hernández, p. (2021, p. 5) en su tesis el propósito fue crear un esquema de control que mejore la gestión en administración en los centros de educación de Salinas – Ecuador; la investigación fue sustantiva, prototipo no experimental. Se aplicó el sondeo a 131 personas entre directores y profesores. Se concluyó que el área de control cuenta con deficiencias en el proceso administrativo con un 62% de baja operatividad, esto a consecuencia de la equivocada apreciación de la información. Para ello se plantea la implementación de un sistema informativo administrativo académico para optimizar el trabajo administrativo en la institución.

(Martínez, 2022, p. 41) en su tesis tuvo como propósito investigar respecto a la satisfacción laboral en operarios en América latina. Utilizó la metodología de la revisión sistemática. Concluyéndose, se observa relación en medio de las

relaciones interpersonales y la satisfacción extrínseca e intrínseca del colaborador. La cultura organizacional fomenta la creación de un clima organizacional, que luego deviene en la satisfacción laboral, esto origina una creciente lealtad en la organización y una mejor responsabilidad con las actividades de trabajo. En la satisfacción en el trabajo la mayoría expreso sentirse insatisfecho, desmotivados y con bajo rendimiento tanto en el ámbito personal del trabajador como en el de vínculo laboral.

Rasul et al., p. (2023, p. 76) en su investigación propusieron como propósito identificar la excelencia administrativa y su relación con la satisfacción de los profesores, la investigación tuvo nivel descriptivo y correlacional. Los hallazgos mostraron que la excelencia administrativa brindaba mejores habilidades creativas de los instructores. Concluyeron que hay una relación directa entre la excelencia administrativa y el desempeño y satisfacción de los instructores. Asimismo, es importante tener profesionales que muestren altos niveles de competitividad en el trabajo, también resulta relevante la preparación de los profesores en el trabajo y que se les asigne recompensas.

Velázquez Hernández et al., p. (2021, p. 1) en su estudio expresa que la gestión administrativa es una herramienta que contribuye en la mejora de los asuntos internos de cualquier institución. La finalidad del trabajo investigativo ha sido argumentar que la administración efectiva puede ayudar a que los docentes fortalezcan las competencias de los estudiantes universitarios y creen habilidades útiles para ingresar al mundo laboral. Los métodos implementados son cuantitativos utilizando métodos de encuesta. Los resultados indicaron que la comunicación y la gestión en administración es primordial y están relacionadas fuertemente. Finalmente, se confirmó la comunicación es un elemento fundamental en la gestión administrativa.

Neira et al., p. (2022, p. 1) en su estudio ha tenido como propósito general precisar la incidencia de la administración en el recaudo del impuesto predial en un municipio. Utilizó un enfoque mixto, diseño transversal no experimental. Empleo el nivel de correlaciones descriptivas, encuestas y análisis bibliográfico. Los resultados indicaron que el efecto de la gestión administrativa es significativo sobre el recaudo del impuesto predial, lo que demuestra que la recaudación del impuesto

predial en la municipalidad puede incrementarse significativamente si se realiza una administración efectiva de acuerdo a los requerimientos del sujeto.

Meléndez & Bardales (2020) señalan que en su estudio tenía como objetivo caracterizar la satisfacción laboral en la gestión administrativa a través de una investigación descriptiva básica y no experimental, usando una revisión sistemática de 11 artículos científicos nacionales e internacionales relevantes. Se concluyó que los empleados en estas instituciones no experimentan total satisfacción debido a bajos salarios, entornos laborales inadecuados y deficiencias en el liderazgo. Destaca la urgencia de implementar estrategias de gestión administrativa que guíen la organización hacia el logro de metas, subrayando la importancia de utilizar de manera efectiva la dirección, organización, control y planificación. Además, señala que la satisfacción laboral, influenciada por las prácticas de recursos humanos, reconoce a los colaboradores como el núcleo de la organización, impulsando así su desempeño laboral.

Floril & Villegas (2021) sostienen que el estudio exploró la relación entre la administración de recursos humanos y la satisfacción laboral en los principales bancos de Guayaquil, utilizando un enfoque cuantitativo descriptivo-correlacional. Se administró un cuestionario de escala Likert de 40 ítems a 370 empleados y se obtuvo una alta fiabilidad con un valor significativo de 0.911. Los análisis estadísticos, como la prueba de KMO y Bartlett, respaldaron la relevancia de los datos, mientras que el Análisis Factorial Confirmatorio en SPSS AMOS 26.0 confirmó una conexión positiva entre la gestión de recursos humanos y la satisfacción laboral en estos bancos.

Por su lado, Trejos (2021) en su investigación examinó si la calidad de la gestión administrativa puede predecir la satisfacción laboral de los docentes en la Unión Colombiana del Sur. Se basó en un enfoque cuantitativo con 177 docentes de 12 instituciones, utilizando dos instrumentos con 21 y 19 indicadores respectivamente. Los resultados mostraron que el 57.4% de la satisfacción laboral fue explicado por la gestión administrativa, con una fuerte correlación positiva. Los hallazgos sugieren que mejorar los procesos de planeación, organización, liderazgo y control puede incrementar la satisfacción laboral de los docentes en esta región.

Yang & Kassekert (2021) en su estudio manifiesta que la literatura reciente sobre gestión pública ha enfatizado la influencia de las características del sector público en las actitudes, comportamientos y desempeño de los empleados. Este artículo evalúa cómo las recientes reformas de gestión, como la subcontratación, la revisión de la función pública (también conocida como exenciones del Título 5 o eliminación de protecciones de la función pública) y la gestión orientada a resultados se asocian con la satisfacción en el trabajo de los trabajadores en el gobierno federal. Utilizando el conjunto de datos de la Encuesta Federal de Capital Humano de 2006, este artículo encuentra que la subcontratación y la exención del Título 5 están relacionadas negativamente con la satisfacción laboral. El gerenciamiento orientado a resultados, operacionalizada como una percepción de orientación al desempeño y una cultura innovadora, se relaciona positivamente con la satisfacción laboral, pero la relación está moderada por la confianza de los empleados en el liderazgo y sus percepciones de la eficacia y equidad de la evaluación del desempeño, siendo sus resultados Chi square 573; $p < .0001$; $n = 216,909$; N° of agencies 39.

Además, se detalla la revisión de los antecedentes de índole nacional tales como,

Acosta (2021) en su tesis tuvo por finalidad establecer la asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Este trabajo investigativo ha sido descriptivo y correlacional. Consideró una muestra de 150 trabajadores y se procesó la estadística con el programa SPSS. Se llegó a concluir que se presenta asociación entre gestión administrativa y satisfacción laboral ya que el coeficiente Spearman (ρ) dio un resultado moderado y positivo de 0.423 en la relación. Es decir, conforme la gestión administrativa cumpla adecuadamente con planear, organizar, dirigir, coordinar y controlar acrecentará la posibilidad para una mejor satisfacción laboral de los colaboradores del nosocomio.

Bao (2019) tuvo como propósito principal hallar la asociación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral del personal. La investigación fue correlacional, no experimental y una cantidad muestral de 18 colaboradores. En el proceso de capturar los datos fue utilizado un cuestionario. Los resultados indicaron una correlación de -0,194. arribando a la conclusión de que no se presenta asociación

entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de una universidad.

Licas et al., p. (2022, p. 258) en su tesis el propósito básico fue hallar la asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de catedráticos. El tipo de estudio fue sustantivo, nivel descriptivo relacional y no experimental. Se contó con un grupo poblacional de 110 profesores quienes respondieron el cuestionario tipo Likert. Se logró hallar asociación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los profesores con un grado de correlación de Spearman de 0,731.

Pumaquispe (2022) en su tesis el objeto primordial fue el establecimiento de la asociación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de un municipio. Utilizó un enfoque numérico, diseño no experimental y transeccional y de nivel correlacional. El resultado entre gestión administrativa y satisfacción laboral, a través del estadístico de Spearman fue 0,883 lo que demuestra la existencia de una correlación positiva alta. Se concluyó que la gestión administrativa evalúa las magnitudes de sus subvariables planificación, dirección, organización y control. Por ende, afecta la satisfacción laboral como un desafío laboral, enfatizando en un método de premio justo para los trabajadores, el entorno apto para el colaborador, el trabajo en equipo.

Fernandez, p. (2021, p. 47) sostiene que su tesis contó por finalidad identificar la asociación de la gestión en administración y el desenvolvimiento de los profesores. La investigación fue tipo fundamental, nivel relacional, el método fue hipotético deductivo y tuvo enfoque cuantitativo. Los resultados de la prueba de Pearson indicaron que se presenta asociación positiva alta de 0.834, por lo que concluye que se presenta asociación entre la gestión en administración y el desenvolvimiento de los profesores.

Sihuincha & Ticllasuca (2019) en su labor investigativa señala que el objetivo primordial fue identificar la conexión entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral del personal. Se empleó una escala tipo Likert y se llevó a cabo un estudio de tipo básico con un enfoque correlacional no experimental. Los hallazgos indicaron una relación positiva significativa entre la Gestión Administrativa y la

Satisfacción Laboral, evidenciada por una correlación de Pearson de 0.670, destacando una relación directa y sólida entre ambos factores.

Cabe preciso mencionar también el antecedente de carácter local relacionada a las variables de estudio,

Paucar, p. (2021, p. 6) en su trabajo investigativo planteó por propósito identificar la administración y su relación con la productividad en una entidad del gobierno de la localidad de Huaraz – Áncash. El enfoque utilizado fue cuantitativo, de tipo aplicativo, con nivel correlacional y prototipo no experimental. Se determinó la confianza de los constructos con ayuda del alfa de Cronbach. Finalmente, se concluye que se presenta una correlación entre la gestión de administración y la productividad con un valor de Spearman de 0.88; demostrando una relación fuerte.

La investigación sobre el desempeño laboral abarca desde la satisfacción hasta el clima organizacional, explorando una diversidad de elementos tales como adaptabilidad al trabajo, efectividad, relaciones interpersonales, comunicación, rendimiento laboral y gestión administrativa. Este enfoque multidimensional ha desviado la atención del desempeño laboral como un tema central, vinculándolo a varios elementos. Se planteó el objetivo de revisar artículos científicos latinoamericanos de diversas bases de datos entre 2015 y 2021, como ScieLO, EBSCO, ScienceDirect, ProQuest, Latindex, REDIB, Redalyc, CLASE, DOAJ, ROAD y Dialnet. Se realizó una revisión sistemática de 27 artículos, destacando la importancia del trabajo en equipo, la eficiencia y la orientación al logro, subrayando su influencia positiva en el desempeño laboral (Pashanasi et al., 2021).

El estudio investiga la conexión entre la gestión educativa y la satisfacción laboral de 109 docentes de diferentes niveles educativos. Utilizando un enfoque cuantitativo y cuestionarios tipo Likert, se identificó una relación positiva y significativa ($r = 0.603$, $p < 0.05$) entre ambas variables. En resumen, se confirma que la gestión educativa está directamente relacionada de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes (Machaca & Campos Ramirez, 2021).

Es importante abordar la definición de la variable Gestión Administrativa la cual se define como, (Rojas et al., 2020) define la gestión administrativa como el proceso específico que trata acerca de las funciones de planificar, organizar dirigir

y controlar cuyo fin es llegar a cumplir los objetivos previstos con ayuda del recurso humano, financiero y tecnológico.

Por su lado, Luna Sono & Luna Hernández (2021) involucra la funcionalidad de roles fundamentales como son planear y organizar la manera como se conforma la empresa, además de asignar responsabilidades en la organización mantenimiento una dirección y supervisión a los papeles asignados a los participantes. Según Robbins & Coulter, p. (2018, p. 23) la define como el procedimiento de lograr las actividades con esfuerzo conjunto del personal mediante la planificación, la organización de los medios económicos y personas, dirección de los esfuerzos y mecanismos financieros y control eficaz y eficiente de los procedimientos.

Mendoza-Fernandez & Moreira-Chóez (2021) manifiestan que se sustenta en su capacidad para gestionar los aparatos de la organización y sus divisiones con el propósito de conseguir una ventaja competitiva que a largo plazo obtendrá mejoras económicas de utilidad. La gestión administrativa de acuerdo a lo sostenido por Chiavenato (2019), se refiere a llevar a cabo actividades específicas con el propósito de alcanzar resultados deseados de manera efectiva y con logros financieros significativos. Este concepto implica la ejecución de estrategias y acciones con eficacia para obtener resultados relevantes desde el punto de vista económico.

Mediante las definiciones expuestas es pertinente resumir que la gestión administrativa posee como dimensiones la planificación, organización, dirección y control, las cuales se definen de la siguiente manera,

Por otra parte, las instituciones lo que necesitan es especialmente una administración suficiente para permitir que el personal desempeñe sus funciones correctamente y el progreso institucional ofrezca un servicio eficiente sin negligencia y de cara al objetivo de satisfacción del usuario final (Velázquez et al., 2021, p. 51).

Lo fundamental en una gestión administrativa es lograr las metas organizacionales, y en base a esta idea, el objetivo se logra en cuatro etapas, La planificación, selecciona las metas y objetivos organizacionales. La organización, distribuye de modo ordenado el poder y los recursos entre los elementos de la

entidad. La dirección, aquí se lleva a cabo las actividades planificadas. En el control, se monitorea y asegura el desempeño de varias partes de la organización, las actividades definidas y se afianza que estas actividades cumplan con los objetivos establecidos (Franklin & Terry, 2000).

La gestión administrativa es definitivamente una de las maneras que una entidad debe utilizar para asegurar su vida institucional. Tanto interna como externamente, el objetivo es maximizar el beneficio que pueden brindar a los demás. Principalmente, la gestión se enfoca en dirigir y ejecutar las tareas de forma eficiente y efectiva mediante la colaboración y el liderazgo de las personas involucradas. Este proceso implica la optimización de recursos, la delegación de responsabilidades y la motivación del equipo para lograr los objetivos de la manera más productiva posible. Eficaz significa que las tareas y objetivos a lograr están completamente definidos, eficiencia significa que reducir los recursos utilizados para completar las tareas y lograr los objetivos establecidos (Velázquez et al., 2021, p. 552).

La planeación según Burdiles et al. (2019), es el rol administrativo mediante el cual se identifica la variedad de modos para cumplir con las políticas, objetivos, políticas, programas y procedimientos de la organización. También, Guillin et al. (2021) la define como la etapa que empieza con la formulación de objetivos, generación de estrategias, y luego con la determinación de políticas, para culminar con la ejecución de dichos planes.

Según Coaquira (2018) en una institución la administración de la calidad y una adecuada planeación ayudan a desarrollar los procedimientos organizacionales, además de identificar una estructura que permita distinguir y seleccionar los elementos más eficientes para el logro de objetivos.

Para Chong (2013), es importante generar procesos de planificación y organización que administraren el desempeño de una entidad entre los colaboradores, puesto que esto propiciará mayor compenetración de los trabajadores en la entidad. También, el termino organización posee dos connotaciones una se refiere a parte del proceso de la administración, mientras que la otra se refiere a una unidad de la sociedad (Velázquez et al., 2021).

El termino organización significa aquella estructura que conlleva a una finalidad, el cual se ordena mediante sus recursos y las políticas internas. Como parte del proceso de organizar, implica coordinación, ordenamiento, disposición de los recursos y roles que conlleven a la eficacia y eficiencia para la consecución de objetivos (Torres et al., 2018, p. 149).

La dirección es llevar a cabo el proyecto, a través del direccionamiento de las energías laborales de las personas haciendo uso de la motivación, liderazgo y la comunicación (Múnch, 2018, p. 148). También, Fernandez, (2021, p. 61) la define como la actividad de la administración que encamina la forma de comportarse de los colaboradores en base a las metas por conseguir, esto puede desempeñarse en niveles de supervisión, gerencia y dirección general.

El control es la acción de evaluar y ajustar el rendimiento para mejorar resultados. Este proceso implica no solo cuantificar el desempeño, sino también identificar áreas de mejora y tomar acciones correctivas para optimizar el rendimiento en diferentes contextos, ya sea en entornos laborales, académicos o personales, para tener la garantía que las metas de la organización e ideas previstas puedan lograrse. La función de control actúa en función de la estructura organizacional que estima una empresa y cubre los roles de, Implantación de directrices y métodos que describen las tareas a ejecutar y el control que asegure el suceso, además de la medición del rendimiento. Comprobación, de las tareas y logros que debieran corresponder a las metas previstas. Toma de acciones que permitan corregir las desviaciones y velar que se cumplan la corrección. Ajustar las actividades y medidas que culminen la meta (Elizabeth et al., 2020).

Por lo tanto, en las actividades cotidianas y burocráticas de las instituciones estatales, la gestión administrativa de activos y servicios ha demostrado ser útil, fácil de planificar y gestionar, y con capacidad para garantizar la eficacia organizacional. No obstante, una institución pública siempre enfrenta varios problemas, desafíos internos y externos, necesidad de reorganización, cambios, aparición de diversas necesidades, actualización o adaptabilidad (Istrate et al., 2019, p. 1733).

Además, es importante abordar la definición de la variable satisfacción laboral la cual presentándose planteamientos como,

Según (Galaz-Fontes, 2002, p. 26) es el resultado de un ambiente de trabajo objetivo, de la eventualidad del entorno social y mismo trabajo. Es la aproximación al proceso causal integro de la conexión trabajador-ambiente y el proceso social las cuales constituyen los 2 factores importantes para conocer la satisfacción laboral.

Por otra parte, para Herzberg et al. (2017) la satisfacción laboral es la interacción dos factores preponderantes, intrínsecos y extrínsecos. El factor intrínseco hace mención a las variables que implican específicamente el ejercicio de trabajo y conforman componentes como la responsabilidad, cumplimiento de metas y actividades laborales. Mientras que el extrínseco involucra aspectos de índole salarial, relaciones interpersonales, reglas de trabajo y seguridad laboral.

Mediante las definiciones expuestas es pertinente resumir que la satisfacción en el trabajo posee como dimensiones el factor extrínseco e intrínseca.

La teoría habitual respecto a la satisfacción laboral explica dos enfoques, el situacional y el disposicional. El primero enfatiza las características laborales y factores ambientales. El segundo hace hincapié en las necesidades individuales de cada colaborador. Es así que, la satisfacción laboral suele definirse como la valoración de un trabajador respecto a las circunstancias psicológicas, organizaciones y ambientales. Es decir, hay factores extrínsecos como el entorno laboral, sueldo y condiciones de trabajo; y factores intrínsecos si es que las condiciones del trabajo en sí mismas satisfacen al trabajador (Chapagain, 2021, p. 95).

Factor intrínseco se refiere a la corriente ligada al desarrollo personal, la transcendencia humana y lo cual influye directamente en la satisfacción de los sentidos psicológicos básicos como lo son la autonomía, relaciones sociales y competitividad (Mora & Mariscal, 2019).

El factor extrínseco depende de un ente externo para satisfacer la necesidad o lograr el resultado. Este puede ser un mecanismo mediante el cual podría cumplir una necesidad básica parcialmente sin embargo no la completa directamente ya que depende de un criterio exterior, por consiguiente, no llegan a satisfacer autónomamente (Mora & Mariscal, 2019).

Desde la perspectiva de druckeriana, si las entidades enfatizan en fortalecer los conocimientos de sus colaboradores prologarán una superioridad competitiva en relación sus competidoras, y específicamente el rol sustancial y fundamental que van a asumir, y va a obligar, a los ejecutivos a concretar modificaciones en su manera de dirigir y organizar (Istrate et al., 2019)

La ayuda que brindan los jefes o supervisores a los trabajadores construye un sentimiento de compromiso que encamina a ambos a la consecución de los objetivos dentro de una institución. Los líderes y supervisores deben ofrecer el apoyo y los recursos requeridos a sus colaboradores para que estos puedan desempeñar sus roles de manera efectiva. Es esencial que proporcionen orientación, capacitación y herramientas adecuadas para permitir que el equipo alcance su máximo potencial y contribuya al logro de los objetivos organizacionales. Este respaldo ayuda a crear un entorno propicio para el crecimiento y la productividad (Khan & Lakshmi, 2018, p. 190).

Para que las entidades del sector público sean más eficientes y se adapten al entorno de modernidad, y puedan ser más eficientes y eficaces en lograr la calidad de servicios al ciudadano, es imprescindible la aplicación de una mejor gestión administrativa en los recursos humanos. Años atrás, el diseño de gestión tradicional administrativo era la idea de ejercer la subordinación, sin embargo, un enfoque más democrata dio inicio a fomentar la incorporación en la toma de decisiones y hacerla más participativa entre los empleados, logrando así el empoderamiento laboral (Al Naggar, 2022, p. 194).

Un aspecto relevante en la correcta gestión de recursos humanos indica que la función de dirección es fundamental al momento de afianzar la satisfacción de los trabajadores. Por lo que la satisfacción laboral adquiere complejidad y multiplicidad de enfoques, puede definirse como la capacidad de un trabajador para cubrir sus necesidades, metas, credos y valores, también es la suma de todas sus emociones y creencias en el aspecto laboral. Finalmente, es la forma como los trabajadores disfrutan de su trabajo (Pomaranik & Kludacz-Alessandri, 2023, p. 2).

La teoría de la administración; se compone de diversos enfoques. En el enfoque clásico esta la teoría clásica propuesta por Fayol quien considera que, una organización debe ser formal y contar con una estructura compuesta de cargos y

compromisos, funciones técnicas, administrativas, comerciales, contables de seguridad, de finanzas dirigidas bajo la experiencia y habilidades del personal. La teoría científica de Taylor hace énfasis en la metodología para realizar las actividades laborales reemplazando la experiencia con el objetivo de aumentar la producción y generar eficiencia; de esta manera nacen las funciones de planear, preparar, controlar y ejecutar. La teoría neoclásica de Drucker incluye la organización informal que nace de una estructura social dentro de la organización en la cual es importante los objetivos de la institución, por lo que es menester definir una autoridad y responsabilidades generando una dinámica de grupos (Chiavenato, 2019).

Teoría de los sistemas; según Jung & Vakharia, p. (2019, p. 258) la teoría de sistemas abiertos, o ver a las organizaciones como estructuras de red abiertas que forman parte del entorno externo y están influenciadas por él, puede proporcionar a las organizaciones de arte y cultura un nuevo modelo organizativo para mejorar las áreas de actividad financieras y no financieras. Este documento conceptual presenta propuestas para la teoría de sistemas abiertos aplicada a las organizaciones artísticas y culturales, particularmente en términos de estructura organizacional y efectividad operativa. Estos nuevos conocimientos abren un paradigma alternativo que ilustra cómo los aspectos internos de una organización influyen no solo en las medidas internas de desempeño, sino en última instancia en las medidas externas mediante las cuales una organización sirve a su misión y comunidad.

La teoría estructuralista; estos son modelos paramétricos que se utilizan para estimar y diseñar las propiedades teóricas de un sistema sin considerar la implementación específica de los parámetros. El estudio de los sistemas estructurales ha llevado a un enfoque basado en principios de varios problemas, la llamada teoría de los sistemas estructurales. Esta teoría expone las propiedades de los sistemas estructurales relacionadas con la controlabilidad y el control descentralizado en el contexto de sistemas lineales invariantes en el tiempo, bajo el supuesto clásico de independencia de parámetros y pertenecientes a dominios infinitos. Sin embargo, merece la pena resaltar que se ha presentado un incremento en el número de estudios sobre temas que van más allá de este campo y los

supuestos subyacentes, así como aplicaciones en varios campos (Ramos et al., 2022, p. 1).

La teoría motivacional, argumenta que la motivación es un componente central de la acción humana y el comportamiento voluntario, y se han propuesto varias teorías influyentes para explicar por qué las personas eligen o siguen un curso de acción. A medida que los modelos teóricos pretenden ser integrales, continúan surgiendo nuevos términos y conceptos a expensas de la parsimonia. Cada uno de los modelos teóricos posee sus propios aspectos y contribuciones únicos, pero se basan en cuatro dimensiones principales, factores personales, incluidos el ego, sociales y cognitivos – percepción y regulación; valor de la tarea; el objetivo; y costos y beneficios percibidos. La motivación está determinada por una interacción compleja de factores intrínsecos y extrínsecos, y sugerimos que una mayor atención a los perfiles motivacionales de los individuos, las interpretaciones situacionales y el seguimiento y monitoreo metacognitivo de la búsqueda de objetivos pueden iluminar mejor la toma de decisiones inmediata. La gente lo hace todos los días. La investigación futura puede enfocarse en evaluar y refinar modelos competitivos para abordar a los estudiantes que no están motivados para sobresalir en la escuela (Hattie et al., 2020, p. 1).

Un líder eficiente es aquel que destaca, aún, sobre el rol del gerente, puesto que se desempeña favorablemente en su labor utilizando sus atributos característicos de líder como ser creativo, sabio y honesto (Almirón, 2020).

La destreza de los ejecutivos en cada entidad repercute directamente en la productividad de la institución, ya que estos talentos que se reclutan y capacitan para ejercer su labor en cada grupo laboral formarán una mejor estructura dentro de la institución (Leyva et al., 2018).

En la actualidad las entidades tratan de mejorar las destrezas de los colaboradores otorgándole de manera progresiva una responsabilidad, sin embargo, existe un mínimo de entidades que considera que la preparación vocacional de cada profesional es importante en una tarea específica, esto dificulta el crecimiento y desempeño en otras áreas laborales (Agudelo-Orrego, 2019).

El líder es el servidor que hace participar activamente a sus compañeros en decisiones de la entidad, es por ello, que los gerentes, supervisores y coordinadores asumen un papel protagónico en la institución (Peña-Acuña, 2021).

De todas las ideas más resaltante de Peter Drucker, es descollante el énfasis por formar a los colaboradores como un elemento de vital importancia y no mirarlos como un simple costo. La organización debe comprometerse con la dotación de conocimiento a los colaboradores puesto que simbolizan piezas imprescindibles en la institución para obtener ventajas de competencia. Los trabajadores que se les brinda constante capacitación en la debida oportunidad respecto a su desenvolvimiento logran óptimos resultados; y los colaboradores que se les asigna objetivos claros también consiguen buenos beneficios (Romero et al., 2022, p. 291).

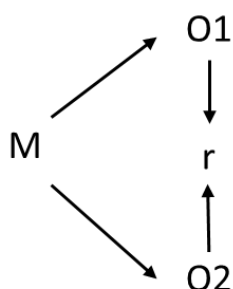
III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Este trabajo adopta un tipo de investigación básico al abordar la problemática con el propósito de descubrir y aportar nuevos conocimientos (Baena, 2017, p. 55). Se emplea un enfoque cuantitativo, fundamentado en la idea de que el conocimiento debe ser objetivo y derivado de mediciones cuantitativas respaldadas por análisis estadísticos (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 4). Este enfoque implica la validación de hipótesis formuladas inicialmente, las cuales se someten a un proceso de comprobación a través de métodos estadísticos y análisis rigurosos, buscando proporcionar un respaldo empírico a las ideas planteadas para garantizar la solidez de los resultados obtenidos. La metodología cuantitativa se utiliza para obtener una comprensión más precisa y cuantificable del fenómeno estudiado, permitiendo así una evaluación objetiva y detallada de las relaciones y variables implicadas en la investigación.

El diseño de este estudio se enmarca como no experimental y transversal, ya que se recolectará información en un único momento sin intervenir en las variables (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 12). El nivel de este enfoque será correlacional, lo que implica enfocarse en establecer la relación entre las variables sin llevar a cabo experimentos o intervenciones específicas (Hernández-Sampieri & Mendoza, 2018, p. 119). Este diseño permite identificar y describir la asociación entre las variables de interés, analizando la posible conexión entre ellas sin manipular ni modificar las condiciones naturales en las que se presentan, aportando una visión más clara de cómo se relacionan entre sí.

Esquema del diseño de investigación



Dónde

M = Muestra utilizada en el estudio

O1 y O2 = Observaciones obtenidas de cada variable

r = relación entre las variables

3.2. Variables y operacionalización

Para Robbins y Coulter Robbins & Coulter, p. (2018, p. 23) definen la gestión administrativa como el procedimiento de lograr las actividades con esfuerzo conjunto del personal a través de la planificación, la organización de los medios económicos y humanos, dirección de los esfuerzos y mecanismos financieros y control eficaz y eficiente de los procedimientos.

Herzberg et al., p. (2017, p. 78) la satisfacción laboral es la interacción dos factores preponderantes, intrínsecos y extrínsecos. El factor intrínseco hace mención a las variables que implican específicamente el ejercicio de trabajo y conforman componentes como la responsabilidad, cumplimiento de metas y actividades laborales. Mientras que el extrínseco involucra aspectos de índole salarial, relaciones interpersonales, reglas de trabajo y seguridad laboral.

Respecto a la definición operacional de la gestión administrativa se calculará mediante las dimensiones planificación, organización, dirección y control. Se hizo uso de la escala tipo Likert.

En cuanto a la definición operacional de la satisfacción laboral se calculará mediante de las dimensiones factores intrínsecos y factores extrínsecos. Se aplicó la escala tipo Likert.

3.3. Población, muestra y muestreo

La población quedó conformada con 24 trabajadores del área de abastecimiento de una municipalidad de Huari – Áncash. Los criterios de inclusión serán que sean trabajadores de la gestión año 2023, modalidad de contratación

CAS, Orden de Servicios o Locadores de servicios. Los criterios de exclusión será que sean proveedores, contratistas, personal externo.

Al considerarse una población pequeña, se tomó en cuenta a todos los elementos de la población, por lo que no se considerará hallar la muestra, por lo tanto, tampoco se hará uso del muestreo, por lo que se asume no probabilístico. La selección de la muestra carece de control y este enfoque se encuentra habitualmente presente en investigaciones de naturaleza básica, en la generación de nuevas ideas, la realización de pruebas preliminares y en la aplicación de encuestas mediante correo electrónico. Este método, al no aplicar un control riguroso en la selección de la muestra, suele ser utilizado en fases iniciales de investigación donde se busca explorar ideas, conceptos o validar instrumentos a través de encuestas online (Pereira-González & Basantes-Andrade, 2023, p. 14).

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La técnica seleccionada para el estudio fue la encuesta, identificada por Vara-Horna (2012) como una herramienta esencial para la recolección de datos. Se destacaron varias técnicas útiles para esta tarea, como las entrevistas, la observación, las encuestas y los tests. Respecto al instrumento empleado, se optó por el cuestionario, definido por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018) como un conjunto de preguntas diseñadas en relación con las variables bajo estudio. Era crucial que el cuestionario estuviera estrechamente alineado con la problemática de investigación y los supuestos planteados (Baena, 2017).

La validación de estos instrumentos de recolección de datos se llevó a cabo a través de la evaluación realizada por expertos en el campo, los cuales analizaron la pertinencia, claridad y coherencia de cada ítem del cuestionario. Posteriormente, se procedió a una prueba piloto con un grupo de 10 trabajadores, destinada a evaluar el coeficiente de fiabilidad del instrumento. Este análisis se realizó mediante el estadístico Alpha de Cronbach, buscando medir la consistencia interna de las respuestas obtenidas en relación con el constructo en cuestión. Esta fase fue crítica para asegurar la validez y confiabilidad de los datos recopilados antes de implementar la encuesta a gran escala. La confiabilidad para el primer instrumento

fue de 0.806 y para el segundo instrumento fue de 0.825 consignadas en el Anexo 5.

3.5. Procedimientos

La primera etapa implicó la creación y validación del cuestionario mediante la revisión y evaluación por parte de expertos en el campo de estudio. Esto aseguró la idoneidad y fiabilidad del instrumento a utilizar.

En la segunda fase, una vez validado, se aplicó el cuestionario a las unidades de estudio, garantizando la aplicación ética de la investigación y respetando la diversidad de criterios de los encuestados, para obtener información completa y precisa.

Posteriormente, la información recopilada se tabuló utilizando Excel y se procesó empleando el software SPSS versión 27 para llevar a cabo el análisis estadístico. Esta etapa permitió identificar patrones, tendencias y relaciones entre variables.

Finalmente, se procedió a la transcripción de los resultados obtenidos del análisis estadístico al informe de investigación. Este documento destaca las conclusiones principales, ofreciendo una presentación clara y concisa de los hallazgos más relevantes del estudio realizado. Este proceso permitirá comunicar de manera efectiva los resultados y conclusiones alcanzadas en la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Los datos fueron examinados utilizando el software Excel como primer paso antes de iniciar el análisis. El análisis de los datos se llevó a cabo empleando estadística inferencial a través del software SPSS 27, permitiendo evaluar las hipótesis planteadas en el estudio. Para determinar la prueba estadística más apropiada en función de los objetivos, se empleó la Prueba de Normalidad. Esta prueba permitió determinar si se utilizaría un método paramétrico o no paramétrico para evaluar la relación entre las variables y contrastarlas con las hipótesis establecidas. Esta fase fue crucial para garantizar la elección apropiada de las

pruebas estadísticas que aseguraron la validez y fiabilidad de los resultados del estudio.

3.7. Aspectos éticos

En la investigación va a tenerse en cuenta los siguientes aspectos éticos,

Consentimiento informado, antes de involucrar a cualquier empleado municipal en la investigación, se debe obtener su consentimiento informado voluntario. Deben comprender claramente el propósito de la investigación, los procedimientos involucrados y cómo se utilizarán los datos recopilados (Londoño-Cadavid, 2021).

Confidencialidad, los datos recopilados deben manejarse con la máxima confidencialidad. Se deben tomar medidas para garantizar que la información personal de los empleados no se divulgue de manera indebida y que los datos se almacenen de manera segura (Londoño-Cadavid, 2021).

Anonimato, la investigación se debe garantizar el anonimato de los participantes en la investigación. Esto implica eliminar cualquier información que pueda identificar a un individuo específico en los informes o resultados finales (Londoño-Cadavid, 2021).

Beneficencia, la investigación debe tener como objetivo principal el beneficio de los empleados y la mejora de la gestión administrativa en la municipalidad. Los resultados deben ser utilizados para tomar decisiones informadas que puedan mejorar las condiciones laborales y la satisfacción de los empleados (Londoño-Cadavid, 2021).

No maleficencia, la investigación debe evitar cualquier daño físico o emocional a los participantes. Las preguntas y los métodos de investigación deben ser éticos y no invasivos (Londoño-Cadavid, 2021).

Imparcialidad y objetividad, los investigadores deben mantener una actitud imparcial y objetiva en todas las etapas de la investigación. No deben sesgar los resultados para ajustarse a una agenda preconcebida o influir en las respuestas de los participantes (Londoño-Cadavid, 2021).

Transparencia en la investigación, se deben proporcionar detalles completos sobre la metodología de la investigación, incluyendo la recopilación y el análisis de datos, de manera que otros puedan evaluar y replicar el estudio si es necesario (Londoño-Cadavid, 2021).

Cumplimiento de regulaciones éticas, los investigadores deben seguir las regulaciones éticas y legales aplicables en la investigación científica, incluyendo las normas institucionales y las leyes locales de protección de datos (Londoño-Cadavid, 2021).

Divulgación de conflictos de interés, cualquier conflicto de interés, como vínculos con la municipalidad o intereses personales, debe ser revelado de manera transparente y gestionado de manera ética (Londoño-Cadavid, 2021).

Consentimiento ético de la institución, si es necesario, se debe obtener el permiso ético de la institución o comité de ética correspondiente antes de llevar a cabo la investigación (Londoño-Cadavid, 2021).

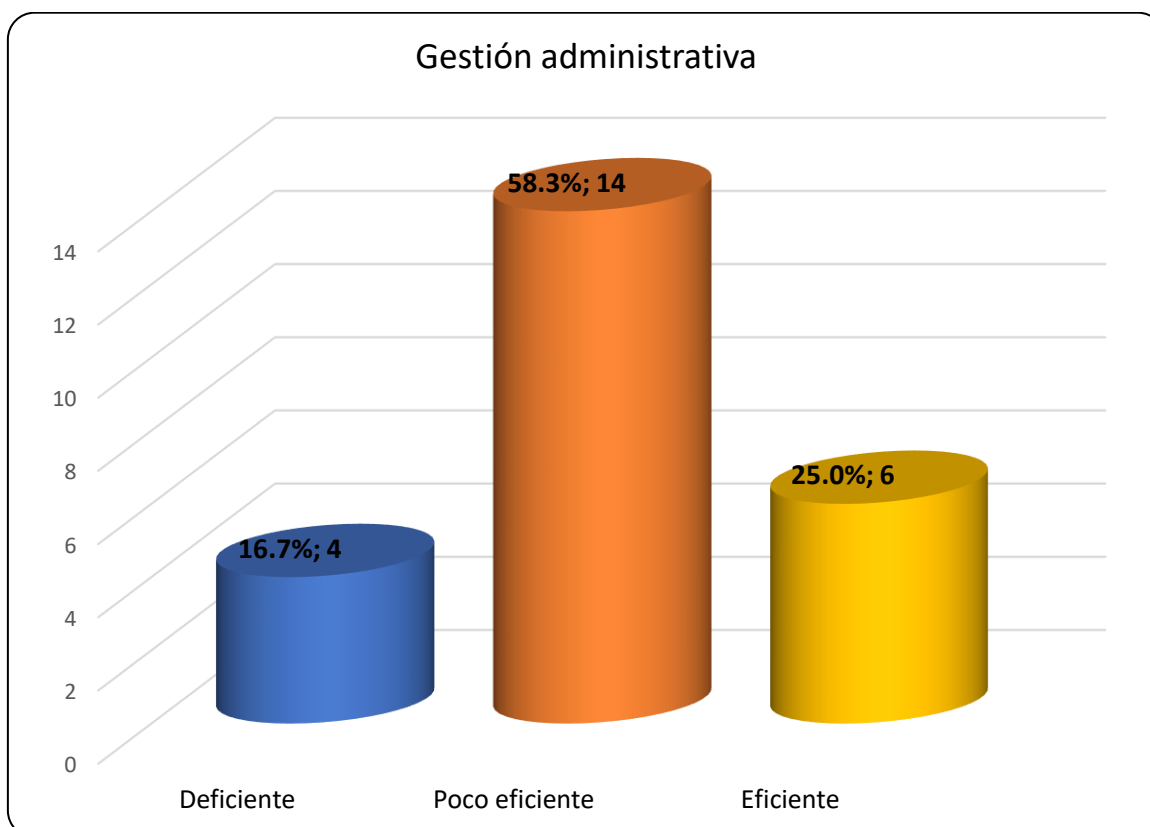
IV. RESULTADOS

4.1.- Resultados descriptivos

4.1.1. En función del objetivo específico, Medir el nivel de la gestión administrativa.

Figura 1

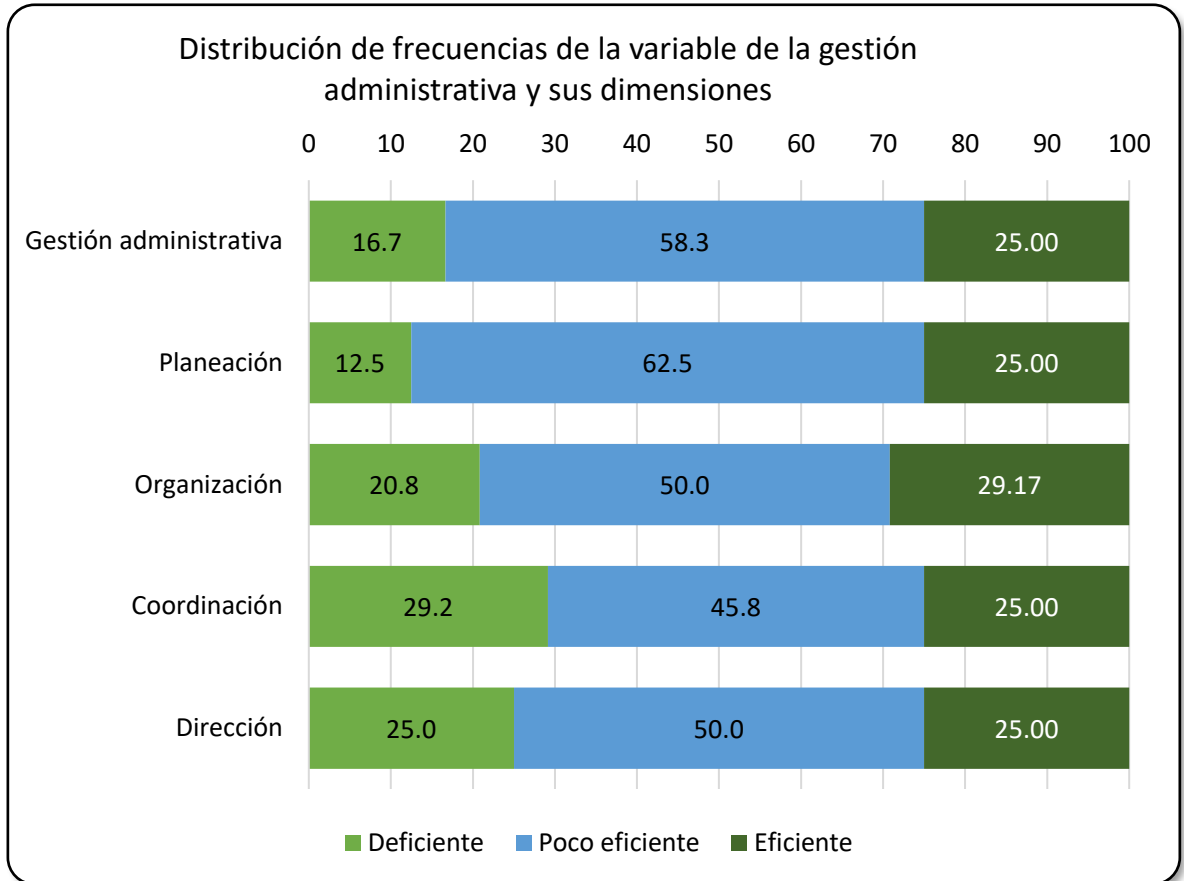
Análisis descriptivo de la variable Gestión administrativa



Nota. El resultado más frecuente respecto a la gestión administrativa es la categoría “Poco eficiente” con el 58.3%, en tanto que las categorías complementarias obtuvieron resultados variables, para “Deficiente” un 16.7% y “Eficiente” 25%.

Figura 2

Distribución de frecuencias de la variable gestión administrativa y sus dimensiones

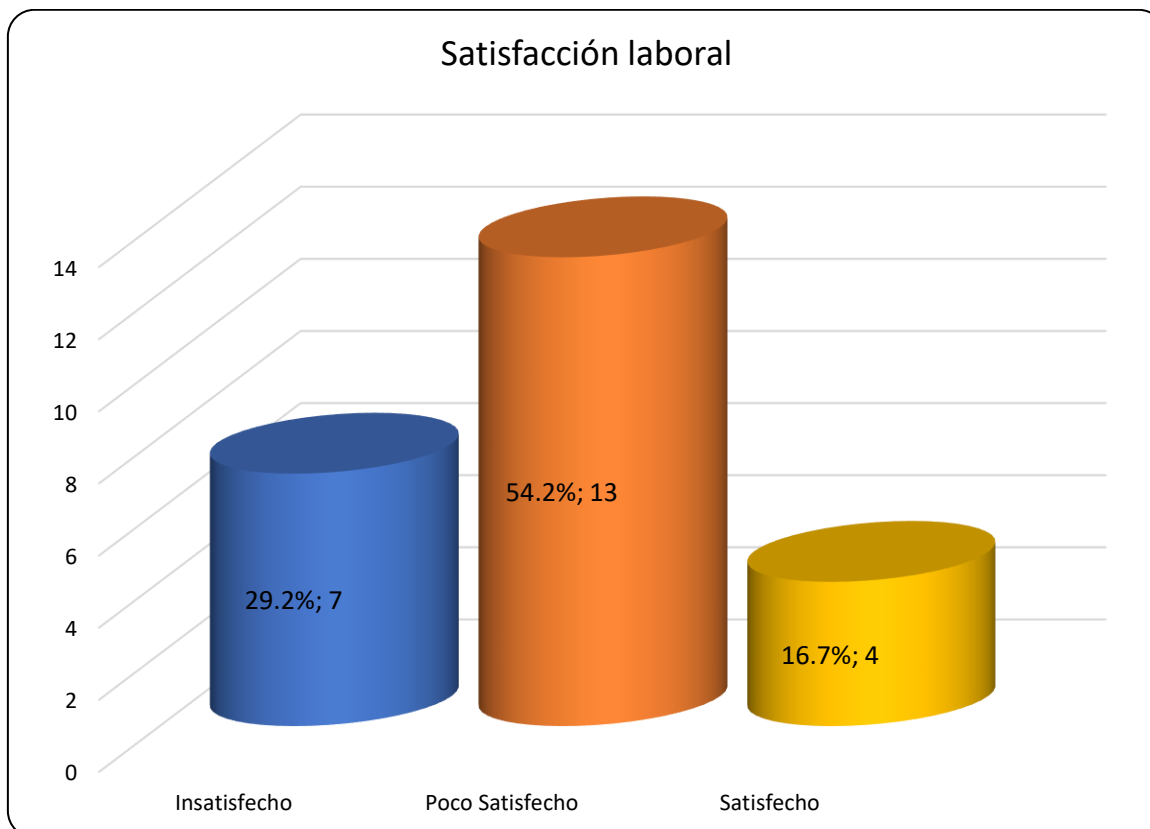


Nota. La gestión administrativa cuenta con la categoría mayoritaria de poco eficiente, similar comportamiento, poseen sus dimensiones.

4.1.2. En función del objetivo específico, Medir el nivel de la satisfacción laboral.

Figura 3

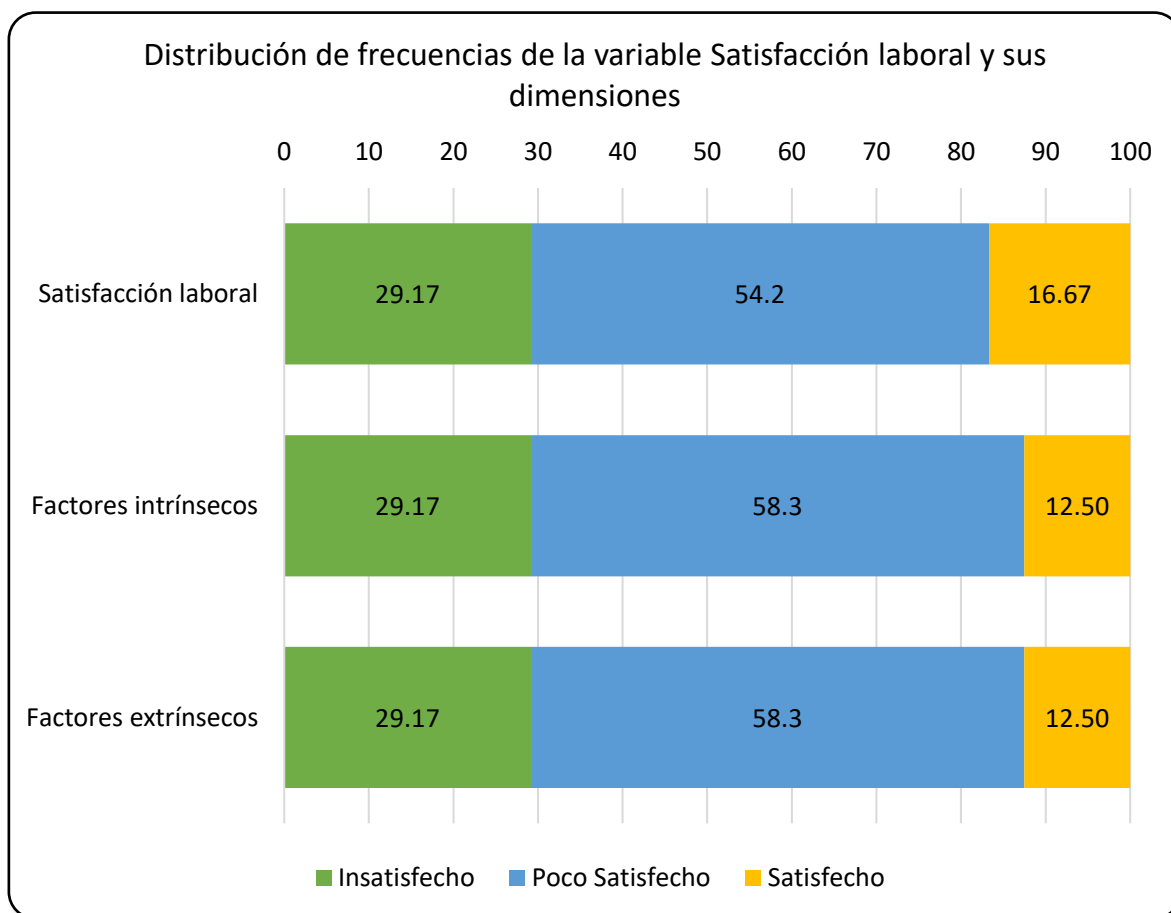
Análisis descriptivo de la variable Satisfacción laboral



Nota. La variable satisfacción laboral experimenta, según los hallazgos, una mayor acumulación de datos en la categoría poco satisfecho con el 54.2%, en tanto que las categorías complementarias obtuvieron resultados variables, insatisfecho un 29.2% y satisfecho 16.7%.

Figura 4

Distribución de frecuencias de la variable satisfacción laboral y sus dimensiones



Nota. La variable satisfacción laboral presenta un comportamiento similar al de sus dimensiones, donde la categoría “Poco satisfecho” resalta con un 54.2% para la variable.

4.2.- Resultados Inferenciales

Respecto a los resultados inferenciales, se procedió conforme a la prueba de normalidad realizada, consignada en el Anexo 5, asimismo, se tuvo en cuenta para su interpretación del coeficiente rho de Spearman con respecto a la prueba de hipótesis, lo señalado en el Anexo 6.

4.2.1.-En función del objetivo general, Estimar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

- H0, No existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Huari – Áncash, 2023
- H1, Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Huari – Áncash, 2023.

Tabla 1

Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

		Gestión Administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	de 1,000 ,704**
n		Sig. (bilateral)	. ,000
		N	24 24

Nota. Con fundamento en los hallazgos de la Tabla 3, se aprecia que la significancia estadística ha sido igual a 0.000, inferior al nivel de error (0.05), lo que permite estadísticamente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, siendo el grado de relación entre las variables igual a 0,704; descifrándose bajo dos perspectivas, de arreglo al rango de relación es positiva, y respecto al nivel de relación es alta.

4.2.2.-En función del objetivo específico, Estimar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral

- H0, No se presenta relación entre la planificación y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

H1, Se presenta relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

Tabla 2

Relación entre la planificación y la satisfacción laboral

			Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	,562**
		Sig. (bilateral)	.	,004
		N	24	24

Nota. Con fundamento en los hallazgos de la Tabla 4, se aprecia que la significancia estadística ha sido igual a 0.004, inferior al nivel de error (0.05), lo que permite estadísticamente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, siendo el grado de relación entre las variables igual a 0,562; descifrándose bajo dos perspectivas, de arreglo al rango de relación es positiva, y respecto al nivel de relación es moderada.

4.2.3.-En función del objetivo específico, Estimar la relación entre la organización y la satisfacción laboral

H0, No se presenta relación entre la organización y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

H1, Se presenta relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

Tabla 3*Relación entre la organización y la satisfacción laboral*

		Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Organización	de 1,000	,645**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,001
	N	24	24

Nota. Con fundamento en los hallazgos de la Tabla 5, se aprecia que la significancia estadística ha sido igual a 0.001, inferior al nivel de error (0.05), lo que permite estadísticamente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, siendo el grado de relación entre las variables igual a 0,645; descifrándose bajo dos perspectivas, de arreglo al rango de relación es positiva, y respecto al nivel de relación es moderada.

4.2.4.- En función del objetivo específico, Estimar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral

- H0, No se presenta relación entre la dirección y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.
- H1, Se presenta relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

Tabla 4*Relación entre la dirección y la satisfacción laboral*

		Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	de Dirección	de 1,000	,748**
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	24	24

Nota. Con fundamento en los hallazgos de la Tabla 6, se aprecia que la significancia estadística ha sido igual a 0.000, inferior al nivel de error (0.05), lo que permite estadísticamente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, siendo el grado de relación entre las variables igual a 0,748; descifrándose bajo dos perspectivas, de arreglo al rango de relación es positiva, y respecto al nivel de relación es alta.

4.2.5.-En función del objetivo específico, Estimar la relación entre el control y la satisfacción laboral

- H0, No se presenta relación entre el control y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari-Áncash, 2023.
- H1, Se presenta relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.

Tabla 5

Relación entre el control y la satisfacción laboral

			Control	Satisfacción laboral
Rho	de Control	Coeficiente	de 1,000	,793**
Spearman		correlación		
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	24	24

Nota. Con fundamento en los hallazgos de la Tabla 7, se aprecia que la significancia estadística ha sido igual a 0.000, inferior al nivel de error (0.05), lo que permite estadísticamente rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, siendo el grado de relación entre las variables igual a 0,793; descifrándose bajo dos perspectivas, de arreglo al rango de relación es positiva, y respecto al nivel de relación es alta.

V.- DISCUSIÓN

Con relación al objetivo general, el propósito fundamental de este estudio fue investigar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral específicamente en el departamento de abastecimiento de una municipalidad en la provincia de Huari, Áncash, durante el año 2023. Los hallazgos obtenidos revelaron una significancia estadística extraordinariamente baja, con un valor de 0.000, lo que demuestra una relación altamente significativa entre ambas variables, y esta importancia es aún más destacable al ser inferior al nivel de error estándar establecido en 0.05. Además, se observó un grado de relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral considerablemente alto, alcanzando un valor de 0.704, lo que evidencia una correlación positiva y sólida entre ellas. Estos resultados coinciden notablemente con la investigación realizada por Guerrero y Pérez en 2018, donde también encontraron una asociación similar, respaldada por un coeficiente de Spearman significativo de 0.037 para el primer grupo municipal y 0.054 para el segundo grupo. Se concluye firmemente que existe una relación significativa y positiva entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en cada municipio estudiado.

Con respecto al Objetivo Específico (1), destinado a evaluar el nivel de gestión administrativa en el área de abastecimiento de una municipalidad en la provincia de Huari, Áncash, durante el año 2023, se reveló que la categoría más prevalente para la gestión administrativa fue "Poco eficiente," abarcando el 58.3% de los casos. En contraposición, las categorías complementarias arrojaron resultados diversos, con un 16.7% para "Deficiente" y un 25% para "Eficiente." Estos resultados corroboran las conclusiones de Trejos (2021), quien resaltó que el 57.4% de la satisfacción laboral se atribuyó a la gestión administrativa, subrayando una correlación positiva y significativa entre ambas variables. Asimismo, sugiere que optimizar los procesos de planificación, organización, liderazgo y control podría potenciar la satisfacción laboral de los docentes, lo que indica la relevancia de mejorar la eficiencia de la gestión administrativa en el contexto estudiado. Este hallazgo tiene implicaciones importantes para la mejora continua de la administración pública local y el bienestar de los trabajadores en el sector educativo.

En relación con el Objetivo Específico (2), orientado a evaluar el nivel de satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad en la provincia de Huari, Áncash, para el año 2023, se evidencia que la variable de satisfacción laboral presenta una concentración predominante en la categoría "Poco satisfecho," representando un 54.2% de los casos. Las categorías complementarias muestran resultados diversos, con un 29.2% para "Insatisfecho" y un 16.7% para "Satisfecho." Estos hallazgos son consistentes con las conclusiones de Acosta (2021), quien señaló que la satisfacción laboral, expresada como "Satisfecho," alcanzó el 28.3%. Esta concordancia sugiere una coherencia en los resultados obtenidos, respaldando estadísticamente el nivel general de satisfacción laboral en las organizaciones estudiadas. La prevalencia de la insatisfacción laboral resalta la importancia de implementar medidas para mejorar el ambiente laboral y promover el bienestar de los empleados en el área de abastecimiento de la municipalidad de Huari. Este hallazgo subraya la necesidad de identificar y abordar las causas subyacentes de la insatisfacción laboral para promover un entorno laboral más positivo y productivo. La comprensión de estos resultados puede orientar estrategias para aumentar la satisfacción y el compromiso laboral, lo que a su vez puede tener un impacto positivo en la productividad y la calidad del servicio en la municipalidad.

En lo concerniente con el Objetivo Específico (3) centrado en estimar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad en la provincia de Huari, Áncash, en 2023, revela resultados significativos. La significancia estadística obtenida, de 0.004, por debajo del nivel de error de 0.05, indica la validez de la relación entre las variables. Al rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alterna, se confirma que existe una asociación entre la planificación y la satisfacción laboral en este contexto específico. El grado de relación entre ambas variables, calculado en 0.562, señala una correlación positiva moderada en términos de nivel. Este descubrimiento se alinea con la investigación de Licas et al. (2022), quienes también encontraron una asociación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con una correlación de Spearman de 0.731. Además, para la planificación y la satisfacción laboral, el índice alcanzó 0.758. Estas similitudes fortalecen la coherencia entre los resultados de ambos estudios, respaldando la idea de que una gestión administrativa efectiva

y una planificación adecuada pueden influir positivamente en la satisfacción laboral de los empleados del área de abastecimiento de las municipalidades

En lo que respecta al Objetivo Específico (4) enfocado en evaluar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad en Huari, Áncash, durante 2023. Los resultados destacan una significancia estadística de 0.001, inferior al nivel de error estándar de 0.05, validando la relación entre las variables. La relación entre organización y satisfacción laboral, con un coeficiente de 0.645, es positiva en términos de rango y moderada en términos de nivel, indicando una conexión sólida pero no extremadamente fuerte. Estos hallazgos concuerdan con la investigación de Pumaquispe (2022), que examinó la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral, obteniendo un estadístico de Spearman de 0.883. Este valor resalta una correlación positiva alta entre la organización y el desempeño laboral, lo que afecta la satisfacción laboral como un desafío laboral significativo. Se subraya la importancia de implementar un método de premiación justo para los trabajadores, un entorno laboral propicio que promueva el bienestar del colaborador y el fomento del trabajo en equipo como estrategias para mejorar la satisfacción laboral y, por ende, el rendimiento organizacional.

El Objetivo Específico (5) se centra en analizar la conexión entre la dirección y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad en Huari, Áncash, en 2023. Los resultados destacan una significancia estadística de 0.000, lo que indica una relación altamente significativa entre estas variables, rechazando la hipótesis nula y respaldando la hipótesis alternativa. El grado de relación entre dirección y satisfacción laboral es de 0.748, lo que sugiere una conexión positiva y fuerte desde ambas perspectivas: tanto en términos de rango como en términos de nivel. Estos resultados están en línea con la investigación de Sihuincha & Ticllasuca (2019), quienes identificaron una relación positiva significativa entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral. Su estudio encontró una correlación de Pearson de 0.670 entre estos factores, así como una correlación de 0.658 entre la dirección y la satisfacción laboral, destacando una conexión directa y robusta entre ambos aspectos. Estos hallazgos resaltan la importancia de una dirección efectiva en el ámbito laboral para promover la

satisfacción de los empleados, lo que puede tener un impacto significativo en el rendimiento y el bienestar organizacional.

En lo que respecta al Objetivo Específico (6) se enfoca en analizar la relación entre el control y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad en Huari, Áncash, en 2023. Los resultados muestran una significancia estadística de 0.000, lo que indica una relación altamente significativa entre estas variables, lo que permite rechazar la hipótesis nula y respaldar la hipótesis alternativa. El grado de relación entre control y satisfacción laboral es de 0.793, lo que sugiere una conexión positiva y fuerte desde ambas perspectivas: tanto en términos de rango como en términos de nivel. Estos hallazgos están respaldados por la investigación de Machaca & Campos Ramirez (2021), quienes encontraron una relación positiva y significativa ($r = 0.603$, $p < 0.05$) entre el control y la satisfacción laboral. Además, confirmaron una relación específica entre control y satisfacción laboral con un coeficiente de correlación (r) de 0.614. Estos resultados respaldan la afirmación de que el control está directamente relacionado de manera significativa con la satisfacción laboral de los docentes.

VI. CONCLUSIONES

Con referencia a los objetivos, teniendo en consideración la medición estadística, se tiene las siguientes conclusiones,

(1) Estimar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral, se concluyó, la significancia fue de 0.000, en tanto que la correlación fue positiva de 0.704, con un 95% de confianza. Se aceptó la hipótesis, Existe una relación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Huari – Áncash, 2023

(2) Medir el nivel de la gestión administrativa, se concluyó El resultado más frecuente respecto a la gestión administrativa es la categoría “Poco eficiente” con el 58.3%, en tanto que las categorías complementarias obtuvieron resultados variables, para “Deficiente” un 16.7% y “Eficiente” 25%. Se rechazó la hipótesis, el nivel de gestión administrativa es alto.

(3) Medir el nivel de la satisfacción laboral, se concluyó que una mayor acumulación de datos en la categoría “poco satisfecho” con el 54.2%, en tanto que las categorías complementarias obtuvieron resultados variables, insatisfecho un 29.2% y satisfecho 16.7%. Se rechazó la hipótesis, el nivel de satisfacción laboral es alto.

(4) Estimar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral, se concluyó, la significancia fue de 0.004, en tanto que la correlación fue positiva moderada de 0.562, con un 95% de confianza. Se aceptó la hipótesis, se presenta relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral.

(5) Estimar la relación entre la organización y la satisfacción laboral, se concluyó, la significancia fue de 0.001, en tanto que la correlación fue positiva moderada de 0.645, con un nivel de confianza del 95%. Se aceptó la hipótesis, se presenta relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral.

(6) Estimar relación entre la dirección y la satisfacción laboral, se concluyó, la significancia fue de 0.000, en tanto que la correlación fue positiva alta de 0.748, con un nivel de confianza del 95%. Se aceptó la hipótesis, Se presenta relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral.

(7) Estimar la relación del control y la satisfacción laboral se concluyó, la significancia fue de 0.000, en tanto que la correlación fue positiva alta de 0.793, con un nivel de confianza del 95%. Se aceptó la hipótesis, Se presenta relación significativa entre el control y la satisfacción laboral.

VII. RECOMENDACIONES

(1) Se sugiere mantener el grado de relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, cuyo parámetro fue alto positivo, aunque debería priorizarse en mejorar el nivel de la variable gestión administrativa a través de sus dimensiones con estrategias puntuales para cada una de ellas.

(2) Se sugiere mejorar el nivel de la variable gestión administrativa, debido a que el nivel más frecuente es “poco eficiente” con un 58.3%, estableciendo estrategias puntuales por cada dimensión para lograr una mayor frecuencia en la categoría “Eficiente”.

(3) Se sugiere mejorar el nivel de la satisfacción laboral, debido a que la frecuencia del baremo “poco satisfecho” es más frecuente con un 54.2%, debiendo mejorar el baremo Satisfecho, que se encuentra con un 16.7%, o que se lograría mejorando la variable gestión administrativa por la relación alta entre las variables.

(4) Se sugiere mantener el grado de relación entre la planificación y la satisfacción laboral, cuyo parámetro fue de medio positivo, debiendo priorizarse en mejorar la planificación, que, aunque es moderada, tiene un impacto moderado en la satisfacción laboral a través de la planificación estratégica, sin descuidar la planificación táctica y operativa.

(5) Se sugiere mantener el grado de relación entre la dimensión organización y la satisfacción laboral, cuya vinculación fue positiva moderada, debiendo tomar acción en desarrollar estrategias para optimizar la estructura organizacional y la adecuada asignación de recursos, ya que el impacto que va a tener estas mejoras en la gestión administrativa va a ser moderada.

(6) Se sugiere mantener la relación entre la dirección y la satisfacción laboral, cuya vinculación fue positiva alta, tomando en consideración la coordinación de los esfuerzos de la planta jerárquica, administrativa y técnica para alcanzar las metas de la municipalidad, debido a que el impacto que producirá será alto.

(7) Se sugiere mantener la relación del control y la satisfacción laboral cuya vinculación fue positiva alta, debiendo tomar acción en el control de los recursos a través de la participación más activa de OCI en las actividades relacionadas con destinar recursos, debido a que el impacto que va a tener es alto.

REFERENCIAS

- Acosta, F. N. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en profesionales de la salud del Hospital Nacional Arzobispo Loayza*.
- Agudelo-Orrego, B. E. (2019). Formación del talento humano y la estrategia organizacional en empresas de Colombia. *Entramado*, 15(1), 116–137. <https://doi.org/10.18041/1900-3803/entramado.1.5383>
- Al Naggar, S. A. (2022). The impact of administrative empowerment on the job satisfaction of employees. *International Journal of ADVANCED AND APPLIED SCIENCES*, 9(7), 194–203. <https://doi.org/10.21833/ijaas.2022.07.020>
- Alles, M. (2018). *Comportamiento Organizacional (Nueva Edición): Cómo lograr un cambio cultural a través de la Gestión por Competencias*. Ediciones Granica.
- Almirón, V. (2020). Liderazgo transaccional vs liderazgo transformacional. *ReiDoCrea: Revista Electrónica de Investigación Docencia Creativa*. <https://doi.org/10.30827/digibug.34629>
- Arias Gallegos, W. L., & Arias Cáceres, G. (2019). Relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa del sector privado. *Ciencia & Trabajo*, 16(51), 185–191.
- Asca, P., Ramos, O., Espinoza, R., & Espinoza, R. (2022). Administrative management in procurement processes in a public sector entity. *Journal of Business and Entrepreneurial Studie*, 5(3).
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. Grupo editorial patria.
- Bao, C. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Escuela de Posgrado de la UNHEVAL*.
- Bernal, V. A. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, 2019. In *Repositorio Institucional - UCV; Universidad César Vallejo*.
- Burdiles, P., Castro, M., & Simian, D. (2019). Planificación y factibilidad de un proyecto de investigación clínica. *Revista Médica Clínica Las Condes*, 30(1), 8–18. <https://doi.org/10.1016/j.rmclc.2018.12.004>

- Chapagain, B. R. (2021). Job Satisfaction Among Academicians in Nepal: The Influence of Institutional Sector and Demographic Factors. *Quantitative Economics and Management Studies*, 2(2), 94–104. <https://doi.org/10.35877/454RI.qems267>
- Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración* (10ma.). McGRAW-HILL/INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Chong, D. (2013). The relevance of management to society: Peter Drucker's oeuvre from the 1940s and 1950s. *Journal of Management History*, 19(1), 55–72. <https://doi.org/10.1108/17511341311286196>
- Coaquira, C. M. (2018). Modelo para la mejora del desempeño organizacional a través de las prácticas de la gestión de la calidad, gestión del conocimiento y liderazgo transformacional en una universidad privada. *Apuntes Universitarios*, 8(3), 57–76. <https://doi.org/10.17162/au.v8i3.331>
- Córdova, J., García, N., Puicón, V., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante la Covid-19 en los colaboradores de las municipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales*. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i3.38475>
- Diario Gestión. (2021). *MTPE: el 98% de conflictos laborales resueltos en el 2021 priorizaron la negociación directa con empleadores | RMMN | ECONOMIA | GESTIÓN*. Diario Gestión. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/mtpe-el-98-de-conflictos-laborales-resueltos-en-el-2021-priorizaron-la-negociacion-directa-con-empleadores-rmmn-noticia/>
- Diario Gestión. (2022). *El 53% de las empresas considera que los conflictos laborales seguirán incrementándose en el 2023 | RMMN | ECONOMIA | GESTIÓN*. Diario. <https://gestion.pe/economia/el-53-de-las-empresas-considera-que-los-conflictos-laborales-seguiran-incrementandose-en-el-2023-rmmn-noticia/?ref=gesr>
- Díaz Dumont, J. R., Ledesma Cuadros, M. J., Tito Cárdenas, J. V., & Carranza Haro, L. R. (2023). Satisfacción laboral: algunas consideraciones. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.11>

- Elizabeth, M., Pizarro, B., Superior, T., Aguirre, J. B., Pública, C., Aracely, R., Parrales, A., De Vinculación De La Carrera, G., Superior, T., Administración, E., Superior, I. T., Comercial, I., Octavio, J., & Cegarra, S. (2020). LA IMPORTANCIA DE LA CONTABILIDAD DE COSTOS EN EL CONTROL ADMINISTRATIVO DE LOS EMPRENEDORES. *Revista Científica Aristas*, 2(2).
- Fernandez, D. G. (2021). Gestión administrativa y desempeño laboral en una entidad educativa de Arequipa en la coyuntura de COVID-19. *Economía & Negocios*, 3(1), 47–62. <https://doi.org/10.33326/27086062.2021.1.1041>
- Floril, P. R. P., & Villegas, J. J. B. (2021). Gestión de talento humano y satisfacción laboral en bancos de Guayaquil. *Journal of the Academy*, 5, 44–61.
- Franklin, S. G., & Terry, G. R. (2000). *Principios de administración*. Compaia.
- Galaz-Fontes, J. F. (2002). *Job satisfaction of Mexican faculty in a public state university: Institutional reality through the lens of the professoriate*. The Claremont Graduate University.
- Gómez Rojas, P., Hernández Guerrero, J., & Méndez Campos, M. D. (2019). Factores de riesgo psicosocial y satisfacción laboral en una empresa chilena del área de la minería. *Ciencia & Trabajo*, 16(49), 9–16.
- Guillin, M., Veloz, I., Guillin, R., & Maliza, W. (2021). Planificación de la contabilidad administrativa en la fábrica de chocolates “Salinerito”, Salinas, Guaranda, Ecuador. *ECA Sinergia*, 12(3). https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v12i3.3023
- Hattie, J., Hodis, F. A., & Kang, S. H. K. (2020). Theories of motivation: Integration and ways forward. *Contemporary Educational Psychology*, 61, 101865. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101865>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología para la investigación Científica: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta (7ma.)*. McGRAW-HILL INTERAMERICANA EDITORES, S.A. de C. V.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2017). *The Motivation to Work*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315124827>

- Huaman, A. S., & Quispe, E. E. (2020). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional Sur Oriente Cusco - INPE Puerto Maldonado, 2019.*
- Inzulza, N. F., Ferro, E. F., Cid, F. M., Salse, Á. S., & Lara, M. M. (2020). Satisfacción laboral de las enfermeras que trabajan en unidades de hemodiálisis en la región de Valparaíso, Chile. *Revista Electrónica de Psicología Iztacala*, 23(4), 1650.
- Istrate, L., Marian, L., & Ferencz, I. S. (2019). The Use of a Project Management Application in Managing Investments in a Public Administration Institution. *Procedia Economics and Finance*, 15, 1732–1739. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00648-0](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00648-0)
- Jung, Y., & Vakharia, N. (2019). Open Systems Theory for Arts and Cultural Organizations: Linking Structure and Performance. *The Journal of Arts Management, Law, and Society*, 49(4), 257–273. <https://doi.org/10.1080/10632921.2019.1617813>
- Khan, M., & Lakshmi, N. (2018). Mediating Role of Employee Engagement in the Relationship between Perceived Supervisor Support and Job Satisfaction. *Asian Journal of Management*, 9(1), 189. <https://doi.org/10.5958/2321-5763.2018.00029.X>
- Leyva, A. B., Cavazos Arroyo, J., & Espejel Blanco, J. E. (2018). Influencia de la planeación estratégica y habilidades gerenciales como factores internos de la competitividad empresarial de las Pymes. *Contaduría y Administración*, 63(3), 41. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2018.1085>
- Licas, E. M., Licas, D., Portugal, F. C., Patricio, S. S., & Guizado, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. *Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258–263.
- Londoño-Cadavid, C. (2021). Aspectos éticos en la academia: escritura científica e investigación. *Revista Docencia Universitaria*. <https://doi.org/10.18273/revd.vesp1-2021029>

- Luna Sono, J., & Luna Hernández, M. J. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de Educación*. <https://doi.org/10.31876/ie.vi.95>
- Machaca, D. R., & Campos Ramirez, M. (2021). Gestión educativa y satisfacción laboral, en los docentes de una asociación educativa en Lima. *Paidagogo*, 3(1), 103–127. <https://doi.org/10.52936/p.v3i1.49>
- Martínez, G. (2022). *Revisión sistemática sobre satisfacción laboral en trabajadores/as en Latinoamérica*. Universidad Católica de la Santísima Concepción. [http://repositoriodigital](http://repositoriodigital....)
- Meléndez, J. S., & Bardales, J. M. D. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1510–1523.
- Mendoza-Fernandez, V. M., & Moreira-Chóez, J. S. (2021). Procesos de Gestión Administrativa, un recorrido desde su origen. *Revista Científica FIPCAEC (Fomento de La Investigación y Publicación Científico-Técnica Multidisciplinaria)*. ISSN: 2588-090X. *Polo de Capacitación, Investigación y Publicación (POCAIP)*, 6(3), 608–620.
- Mora, J. L., & Mariscal, Z. M. . (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*. <https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1i1.1307>
- Múñch, L. (2018). *Administracion gestion organizaciona, enfoques y proceso administrativo*. Mexico: Pearson.
- Neira, R. M., Delgado Fernández, V., Puican Rodriguez, V. H., Vargas Espinoza, J. L., & García Escalante, M. R. (2022). Administrative management in the collection of property tax in the municipality of Condorcanqui, Peru. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(4), 108–121. <https://doi.org/10.51798/sijis.v3i4.438>
- Pashanasi, B., Gárate Ríos, J., & Palomino Alvarado, G. del P. (2021). Desempeño laboral en instituciones de educación superior: una revisión Latinoamericana de literatura. *Comuni@ Cción*, 12(3), 163–174.

- Paucar, M. T. (2021). *Gestión administrativa y productividad laboral en el gobierno regional de Ancash, Huaraz, 2021*.
- Peña-Acuña, B. (2021). Liderazgo y gestión empresarial: modelo de liderazgo global de cambio. *Revista Venezolana de Gerencia*, 26(95), 723–740. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.95.18>
- Pereira-González, L. M., & Basantes-Andrade, A. (2023). *Probabilidad y estadística*. Editorial UTN.
- Pérez, A. (2020). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua* [Maestría en Gestión del Talento Humano, Universidad Técnica de Ambato]. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28321>
- Pomaranik, W., & Kludacz-Alessandri, M. (2023). Talent management and job satisfaction of medical personnel in Polish healthcare entities. *Frontiers in Psychology*, 14. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1146073>
- Portugal, F., Licas, E., Patricio, S., Loayza, M., Licas, D., & Maguiña, W. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios. In *Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios*. <https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>
- Pumaquispe, M. (2022). *Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021*.
- Ramos, G., Aguiar, A. P., & Pequito, S. (2022). An overview of structural systems theory. *Automatica*, 140, 110229. <https://doi.org/10.1016/j.automatica.2022.110229>
- Rasul, J., Jaleel, A., & Ismail, N. (2023). Administrative excellence and its relationship to the creative abilities of the colleges of physical education and sports sciences in Baghdad from the perspective of professors. *Modern Sport*, 22(2), 0076. <https://doi.org/10.54702/ms.v22i2.1110>
- Robbins, S., & Coulter, M. (2018). *Administración* (13E ed.). Pearson Educación de México, S.A. de C.V.

- Rojas, C. P., Hernandez, H. G., & Niebles, W. A. (2020). Gestión administrativa sustentable de los sistemas integrados de gestión en los servicios de salud. *Revista Espacios*, 41(01).
- Romero, E. D., Villalobos Lopez, C. de J., Montero Pichilingue, M. T., Velasquez Espejo, E. L., & Mendez Concha, L. E. (2022). Análisis crítico del aporte de Peter Drucker a la Ciencia Administrativa. *Economía & Negocios*, 4(2), 280–296. <https://doi.org/10.33326/27086062.2022.2.1265>
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 2, 1510–1523. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.176
- Sihuincha, R., & Ticllasuca, J. M. (2019). *La Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaraés-Periodo 2016*.
- Sono, J. L., & Hernández, M. J. L. (2021). La gestión administrativa municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de La Educación*.
- Torres, N. D. R., Fierro López, P. E., Torres Peñafiel, S., & Ponce Andrade, A. L. (2018). La conceptualización de organización desde un enfoque sistémico. *SATHIRI*, 13(1), 147. <https://doi.org/10.32645/13906925.508>
- Trejos, C. J. (2021). *La gestion administrativa como predictora de la satisfaccion laboral de docentes de la Union Colombiana del Sur*.
- Vara-Horna, A. (2012). *Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa Un método efectivo para las ciencias empresariales (3ra.)*. Instituto de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos. Universidad de San Martín de Porres.
- Velázquez Hernández, J. A., Alonso Chombo, R., & Romero Zepeda, J. A. (2021). Effect of administrative management for the development of university competencies in Engineering students Campus Amazcala. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 551–564. <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9539>

- Velázquez, J. A., Alonso Chombo, R., & Romero Zepeda, J. A. (2021). Effect of administrative management for the development of university competencies in Engineering students Campus Amazcala. *Advances in Social Sciences Research Journal*, 7(12), 551–564. <https://doi.org/10.14738/assrj.712.9539>
- Yang, K., & Kassekert, A. (2021). Linking Management Reform with Employee Job Satisfaction: Evidence from Federal Agencies. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 20(2), 413–436. <https://doi.org/10.1093/jopart/mup010>

ANEXOS

Anexo 1, Matriz de Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
Gestión administrativa	La gestión administrativa es el proceso de lograr las actividades con esfuerzo conjunto del personal a través de la planificación, la organización de los recursos financieros y humanos, dirección de los esfuerzos y mecanismos financieros y control eficaz y eficiente de los procedimientos (Robbins y Coulter, 2014, p. 23).	La gestión administrativa se medirá a través de las dimensiones planificación, organización, dirección y control. Estará conformada por ítems con escala tipo Likert.	Planificación	Visión	La unidad de abastecimiento tiene una visión clara de su papel en la municipalidad de Huari.	Ordinal
					La visión de la unidad de abastecimiento está alineada con los objetivos generales de la municipalidad.	
				Misión	La misión de la unidad de abastecimiento se enfoca en garantizar la eficiencia y transparencia en las adquisiciones públicas.	
					La misión de la unidad de abastecimiento es clara y compartida por todo el equipo.	
				Objetivos	Los objetivos estratégicos de la unidad de abastecimiento para 2023 son claros y medibles.	
					Los objetivos estratégicos de la unidad de abastecimiento están alineados con los objetivos generales de la municipalidad.	
			Políticas	Las políticas de adquisiciones en la municipalidad de Huari se aplican de manera efectiva.		
				Se garantiza el cumplimiento de las políticas de adquisiciones y la legalidad en los procesos.		
			Organización	Estructura organizacional	La estructura organizacional actual de la unidad de abastecimiento facilita la gestión eficiente de las adquisiciones.	
					La estructura organizacional promueve la colaboración entre los miembros del equipo de abastecimiento.	
				Recursos humanos	El personal en el área de abastecimiento está adecuadamente capacitado y calificado.	
					Se promueve el desarrollo profesional y la retención del personal en el área de abastecimiento.	
Recursos financieros	Los recursos financieros asignados para las adquisiciones se utilizan de manera eficiente.					

			Se realiza un seguimiento riguroso del presupuesto de abastecimiento.
	Dirección	Liderazgo	Los líderes en el área de abastecimiento promueven la toma de decisiones ética y responsable. El liderazgo en el área de abastecimiento es efectivo y orientado a objetivos.
		Trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo entre los miembros del área de abastecimiento. Existe colaboración efectiva entre el área de abastecimiento y otras áreas de la municipalidad.
	Control	Supervisión	Los procesos de adquisiciones son supervisados y controlados de manera efectiva. Se realizan auditorías internas o externas para evaluar la eficacia y transparencia en las adquisiciones.
			Ajustes
		Correcciones	La unidad de abastecimiento es rápida en identificar y corregir errores en los procesos de adquisiciones. Se lleva un registro adecuado de las correcciones realizadas en los procesos de adquisiciones.
			Estándares
		Evaluación	
			Las evaluaciones de desempeño en el área de abastecimiento conducen a mejoras y ajustes en los procesos.
			Se recopila retroalimentación de los proveedores y otros usuarios de los servicios de adquisiciones para mejorar los procesos.

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de medición
	La satisfacción laboral es la interacción dos factores preponderantes, intrínsecos y extrínsecos. El factor intrínseco hace mención a las variables que implican específicamente el ejercicio de trabajo y conforman componentes como la responsabilidad, cumplimiento de metas y actividades laborales. Mientras que el extrínseco involucra aspectos de índole salarial, relaciones interpersonales, reglas de trabajo y seguridad laboral	La satisfacción laboral se medirá a través de las dimensiones factores intrínsecos u factores extrínsecos. Estará conformada por ítems con escala tipo Likert.	Factores intrínsecos	Autorrealización	En mi rol en el área de abastecimiento, tengo la oportunidad de aplicar mis habilidades y conocimientos de manera efectiva.	Ordinal
					Me siento desafiado(a) y motivado(a) por las responsabilidades que tengo en el área de abastecimiento.	
					En mi trabajo de abastecimiento, puedo contribuir al logro de los objetivos de la municipalidad y de la comunidad en general.	
				Reconocimiento	Mi contribución al área de abastecimiento es reconocida y valorada por la municipalidad.	
					Recibo retroalimentación positiva sobre mi trabajo de parte de mis superiores y compañeros en el área de abastecimiento.	
					Se me brindan oportunidades de reconocimiento y recompensas por mi desempeño en el área de abastecimiento.	
			Desarrollo personal	En el área de abastecimiento, se fomenta mi desarrollo profesional y crecimiento personal.		
				Se me brindan oportunidades de capacitación y formación para mejorar mis habilidades y conocimientos en adquisiciones.		
				Siento que mi desarrollo personal está alineado con mis metas y aspiraciones profesionales en el área de abastecimiento.		
			Factores extrínsecos	Salario	Mi salario en el área de abastecimiento es competitivo en comparación con otros roles similares en la Municipalidad de Huari.	
					Estoy satisfecho(a) con mi nivel de compensación con relación a mi trabajo en el área de abastecimiento.	
					Se revisa y ajusta el salario de acuerdo con el desempeño y la inflación para mantener su competitividad.	
Línea de carrera	Veo oportunidades claras de crecimiento y avance en mi carrera en el área de abastecimiento de la municipalidad.					
	Existe un plan de desarrollo de carrera que me permite establecer metas y objetivos a largo plazo en el área de abastecimiento.					
	Se me brinda apoyo y oportunidades para avanzar en mi carrera, como promociones y cambios de roles.					

	(Herzberg, 1959, p. 78).			Clima laboral	En el área de abastecimiento, me siento cómodo(a) para expresar mis opiniones y sugerencias.	
					El ambiente de trabajo en el área de abastecimiento es colaborativo y promueve el trabajo en equipo.	
					En general, estoy satisfecho(a) con el clima laboral en el área de abastecimiento de la municipalidad.	

Anexo 2, Instrumento de recolección de datos

Título de la investigación, Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari - Áncash, 2023

INTRODUCCIÓN

Con el fin de comprender y evaluar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad en la provincia de Huari, Áncash, se ha diseñado este cuestionario. Sus respuestas serán valiosas para identificar áreas de mejora y fortalezas en el área de abastecimiento, lo que permitirá tomar medidas para mejorar el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional.

INSTRUCCIONES

Agradecemos su participación en esta investigación sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de la municipalidad de la provincia de Huari, Áncash, en el año 2023. Sus respuestas son fundamentales para ayudarnos a obtener una comprensión más profunda de este importante tema. Por favor, lea cuidadosamente las siguientes instrucciones antes de comenzar a responder el cuestionario,

Este cuestionario consta de varias preguntas, divididas en secciones temáticas relacionadas con la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento.

Para cada pregunta, se proporcionará una escala de Likert de 1 a 5, donde 1 representa "Totalmente en desacuerdo" y 5 representa "Totalmente de acuerdo". Seleccione el número que mejor refleje su opinión o percepción en cada afirmación. Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. No se compartirá su información personal con terceros. La información recopilada se utilizará únicamente con fines de investigación y análisis.

Por favor, responda todas las preguntas con sinceridad y basándose en su experiencia y percepción en el área de abastecimiento de la municipalidad de Huari en 2023.

Agradecemos su participación y colaboración en esta investigación. Sus respuestas contribuirán a mejorar el ambiente laboral y la gestión administrativa en el área de abastecimiento de la municipalidad de Huari. Por favor, comience a responder el cuestionario a continuación."

N°	Dimensión	Indicador	Pregunta	Alternativas				
1	Planificación	Visión	La unidad de abastecimiento tiene una visión clara de su papel en la municipalidad de Huari.	5	4	3	2	1
2			La visión de la unidad de abastecimiento está alineada con los objetivos generales de la municipalidad.	5	4	3	2	1

3		Misión	La misión de la unidad de abastecimiento se enfoca en garantizar la eficiencia y transparencia en las adquisiciones públicas.	5	4	3	2	1
4			La misión de la unidad de abastecimiento es clara y compartida por todo el equipo.	5	4	3	2	1
5		Objetivos	Los objetivos estratégicos de la unidad de abastecimiento para 2023 son claros y medibles.	5	4	3	2	1
6			Los objetivos estratégicos de la unidad de abastecimiento están alineados con los objetivos generales de la municipalidad.	5	4	3	2	1
7		Políticas	Las políticas de adquisiciones en la municipalidad de Huari se aplican de manera efectiva.	5	4	3	2	1
8			Se garantiza el cumplimiento de las políticas de adquisiciones y la legalidad en los procesos.	5	4	3	2	1
9	Organización	Estructura organizacional	La estructura organizacional actual de la unidad de abastecimiento facilita la gestión eficiente de las adquisiciones.	5	4	3	2	1
10				La estructura organizacional promueve la colaboración entre los miembros del equipo de abastecimiento.	5	4	3	2
11		Recursos humanos	El personal en el área de abastecimiento está adecuadamente capacitado y calificado.	5	4	3	2	1
12				Se promueve el desarrollo profesional y la retención del personal en el área de abastecimiento.	5	4	3	2
13		Recursos financieros	Los recursos financieros asignados para las adquisiciones se utilizan de manera eficiente.	5	4	3	2	1
14				Se realiza un seguimiento riguroso del presupuesto de abastecimiento.	5	4	3	2
15	Dirección	Liderazgo	Los líderes en el área de abastecimiento promueven la toma de decisiones de manera ética y responsable.	5	4	3	2	1
16				El liderazgo en el área de abastecimiento es efectivo y orientado a objetivos.	5	4	3	2
17		Trabajo en equipo	Se fomenta el trabajo en equipo entre los miembros del área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
18				Existe colaboración efectiva entre el área de abastecimiento y otras áreas de la municipalidad.	5	4	3	2
19	Control	Supervisión	Los procesos de adquisiciones son supervisados y controlados de manera efectiva.	5	4	3	2	1
20				Se realizan auditorías internas o externas para evaluar la eficacia y transparencia en las adquisiciones.	5	4	3	2
21		Ajustes	Los ajustes y correcciones en los procesos de adquisiciones se gestionan de manera oportuna.	5	4	3	2	1
22				Se registran y aplican experiencias aprendidas de las adquisiciones anteriores.	5	4	3	2
23		Correcciones	La unidad de abastecimiento es rápida en identificar y corregir errores en los procesos de adquisiciones.	5	4	3	2	1
24				Se lleva un registro adecuado de las correcciones realizadas en los procesos de adquisiciones.	5	4	3	2

25	Estándares	En el área de abastecimiento, se siguen estándares de calidad y rendimiento establecidos para las adquisiciones.	5	4	3	2	1
26		Los estándares aplicados en las adquisiciones se actualizan regularmente para reflejar las mejores prácticas.	5	4	3	2	1
27	Evaluación	La unidad de abastecimiento realiza evaluaciones periódicas de su desempeño en los procesos de adquisiciones.	5	4	3	2	1
28		Se utilizan indicadores y métricas en la medición de la eficiencia y efectividad de los procesos de abastecimiento.	5	4	3	2	1
29		Las evaluaciones de desempeño en el área de abastecimiento conducen a mejoras y ajustes en los procesos.	5	4	3	2	1
30		Se recopila información que sirve como retroalimentación de los proveedores y otros usuarios de los servicios de adquisiciones para mejorar los procesos.	5	4	3	2	1
31	Autorrealización	En mi rol en el área de abastecimiento, tengo la oportunidad de aplicar mis habilidades y conocimientos de manera efectiva.	5	4	3	2	1
32		Me siento desafiado(a) y motivado(a) por las responsabilidades que tengo en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
33		En mi trabajo de abastecimiento, puedo contribuir al logro de los objetivos de la municipalidad y de la comunidad en general.	5	4	3	2	1
34	Reconocimiento	Mi contribución al área de abastecimiento es reconocida y valorada por la municipalidad.	5	4	3	2	1
35		Recibo retroalimentación positiva sobre mi trabajo de parte de mis superiores y compañeros en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
36		La municipalidad me brinda reconocimientos y recompensas por mi desempeño en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
37	Desarrollo personal	En el área de abastecimiento, se fomenta mi desarrollo profesional y crecimiento personal.	5	4	3	2	1
38		En la Municipalidad me brindan capacitación y formación para mejorar mis habilidades y conocimientos en adquisiciones.	5	4	3	2	1
39		Siento que mi desarrollo personal está alineado con mis metas y aspiraciones profesionales en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
40	Salario	Mi salario en el área de abastecimiento es competitivo en comparación con otros roles similares en la Municipalidad de Huari.	5	4	3	2	1
41		Estoy satisfecho(a) con mi nivel de compensación con relación a mi trabajo en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
42		Se revisa y ajusta el salario de acuerdo con el desempeño y la inflación para mantener su competitividad.	5	4	3	2	1
43	Línea de carrera	Veo oportunidades claras de crecimiento y avance en mi carrera en el área de abastecimiento de la municipalidad.	5	4	3	2	1

44		Existe un plan de desarrollo de carrera que me permite establecer metas y objetivos a largo plazo en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
45		Se me brinda apoyo y oportunidades para avanzar en mi carrera, como promociones y cambios de roles.	5	4	3	2	1
46	Clima laboral	En el área de abastecimiento, me siento cómodo(a) para expresar mis opiniones y sugerencias.	5	4	3	2	1
47		El ambiente de trabajo en el área de abastecimiento es colaborativo y promueve el trabajo en equipo.	5	4	3	2	1
48		En general, estoy satisfecho(a) con el clima laboral en el área de abastecimiento de la municipalidad.	5	4	3	2	1

Anexo 3, Modelo de Consentimiento informado

Código del participante (a llenar por el encuestador), _____

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Esta investigación tiene como estimar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023, alumna del curso de titulación del programa de Administración de la Universidad César Vallejo. Con esa finalidad, le pedimos colabore con ellos respondiendo este cuestionario que le tomará aproximadamente 20 minutos. Su participación es enteramente voluntaria.

Este cuestionario contiene una serie de afirmaciones, las cuales tienen diversas categorías de respuesta. Le solicitamos que lea con atención cada una de ellas para responderlas adecuadamente. Le agradeceremos nos proporcione una respuesta SINCERA y HONESTA. El cuestionario es ANÓNIMO, por lo que no es necesario colocar su nombre en ningún lugar. La información recopilada a través de este cuestionario será manejada únicamente por los investigadores y con el único fin de este estudio.

Si tiene dudas con alguna afirmación, por favor consúltela con quien le hizo llegar el presente cuestionario. Si desea dejar de responder el cuestionario puede hacerlo en el momento que usted lo desee. Ante cualquier duda o consulta llamar al móvil 959 129 805, con Laly Roxana Salazar Loarte.

MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACIÓN.

Firma del evaluado(a)

Firma de la tesista

Yo, he sido informado(a) de las condiciones en las cuales acepto participar en la investigación realizada por la alumna de Titulación de la carrera profesional de

Administración de Facultad de Ciencias Empresariales de la Universidad César Vallejo

DATOS PERSONALES,

Edad, años

Sexo,

Puesto,

Tiempo en el cargo,

Años de ejercicio de la profesión,

Nivel de instrucción,

Anexo 4, Matriz de evaluación por juicio de expertos

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	: González Lucero Anddy David.
Institución donde labora	: Construcción, Minería y Seguridad SRL
Especialidad	: Magister en Economía, con mención en Gestión Empresarial.
Instrumento de evaluación	: Cuestionario de la Satisfacción Laboral.
Autora del instrumento	: Salazar Loarte, Laly Roxana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .				X	
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL					45	

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Huaraz, 24 de setiembre de 2023


Mg. Anddy David González Lucero
GLAD N° 04628
Mg. Anddy David González Lucero
DNI N°31677361

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto	: González Lucero Anddy David.
Institución donde labora	: Construcción, Minería y Seguridad SRL.
Especialidad	: Magister en Economía, con mención en Gestión Empresarial
Instrumento de evaluación	: Cuestionario de Gestión administrativa
Autora del instrumento	: Salazar Loarte, Laly Roxana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.				X	
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		45				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Huaraz, 24 de setiembre de 2023


 Mg. Anddy González Lucero
 GLAD N° 04628
 Mg. Anddy David González Lucero
 DNI N°31677361

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Yuri Roger Osorio Espinoza.
 Institución donde labora : Dirección Regional de Educación de Ancash, UCV.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la Satisfacción Laboral.
 Autora del instrumento : Salazar Loarte, Laly Roxana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL		47				

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Huaraz, 10 de octubre de 2023


 Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza
 CI AD N° 04141

Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza
 DNI N° 41699815

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : Yuri Roger Osorio Espinoza.
 Institución donde labora : Dirección Regional de Educación de Ancash, UCV.
 Especialidad : Magister en Gestión Pública
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión administrativa
 Autora del instrumento : Salazar Loarte, Laly Roxana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 10 de octubre de 2023



 Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza
 CI AD N° 04141

Mg. Yuri Roger Osorio Espinoza
DNI N°41699815

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : González Lucero Juan Roosevelt.
 Institución donde labora : UCV, UNASAM
 Especialidad : Magister en Economía, con mención en Gestión Empresarial.
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de la Satisfacción Laboral.
 Autora del instrumento : Salazar Loarte, Laly Roxana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: SATISFACCIÓN LABORAL en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.					X
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.				X	
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.				X	
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: SATISFACCIÓN LABORAL .					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.					X
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 09 de setiembre de 2023


 Mag. Juan Roosevelt González Lucero
 CLAD REGUC. 14374
 DNI: 31666798

Mg. Juan Roosevelt González Lucero
 DNI N°31666798

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y Nombres del experto : González Lucero Juan Roosevelt.
 Institución donde labora : UCV, UNASAM.
 Especialidad : Magister en Economía, con mención en Gestión Empresarial
 Instrumento de evaluación : Cuestionario de Gestión administrativa
 Autora del instrumento : Salazar Loarte, Laly Roxana

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

CRITERIOS	INDICADORES	1	2	3	4	5
CLARIDAD	Los ítems están redactados con lenguaje apropiado y libre de ambigüedades acorde con los sujetos muestrales.					X
OBJETIVIDAD	Las instrucciones y los ítems del instrumento permiten recoger la información objetiva sobre la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA en todas sus dimensiones en indicadores conceptuales y operacionales.					X
ACTUALIDAD	El instrumento demuestra vigencia acorde con el conocimiento científico, tecnológico, innovación y legal inherente a la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA .				X	
ORGANIZACIÓN	Los ítems del instrumento reflejan organicidad lógica entre la definición operacional y conceptual respecto a la variable, de manera que permiten hacer inferencias en función a las hipótesis, problema y objetivos de la investigación.				X	
SUFICIENCIA	Los ítems del instrumento son suficientes en cantidad y calidad acorde con la variable, dimensiones e indicadores.					X
INTENCIONALIDAD	Los ítems del instrumento son coherentes con el tipo de investigación y responden a los objetivos, hipótesis y variable de estudio.				X	
CONSISTENCIA	La información que se recoja a través de los ítems del instrumento permitirá analizar, describir y explicar la realidad, motivo de la investigación.					X
COHERENCIA	Los ítems del instrumento expresan relación con los indicadores de cada dimensión de la variable: GESTIÓN ADMINISTRATIVA					X
METODOLOGÍA	La relación entre la técnica y el instrumento propuestos responden al propósito de la investigación, desarrollo tecnológico e innovación.				X	
PERTINENCIA	La redacción de los ítems concuerda con la escala valorativa del instrumento.					X
PUNTAJE TOTAL						46

(Nota: Tener en cuenta que el instrumento es válido cuando se tiene un puntaje mínimo de 41 "Excelente"; sin embargo, un puntaje menor al anterior se considera al instrumento no válido ni aplicable)

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable.

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Huaraz, 09 de setiembre de 2023


 Mag. Juan Roosevelt González Lucero
 CLAD REGUC. 14374
 DNI: 31666798
 Mg. Juan Roosevelt González Lucero
 DNI N°31666798

Anexo 5, Confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos

Confiabilidad del cuestionario gestión administrativa

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.8603
Número de ítems del instrumento	35
Sumatoria de la varianza de los ítems	68.053
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	414.36

El índice del Alfa de Cronbach obtenido es del 0.860, significando que el cuestionario es excelente confiable, proceso realizado a una encuesta piloto de 15 encuestados.

Base de datos de la encuesta piloto

ENCUESTADOS		ITEMS																																	SUMA					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35				
E1		1	3	2	1	2	2	4	1	2	3	2	1	2	1	2	4	2	3	1	1	1	3	2	1	2	1	2	2	4	2	1	2	4	3	1	2	4	2	72
E2		3	4	3	3	5	1	2	5	2	2	3	3	5	4	5	2	5	2	5	4	4	5	2	3	3	3	2	4	3	1	3	2	5	3	3	3	115		
E3		3	4	2	5	2	2	1	1	5	3	4	3	5	2	5	5	3	4	5	2	4	3	4	3	3	1	2	4	3	5	3	4	4	1	2	112			
E4		4	1	3	3	5	3	5	1	3	4	5	2	3	3	3	1	4	4	5	5	3	4	5	1	1	1	1	1	1	5	4	1	5	4	4	114			
E5		1	2	4	5	1	1	1	5	5	5	2	5	3	5	5	4	1	3	3	2	5	4	2	4	4	5	1	5	2	4	5	1	5	3	4	117			
E6		3	4	2	1	4	3	1	2	1	1	3	1	3	1	5	1	3	5	4	5	4	1	5	3	3	4	4	3	5	2	3	4	3	4	4	106			
E7		1	1	4	4	1	4	1	4	3	2	3	4	4	2	1	3	1	4	2	3	2	3	3	4	3	1	1	1	5	3	1	5	5	5	1	5	102		
E8		2	3	5	4	3	5	5	1	5	5	5	4	3	3	4	4	2	4	5	1	3	3	3	4	5	1	3	2	1	2	4	3	5	3	2	117			
E9		5	1	2	5	3	3	2	2	1	3	2	4	5	4	5	5	1	4	3	4	2	4	2	5	2	4	2	5	3	2	1	2	5	3	1	107			
E10		4	3	2	2	4	2	4	4	1	3	2	2	4	4	2	5	5	1	2	5	1	2	1	1	3	3	3	2	1	5	1	2	3	2	1	92			
E11		3	3	5	1	4	3	5	2	1	1	3	5	1	1	2	2	4	4	4	1	5	2	2	3	4	2	3	1	3	5	1	3	1	2	5	97			
E12		1	1	5	5	4	2	1	3	1	5	2	4	5	4	3	1	2	3	3	5	5	4	3	3	3	4	5	1	3	2	5	2	3	1	109				
E13		5	2	4	2	5	5	1	2	4	2	4	1	1	1	4	2	5	1	3	3	5	1	1	3	3	5	3	1	3	1	1	1	1	1	3	5	94		
E14		3	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	3	4	5	5	3	4	4	4	4	5	4	4	4	146			
E15		5	5	5	5	3	5	5	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	3	5	5	5	5	5	160		
VARIANZA		2.06	1.89	1.45	2.36	1.56	2.2	2.29	2.77	2.06	1.85	1.71	1.84	2.2	2.2	2.12	1.96	2.46	1.45	1.32	2.16	2.11	1.53	1.73	1.33	1.26	2.16	1.45	2.25	1.98	2.2	1.98	2.33	2.38	1.18	2.29				
SUMATORIA DE VARIANZA		68.05333333																																						
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS		414.3555556																																						

Confiabilidad del cuestionario satisfacción laboral

COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD DEL CUESTIONARIO	0.825
Número de ítems del instrumento	24
Sumatoria de la varianza de los ítems	41.61
VARIANZA TOTAL DEL INSTRUMENTO	198.7

El índice del Alfa de Cronbach obtenido fue del 0.825, significando que el cuestionario es excelente confiable, proceso realizado a una encuesta piloto de 15 encuestados.

Base de datos de la encuesta piloto

ENCUESTADOS	ITEMS																								SUMA
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	
E1	1	3	2	2	1	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	1	49
E2	4	3	3	3	3	4	1	5	1	2	4	4	5	1	1	3	3	5	2	5	4	4	4	1	75
E3	3	3	3	3	4	3	1	5	2	5	5	5	4	2	3	4	1	2	4	3	2	2	5	3	77
E4	1	1	4	2	3	1	5	5	4	1	2	5	4	2	4	2	1	2	2	5	1	1	2	3	63
E5	3	1	4	2	3	2	3	4	1	1	4	2	4	4	5	2	2	3	2	1	2	3	3	3	64
E6	4	2	4	3	4	1	4	5	1	1	2	4	4	4	3	4	3	2	3	2	4	1	4	3	72
E7	3	1	5	5	3	1	4	1	5	4	1	1	2	1	5	5	1	1	4	2	2	2	4	5	68
E8	4	5	3	2	2	5	2	5	1	3	3	4	1	3	3	1	1	1	2	2	4	2	5	5	69
E9	2	2	2	1	3	4	3	5	3	2	3	3	4	5	1	2	2	1	5	5	1	3	5	4	71
E10	4	4	4	2	1	5	1	4	3	5	2	3	5	4	2	3	3	1	5	2	5	3	3	2	76
E11	5	3	1	1	3	1	1	3	1	2	5	3	1	3	5	3	4	3	3	3	3	2	3	2	64
E12	3	2	3	1	5	1	3	2	4	4	5	1	5	1	5	4	1	3	1	4	2	2	4	1	67
E13	1	2	3	2	2	1	4	1	1	4	1	5	5	1	4	2	2	4	1	5	2	1	5	3	62
E14	4	5	3	4	4	3	4	3	4	5	4	4	4	2	3	4	3	4	3	4	4	4	5	4	91
E15	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	113
VARIANZA	1.72	1.66	1.13	1.32	1.4	2.51	1.98	2.22	2.25	2.53	1.93	1.57	1.96	1.71	1.97	1.4	1.4	1.82	1.8	1.8	1.72	1.05	1.13	1.66	
SUMATORIA DE VARIANZA	41.6088889																								
VARIANZA DE LA SUMA DE LOS ITEMS	198.7288889																								

Anexo 6, Prueba de normalidad de datos

Debido a que la cantidad de datos no supera los 50 elementos, se realizó la prueba de normalidad de Shapiro Wilk, donde se considera,

H0 , La muestra sigue una distribución normal

H1 , La muestra no sigue una distribución normal.

Donde la regla de decisión es,

Si p-valor $\leq \alpha$ se rechaza la hipótesis nula.

Si p-valor $> \alpha$ no se rechaza la hipótesis nula.

Resultados,

	Shapiro-Wilk		Sig.
	Estadístico	gl	
Gestión Administrativa	0.792	24	0.000
Planeación	0.770	24	0.000
Organización	0.810	24	0.000
Coordinación	0.814	24	0.001
Dirección	0.813	24	0.000
Satisfacción laboral	0.800	24	0.000
Factores intrínsecos	0.782	24	0.000
Factores extrínsecos	0.782	24	0.000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Interpretación

Como se puede apreciar, el p-valor obtenido, en todos los casos, tanto para las variables como para sus dimensiones es menor a 0.05, ($p=0.000 < \alpha = 0.05$), entonces, existe suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, por lo que el resultado confirma que los datos no siguen una distribución normal.

Esta evidencia conlleva a tomar en cuenta una prueba no paramétrica para la realización de la contrastación de las hipótesis de la investigación.

Anexo 7, Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman

Valor de rho	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a ,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a 0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a 0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a 0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a 0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. Fuente Hernández et al. (2018)

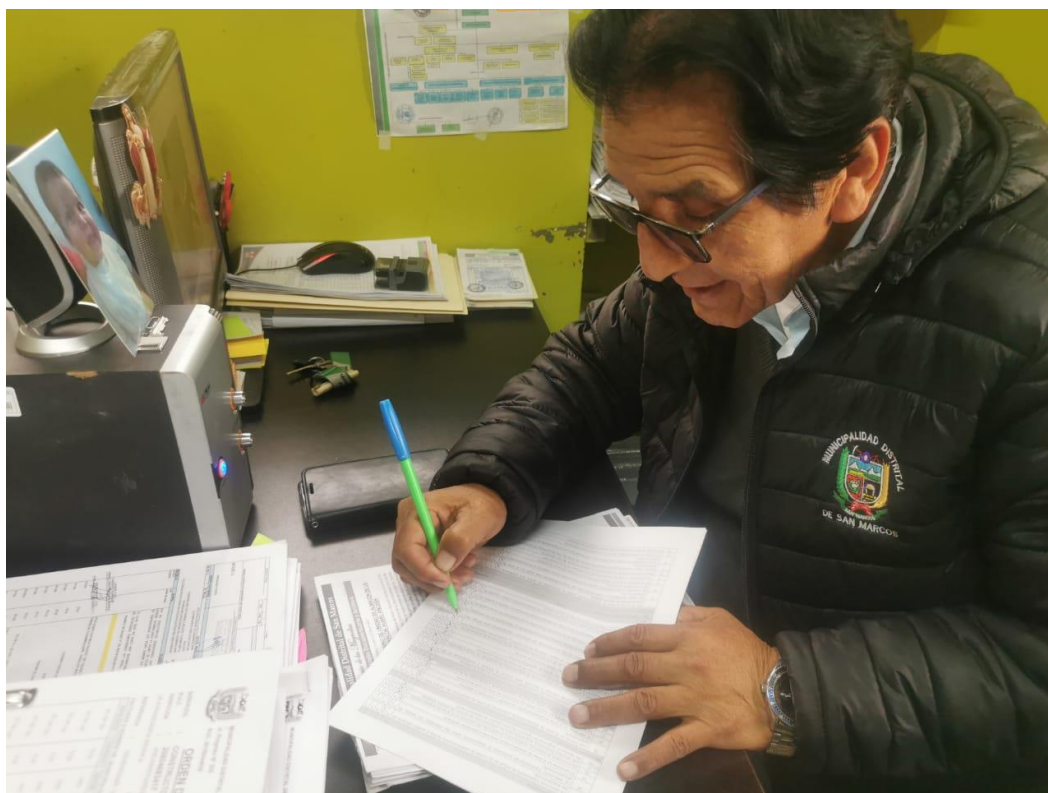
Anexo 8, Matriz de Consistencia

PROBLEMAS	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	METODOLOGIA
PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	Variable 1,	Tipo, Aplicada
¿En qué medida la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari – Áncash, 2023?	Estimar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.	Existe una relación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una municipalidad de la provincia de Huari – Áncash, 2023		Diseño, No experimental – transversal
PROBLEMAS ESPECÍFICOS,	OBJETIVOS ESPECÍFICOS,	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS,	Gestión administrativa	Nivel, Correlacional
(1) ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa?	(1) Medir el nivel de la gestión administrativa.	(1) El nivel de gestión administrativa es alto		Método, Hipotético – Deductivo
(2) ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral?	(2) Medir el nivel de la satisfacción laboral	(2) El nivel de satisfacción laboral es alto		Enfoque, Cuantitativo
(3) ¿En qué medida la planificación se relaciona con la satisfacción laboral?	(3) Estimar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral	(3) La relación entre la planificación y la satisfacción laboral, es alta		Población, Todos los trabajadores del área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari.
(4) ¿En qué medida la organización se relaciona con la satisfacción laboral?	(4) Estimar la relación entre la organización y la satisfacción laboral,	(4) La relación entre la organización y la satisfacción laboral, es alta	Variable 2,	Técnica, La encuesta
(5) ¿En qué medida la dirección se relaciona con la satisfacción laboral?	(5) Estimar relación entre la dirección y la satisfacción laboral	(5) La relación entre la dirección y la satisfacción laboral, es alta.		Instrumento, Cuestionario
(6) ¿En qué medida el control se relaciona con la satisfacción laboral?, todo lo anterior referido al área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.	(6) Estimar la relación del control y la satisfacción laboral, todo lo anterior referido al área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari- Áncash, 2023.	(6) La relación entre el control y la satisfacción laboral, es alta. Lo anterior referido en una municipalidad de la provincia de Huari – Áncash, 2023.	Satisfacción laboral	Método de análisis de datos, Análisis estadístico e inferencial

Anexo 9, Panel fotográfico



JUEVES 19 DE OCTUBRE, 8,30 AM



JUEVES 19 DE OCTUBRE, 8,40AM



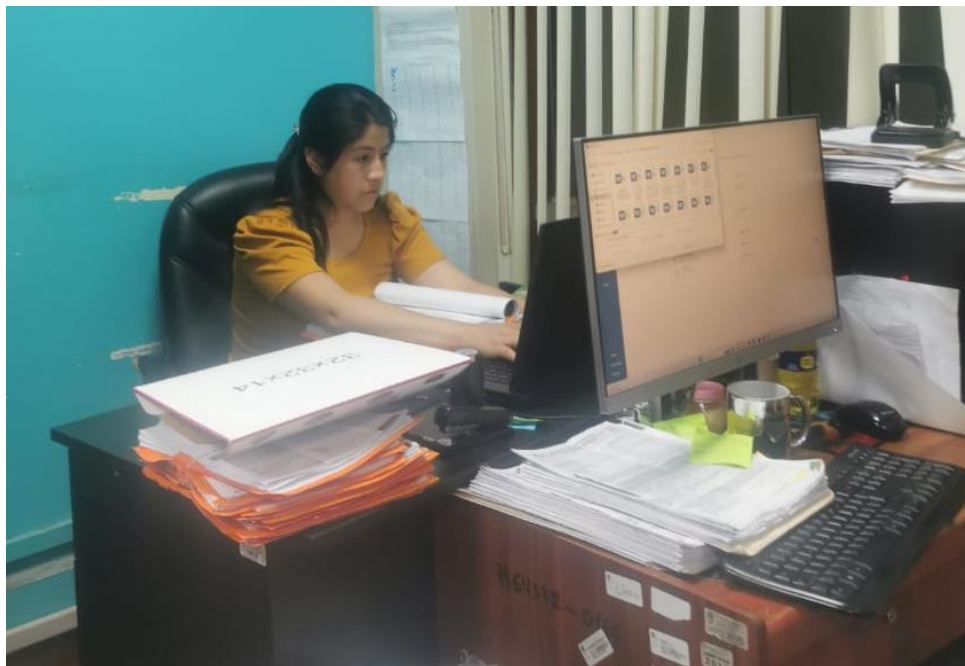
JUEVES 19 DE OCTUBRE, 8,48 AM



JUEVES 19 DE OCTUBRE, 8,48 AM



VIERNES 20 DE OCTUBRE, 8,00AM



VIERNES 20 DE OCTUBRE, 8,20AM



VIERNES 20 DE OCTUBRE, 8,30AM



VIERNES 20 DE OCTUBRE, 8,00AM



VIERNES 20 DE OCTUBRE, 8,40AM



VIERNES 20 DE OCTUBRE, 8,50AM

CUESTIONARIO

Título de la investigación: Gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad de la provincia de Huari -Áncash, 2023

INTRODUCCIÓN

Con el fin de comprender y evaluar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de una municipalidad en la provincia de Huari, Áncash, se ha diseñado este cuestionario. Sus respuestas serán valiosas para identificar áreas de mejora y fortalezas en el área de abastecimiento, lo que permitirá tomar medidas para mejorar el ambiente de trabajo y las oportunidades de desarrollo profesional.

INSTRUCCIONES

Agradecemos su participación en esta investigación sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento de la municipalidad de la provincia de Huari, Áncash, en el año 2023. Sus respuestas son fundamentales para ayudarnos a obtener una comprensión más profunda de este importante tema.

Por favor, lea cuidadosamente las siguientes instrucciones antes de comenzar a responder el cuestionario:

Este cuestionario consta de varias preguntas, divididas en secciones temáticas relacionadas con la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el área de abastecimiento.

Para cada pregunta, se proporcionará una escala de Likert de 1 a 5, donde:

5	4	3	2	1
Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Indiferente	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo

Seleccione el número que mejor refleje su opinión o percepción en cada afirmación.

Sus respuestas serán tratadas de manera confidencial y anónima. No se compartirá su información personal con terceros. La información recopilada se utilizará únicamente con fines de investigación y análisis.

Por favor, responda todas las preguntas con sinceridad y basándose en su experiencia y percepción en el área de abastecimiento de la municipalidad de Huari en 2023.

Agradecemos su participación y colaboración en esta investigación. Sus respuestas contribuirán a mejorar el ambiente laboral y la gestión administrativa en el área de abastecimiento de la municipalidad de Huari. Por favor, comience a responder el cuestionario a continuación."

N°	ÍTEMS	Alternativas				
Var	GESTIÓN ADMINISTRATIVA					
Dimensión: Planificación						
1	La unidad de abastecimiento tiene una visión clara de su papel en la municipalidad de Huari.	5	4	3	2	1
2	La visión de la unidad de abastecimiento está alineada con los objetivos generales de la municipalidad.	5	4	3	2	1
3	La misión de la unidad de abastecimiento se enfoca en garantizar la eficiencia.	5	4	3	2	1
4	La misión de la unidad de abastecimiento se enfoca en garantizar la transparencia.	5	4	3	2	1
5	La misión de la unidad de abastecimiento es clara.	5	4	3	2	1
6	La misión de la unidad de abastecimiento es compartida por todo el equipo.	5	4	3	2	1
7	Los objetivos estratégicos de la unidad de abastecimiento para 2023 son claros.	5	4	3	2	1
8	Los objetivos estratégicos de la unidad de abastecimiento para 2023 son medibles.	5	4	3	2	1
9	Los objetivos estratégicos de la unidad de abastecimiento están alineados con los objetivos generales de la municipalidad.	5	4	3	2	1
10	Las políticas de adquisiciones en la municipalidad de Huari se aplican de manera efectiva.	5	4	3	2	1
11	Se garantiza el cumplimiento de las políticas de adquisiciones.	5	4	3	2	1
12	Se garantiza el cumplimiento de la legalidad en los procesos de adquisición.	5	4	3	2	1

Dimensión: Organización		5	4	3	2	1
13	La estructura organizacional actual de la unidad de abastecimiento facilita la gestión eficiente de las adquisiciones.	5	4	3	2	1
14	La estructura organizacional promueve la colaboración entre los miembros del equipo de abastecimiento.	5	4	3	2	1
15	El personal en el área de abastecimiento está adecuadamente calificado.	5	4	3	2	1
16	Se promueve el desarrollo profesional y la retención del personal en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
17	Los recursos financieros asignados para las adquisiciones se utilizan de manera eficiente.	5	4	3	2	1
18	Se realiza un seguimiento riguroso del presupuesto de abastecimiento.	5	4	3	2	1
Dimensión: Dirección		5	4	3	2	1
19	Los líderes en el área de abastecimiento promueven la toma de decisiones de manera ética y responsable.	5	4	3	2	1
20	El liderazgo en el área de abastecimiento es efectivo y orientado a objetivos.	5	4	3	2	1
21	Se fomenta el trabajo en equipo entre los miembros del área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
22	Existe colaboración efectiva entre el área de abastecimiento y otras áreas de la municipalidad.	5	4	3	2	1
Dimensión: Control		5	4	3	2	1
23	Los procesos de adquisiciones son supervisados y controlados de manera efectiva.	5	4	3	2	1
24	Se realizan auditorías internas o externas para evaluar la eficacia y transparencia en las adquisiciones.	5	4	3	2	1
25	Los ajustes y correcciones en los procesos de adquisiciones se gestionan de manera oportuna.	5	4	3	2	1
26	Se registran y aplican experiencias aprendidas de las adquisiciones anteriores.	5	4	3	2	1
27	La unidad de abastecimiento es rápida en identificar errores.	5	4	3	2	1
28	La unidad de abastecimiento es rápida en corregir errores.	5	4	3	2	1
29	Se lleva un registro adecuado de las correcciones realizadas en los procesos de adquisiciones.	5	4	3	2	1
30	En el área de abastecimiento, se siguen estándares de calidad y rendimiento establecidos para las adquisiciones.	5	4	3	2	1
31	Los estándares aplicados en las adquisiciones se actualizan regularmente para reflejar las mejores prácticas.	5	4	3	2	1
32	La unidad de abastecimiento realiza evaluaciones periódicas de su desempeño en los procesos de adquisiciones.	5	4	3	2	1
33	Se utilizan indicadores y métricas en la medición de la eficiencia y efectividad de los procesos de abastecimiento.	5	4	3	2	1
34	Las evaluaciones de desempeño en el área de abastecimiento conducen a mejoras y ajustes en los procesos.	5	4	3	2	1
35	Se recopila información que sirve como retroalimentación de los proveedores y otros usuarios de los servicios de adquisiciones para mejorar los procesos.	5	4	3	2	1

N°	ÍTEM	5	4	3	2	1
Var	SATISFACCIÓN LABORAL					
Dimensión: Factores intrínsecos		5	4	3	2	1
1	En mi rol en el área de abastecimiento, tengo la oportunidad de aplicar mis habilidades y conocimientos de manera efectiva.	5	4	3	2	1
2	Me siento desafiado(a) y motivado(a) por las responsabilidades que tengo en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
3	En mi trabajo de abastecimiento, puedo contribuir al logro de los objetivos de la municipalidad y de la comunidad en general.	5	4	3	2	1
4	Mi contribución al área de abastecimiento es reconocida por la municipalidad.	5	4	3	2	1
5	Mi contribución al área de abastecimiento es valorada por la municipalidad.	5	4	3	2	1
6	Recibo retroalimentación positiva sobre mi trabajo de parte de mis superiores.	5	4	3	2	1
7	Recibo retroalimentación positiva sobre mi trabajo de parte de mis compañeros en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
8	La municipalidad me brinda reconocimientos y recompensas por mi desempeño en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
9	En el área de abastecimiento, se fomenta mi desarrollo profesional.	5	4	3	2	1
10	En el área de abastecimiento, se fomenta mi crecimiento personal.	5	4	3	2	1

11	En la Municipalidad me brindan capacitación para mejorar mis competencias en adquisiciones.	5	4	3	2	1
12	Siento que mi desarrollo personal está alineado con mis metas y aspiraciones profesionales en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
Dimensión: Factores extrínsecos						
13	Mi salario en el área de abastecimiento es competitivo en comparación con otros roles similares en la Municipalidad de Huari.	5	4	3	2	1
14	Estoy satisfecho(a) con mi nivel de compensación con relación a mi trabajo en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
15	Se revisa el salario de acuerdo con el desempeño y la inflación para mantener su competitividad.	5	4	3	2	1
16	Se ajusta el salario de acuerdo con el desempeño.	5	4	3	2	1
17	Se ajusta el salario de acuerdo a la inflación para mantener su competitividad.	5	4	3	2	1
18	Veo oportunidades claras de crecimiento y avance en mi carrera en el área de abastecimiento de la municipalidad.	5	4	3	2	1
19	Existe un plan de desarrollo de carrera que me permite establecer metas a largo plazo en el área de abastecimiento.	5	4	3	2	1
20	Se me brinda oportunidades para avanzar en mi carrera, como promociones y cambios de roles.	5	4	3	2	1
21	En el área de abastecimiento, me siento cómodo(a) para expresar mis opiniones y sugerencias.	5	4	3	2	1
22	El ambiente de trabajo en el área de abastecimiento es colaborativo.	5	4	3	2	1
23	El ambiente de trabajo en el área de abastecimiento promueve el trabajo en equipo.	5	4	3	2	1
24	En general, estoy satisfecho(a) con el clima laboral en el área de abastecimiento de la municipalidad.	5	4	3	2	1