



**ESCUELA DE POSGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

“El Gasto Municipal y la Satisfacción Personal de los  
Trabajadores de la Municipalidad Provincial de  
Quispicanchi - 2017”

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:  
MAESTRA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**AUTOR:**

Br. Pilares Blanco, Maritza Eufemia

**ASESOR:**

Dr. Enríquez Romero, Edgar

**SECCION**

CIENCIAS EMPRESARIALES

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN**

Administración del talento humano

**PERÚ – 2017**

## PÁGINA DEL JURADO

---

Dr. Campaña Morro, Waldo Enrique.  
Presidente

---

Mg. Rojas Ocharan, Dante.  
Secretario

---

Dr. Enriquez Romero, Edgar  
Vocal

## **DEDICATORIA**

A Dios por ser el guía de mí caminar, por protegerme de todo mal y darme fuerzas para superar dificultades y obstáculos durante toda mi vida.

A mis hijos Kristopher, Franco y Marierque son la razón de mí ser y el motor que me impulsa a seguir adelante sin desanimar.

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Cesar Vallejo por ofrecerme una oportunidad de realizar estudios de posgrado y brindarme muchos conocimientos que me harán crecer personal y profesionalmente.

A todas las personas que me apoyaron directa e indirectamente durante mis estudios de maestría.

Al Doctor Edgar Enríquez Romero, asesor de esta investigación quien fue el guía muy importante en la elaboración de esta tesis.

## **PRESENTACIÓN**

Respetables señores miembros del jurado:

En cumplimiento del Reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, expongo ante ustedes la Tesis titulada "Inversión Económica y Satisfacción Personal de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi-2017", en donde se llegó a determinar e identificar la relación que existe entre la inversión económica y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi; para obtener el Grado Académico de Magister en Gestión Pública.

Convencidos de cumplir con los requisitos de aprobación.

LA AUTORA

## ÍNDICE

|  |                               |
|--|-------------------------------|
| PÁGINAS PRELIMINARES.  |                               |
| PÁGINA DEL JURADO  | II                            |
| DEDICATORIA  | ¡Error! Marcador no definido. |
| AGRADECIMIENTO   | ¡Error! Marcador no definido. |
| DECLARACIÓN JURADA   | ¡Error! Marcador no definido. |
| PRESENTACIÓN   | ¡Error! Marcador no definido. |
| ÍNDICE   | VII                           |
| RESUMEN  | ¡Error! Marcador no definido. |
| ABSTRACT   | ¡Error! Marcador no definido. |
| I. INTRODUCCIÓN  | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.1 Realidad Problemática.                                   | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.2 Trabajos Previos.  | ¡Error! Marcador no definido. |
| 1.3 Teorías Relacionadas al Tema.                            | 19                            |
| 1.4 Formulación del Problema.                                | 32                            |
| 1.5 Justificación del Estudio.                               | 33                            |
| 1.6 Hipótesis.   | 34                            |
| 1.7 Objetivos.   | 34                            |
| II. MÉTODO   | 36                            |
| 2.1 Diseño de Investigación.                                 | 36                            |
| 2.2 Variables, Operacionalización.                           | 36                            |
| 2.3 Población y muestra.                                     | 39                            |
| 2.4 Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.         | 40                            |
| 2.5 Métodos de Análisis de Datos.                            | 41                            |
| 2.6 Aspectos Éticos.   | 41                            |
| III. RESULTADOS  | 42                            |
| 3.1 Descripción.   | 24                            |
| 3.2 Resultados descriptivos por variables.                   | 43                            |
| 3.3 Contraste de Hipótesis para correlación entre variables. | 52                            |
| IV. DISCUSIÓN  | 66                            |
| V. CONCLUSIONES  | 68                            |
| VI. SUGERENCIAS  | 69                            |

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.  
ANEXOS

70

## RESUMEN

El presente trabajo de investigación lleva por Título “El Gasto Municipal y la Satisfacción Personal de los Trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi - 2017”, siendo el objetivo principal determinar la relación que existe entre el gasto municipal y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

Presenta un Tipo Descriptivo Correlacional y un diseño no experimental, en la que se pudo encontrar la relación que existe entre la inversión económica y el grado de satisfacción personal de los trabajadores, así mismo la influencia, el nivel de impacto y el nivel de satisfacción; utilizando instrumentos de recolección de datos (cuestionario), validado por juicio de expertos y por la confiabilidad de consistencia interna del coeficiente del Alpha de Cronbach (0.7), aplicados al muestreo de 25 trabajadores

El nivel de confianza es el  $95\%=0.95$  y el nivel de significancia del  $\alpha 5\%=0.05$  en donde se confirma que existe correlación entre las variables, de Gasto Municipal y La Satisfacción Personal de los Trabajadores, según la estadística de prueba para un estudio no paramétrico Tau-B de Kendall, en donde el coeficiente de correlación, llegando a 0.754, es decir refleja una asociación alta y directa entre dichas variables, y por ende que cuando mejor se da el gasto municipal, la satisfacción es muy buena.

Con referente a la variable Gasto municipal, concluye que el 44.0% de todos los encuestados consideran que este es deficiente, por otro lado el 48.0% considera que es regular y el 8.0% que es adecuado. Los resultados muestran que en su mayoría percibe que el gasto municipal no corresponde a las necesidades de la población, o que no se invierte en la solución de problemas más urgentes.

**Palabras Clave:** Gasto Municipal, Satisfacción Personal.



## **ABSTRACT**

The present research work is titled "Municipal Expenditure and Personal Satisfaction of Workers of the Provincial Municipality of Quispicanchi - 2017", the main objective being to determine the relationship between municipal spending and labor satisfaction of workers of the Provincial Municipality of Quispicanchi.

It presents a Correlational Descriptive Type and a non-experimental design, in which it was possible to find the relationship that exists between the economic investment and the degree of personal satisfaction of the workers, as well as the influence, the level of impact and the level of satisfaction; using data collection instruments (questionnaire), validated by expert judgment and by the reliability of internal consistency of Cronbach's alpha coefficient (0.7), applied to the sampling of 25 workers.

The level of confidence is 95% = 0.95 and the level of significance of  $\alpha$  5% = 0.05 where it is confirmed that there is a correlation between the variables of Municipal Expenditure and Personal Satisfaction of Workers, according to the test statistics for a non-parametric study Tau-B Kendall, where the correlation coefficient, reaching 0.754, reflects a high and direct association between these variables, and therefore that when municipal spending is better, satisfaction is very good.

With regard to the Municipal Expenditure variable, it concludes that 44.0% of all respondents consider that this is deficient; on the other hand 48.0% consider that it is fair and 8.0% that it is adequate. The results show that the majority perceives that municipal spending does not correspond to the needs of the population, or that it is not invested in the solution of more urgent problems.

## I. INTRODUCCIÓN

### 1.1 Realidad Problemática

Anteriormente las municipalidades manejaban el presupuesto en la que podían disponer fácilmente para las obras simples que requería la población, pero hoy en día las obras tienen que pasar muchas etapas, justamente para descartar alguna irregularidad que se pudiera dar o también alguna equivocación que pudiera ocurrir, además hoy existe sistemas en donde la población tiene una participación importante en la designación del presupuesto para el siguiente año y por ende hablamos de gasto que realiza las municipalidades, así mismo el conocimiento, participación de la población y especialmente de los trabajadores que laboran en dicho establecimiento.

El gasto que realiza las municipalidades en los aspectos gastos corrientes, gastos de capital y servicio de la deuda, son algunos de los aspectos a considerar en el presente trabajo de investigación.

La satisfacción personal de los trabajadores de las municipalidades es un factor muy importante que tienen y deben tomar en cuenta todas las instituciones públicas y privadas, especialmente las municipalidades, ya que si un trabajador se encuentra satisfecho con la labor que cumple y con la inversión económica que realiza su municipalidad, tendría mayor productividad y empeño en su labor como colaborador. Así mismo también existen varios aspectos que condicionan la satisfacción personal de los trabajadores, como es el caso del conocimiento de la inversión que realiza la autoridad edil, el aporte que pudiera dar o sugerencias que podrían tomar en cuenta las autoridades, los objetivos trazados por la institución, el buen trato con los supervisores o jefes de un empleado, son algunos de los factores que intervienen en la satisfacción personal de un trabajador con su institución donde labora o para el que trabaja.

En este trabajo estamos tratando de explicar el punto de vista que tiene un trabajador respecto a su labor y la autoridad e institución en donde labora.

## **1.2 Trabajos Previos.**

En la actualidad las universidades publican sus trabajos al alcance de la población, lo cual es muy importante para realizar nuevos aportes en el campo de la investigación en sus diferentes ramas, en el caso de este trabajo sobre inversión económica y satisfacción personal de los trabajadores, existen algunos trabajos relacionados que es fundamental señalar ya que da un aporte muy importante a las futuras investigaciones, específicamente en el presente trabajo.

Según Téllez García,(1998), en su trabajo “Evaluación Financiero Económica de Proyectos de Inversión”, concluye que: Es importante el planeamiento de un marco conceptual y metodológico para la ubicación, el análisis, cuantificación y selección de los parámetros económicos y financieros básicos de un proyecto de inversión, para apoyar lo más certeramente posible la toma de decisiones

Todo evaluador financiero económico de proyectos, o profesional relacionado con esta actividad, requiere un marco conceptual mínimo, que pueda aterrizar en un algoritmo genérico de actuación, que sea un planeamiento general, cuyo propósito sea sintetizar una serie de pasos básicos, cuya adaptación al tiempo, al país, al país, y a la reglamentación vigente sea breve. La ordenación y jerarquización de los pasos expuestos, en el algoritmo de evaluación financiera y económica propuesto, responde fundamentalmente a los criterios teóricos expuestos, por lo que puede considerarse un arquetipo.

En lo concerniente a la justificación, un proyecto debe sustentarse ampliamente, desde cualquier ,ángulo devaluatorio, ya sea técnico, ambiental, social, económico y financiero, considerando estos dos último,

debe preverse una rentabilidad atractiva que acredite la canalización de recursos al proyecto, o bien deben fundamentarse muy claramente los beneficios sociales esperados frente a los costos que invierten y de operación del mismo, Lo anterior, con el fin de que promotores y entidades patrocinadoras puedan continuar o desistir de acuerdo con las características propias del proyecto o de las otras alternativas de inversión.

Hay una interrelación muy fuerte entre las esferas de evaluación técnica, financiera y económica, pues las decisiones adoptadas en la primera esfera, se reflejan necesariamente en la otras; y estas a su vez inciden sobre la primera, la propuesta técnica son revisadas, tanto en definición como en el grado de resolución o satisfacción; abarcando no solo especificaciones de diseño y operación del proceso y el equipo requeridos, sino también la accesibilidad tecnológica, vida útil, grado de obsolescencia probable, inversiones y costos de operaciones previsible.

La evaluación del proyecto básicamente es un proceso de verificación donde el proyecto queda totalmente definido, pues sus características y parámetros esenciales son debidamente fundamentados y valorados para facilitar la toma de decisiones.

El riesgo asociado implícitamente a cualquier proyecto de inversión debe ser ponderado cuidadosamente, tanto por las repercusiones directas para los financiados, como por los efectos indirectos en la economía nacional.

Todos los factores incidentes en el proyecto, sin importar su índole, ya sean de las esferas de la evaluación técnica, institucional, social o ambiental repercuten, finalmente en los aspectos financieros y económicos. En contrapartida, existe, y debiera abordarse en toda formulación, la relación recíproca de interdependencia entre cada una de las esferas de evaluación del proyecto.

Así mismo Rivera Rodenas, (2015) en su trabajo, Influencia del clima organizacional y la satisfacción laboral del personal asistencial del centro quirúrgico en el hospital Felix Mayorca Soto – Tarma, 2015, Concluye que: Todo el personal asistencial del centro quirúrgico del Hospital “Félix Mayorca Soto” respecto al clima organizacional calificó como favorable con un predominio de los factores del involucramiento laboral. El personal asistencial del centro quirúrgico en el Hospital “Félix Mayorca Soto” respecto a la satisfacción laboral se ubica en un nivel satisfactorio con predominio el factor de capacidad de desarrollo personal. Se encontró que existe una relación y por lo tanto influye en el clima organizacional y por ende la satisfacción en su labor del personal asistencial de dicho centro quirúrgico en el hospital “Félix Mayorca soto”, esta situación se determinó en un 70% favorablemente al clima organizacional siendo en promedio el puntaje total de 168.73 puntos de una escala de 250 puntos.

Asimismo los satisfechos en su labor, en promedio con un total de 112.67 puntos, en referencia a una escala de 180 puntos. Los resultados de la prueba exacta de Fisher muestran que las diferencias observadas son significativas ( $p=0.012$ ). Con esto, se rechaza la hipótesis nula  $H_0$  de que no existe asociación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral.

También Enciso Condori, (2016), en su trabajo titulado Nivel de satisfacción del usuario externo con respecto a la atención que recibe el personal de enfermería en el Servicio de Emergencia del Hospital de Apoyo Jesús Nazareno Ayacucho – 2016”, manifiesta y concluye que:

Existe un alto porcentaje de usuarios externos que presentan nivel medio de satisfacción con respecto a la atención que recibe del personal de enfermería en el servicio de emergencia del Hospital Apoyo Jesús Nazareno.

La mayor satisfacción de usuarios externos presenta en la dimensión segura del cuidado de enfermería que recibe en la asistencia de emergencia del Dispensario Apoyo Jesús Nazareno.

En la dimensión continua de la atención de enfermería existe un porcentaje significativo de usuarios externos que manifiestan sentirse medianamente satisfechos en el servicio de emergencia del Hospital Apoyo Jesús Nazareno.

Existe un porcentaje considerable de pacientes insatisfechos en todas las dimensiones de la atención de enfermería.

La insatisfacción de usuarios externos refleja la calidad del cuidado de enfermería, por lo tanto es necesario tener en cuenta esta información para mejorar la calidad de la atención de enfermería.

En el trabajo de Morales Carcelén(2016), en su tesis titulado Nivel de satisfacción laboral del profesional de enfermería en el servicio del centro quirúrgico, Hospital Nacional Alberto Sabogal Sologuren – EsSalud, concluye que: En universal el nivel de satisfacción en su labor del personal de enfermería en la asistencia de centro quirúrgico del Hospital Nacional Alberto Sabogal es valorado por la gran mayoría con un (77.65%) que menciona estar medianamente satisfecho, y solo un pequeño porcentaje se encuentran satisfechos, esto es preocupante ya que este resultado puede ser indicador que el profesional de enfermería trabaja sin estímulo y solo realiza sus tareas por cumplir rutinas.

En cuanto a la satisfacción laboral en la dimensión desarrollo de tareas es alta el 71,6% a media con 23.9%, habiendo obtenido mayor puntuación referidos al conocimiento de los objetivos, desarrolla de habilidades, la valoración del cumplimiento de las tareas y su participación en el trabajo se sienten complacidos con las actividades que realizan ,y obteniendo bajo puntaje , dando a entender que el servicio se encuentra mal organizado y falta de información oportuna y adecuada sobre el desempeño y resultados alcanzados.

La satisfacción laboral respecto a la dimensión condiciones físicas y materiales, es medio (47.8%) a bajo (35.8%) para la mayoría esto es el 83.6%. La distribución física inadecuada del ambiente para la realización de las actividades laborales, resultando incómodo e impidiendo el buen desempeño de las actividades laborales.

La satisfacción laboral respecto a la dimensión: las política administrativas para la mayoría (70.1%) fue calificado como medio, siendo los mejores sobre el conocimiento de las políticas, la gratificación en la identificación al nombre de la institución y la políticas de los horarios.

La satisfacción laboral respecto a la dimensión: desarrollo personal para la mayoría (74.6%) fue calificado como alto, y está relacionado a la identificación que tienen las enfermeras respecto a su trabajo y manera de ser, así como la satisfacción por las actividades que realiza en el trabajo.

La satisfacción laboral en la dimensión: beneficios sociales y/o remuneración, para la mayoría (56.7%) fue calificada como baja y está relacionada a la insatisfacción del sueldo o remuneración en relación al trabajo que realizan, que la institución no se preocupa por las necesidades primordiales del personal y a la percepción una distribución no equitativa a las capacitaciones institucionales.

También, Valencia Pomareda,(2008), en su trabajo de “Estilos gerenciales y satisfacción laboral concluye que: Se acepta la hipótesis general al probarse que existe relación significativa entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central de la U.N.M.S.M. entre ambos estilos se relacionan con la satisfacción laboral. Los estilos consultivo y participativo mantienen una relación positiva con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como en los higiénicos. Los estilos, autoritario coercitivo y autoritario benevolente, mantienen relaciones más débiles con la satisfacción laboral tanto en los factores e indicadores motivadores como en los higiénicos.

Se acepta la hipótesis específica al probarse que existe un grado de asociación irrelevante o poco significativo entre los estilos gerenciales autoritario- coercitivo y autoritario-benevolente y la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central 4\* la U.N.M.S.M. Esto significa que el estilo gerencial autoritario-coercitivo y autoritario-benevolente se asocia en forma débil con la satisfacción laboral en el personal administrativo de la Administración Central de la U.N.M.S.M. Los indicadores de satisfacción hallados en este estilo son sustantivamente menores que los del estilo consultivo participativo tanto a nivel de factores motivadores como a nivel de factores higiénicos.

Se acepta la hipótesis específica al probarse Existe una grado de asociación significativo aunque bajo entre los estilos gerenciales Consultivo y Participativo y la satisfacción laboral en el personal de la Administración Central de la U.N.M.S.M. Esto significa que el estilo gerencial Consultivo y Participativo se asocia mejor con la satisfacción laboral aunque en un grado no muy alto, en el personal administrativo de la Administración Central de la U.N.M.S.M. Este estilo de liderazgo está originando mejores resultados de satisfacción laboral tanto a nivel de los indicadores de los factores motivacionales como de los higiénicos, esto quiere decir que este estilo desarrolla un mejor manejo de la motivación extrínseco como intrínseca, la que verdaderamente origina satisfacción como en la extrínseca la que evita que exista insatisfacción.

Por otro lado OspinalMacassi, (1987) en su trabajo de “Un Modelo Econométrico Para la Inversión Bruta Interna Peruana 1960 - 1981”, concluye que: El comportamiento en la inversión bruta interna en el Perú, está ligado al comportamiento del producto bruto interno, a pesar de que podría suponerse, refleja las reacciones de la inversión bruta interna ante una variación de la producción bruta interna ocurre dentro del mismo periodo anual.



Este efecto se ve potenciado cuando se aplica un corte transversal en la serie temporal, a partir de 1968 donde por circunstancias de cambio de gobierno hay un cambio importante en la política económica.

En concordancia con el principio del acelerador, existe una reacción de la inversión bruta interna respecto al incremento de la producción con prácticamente dos periodos de retraso, que posiblemente esté relacionado con la implementación de proyectos e inversión importantes y con la renovación y el mejoramiento de la infraestructura productiva, en la etapa de la industrialización.

En lo referente a las restricciones financieras la única variable, relativamente significativa es el nivel de exportaciones que contribuye a mejorar en algo el modelo.

Es importante señalar que la propensión marginal a invertir, respecto del PEI es significativamente bajo, apenas un 12.45 % mostrando que en el país se consume la mayor proporción del ingreso y en todo caso “se reflexiona” durante un buen tiempo antes de sacrificar parte de este consumo a favor de la inversión por otro lado, la proporción del incremento del producto bruto interno que se invierte es significativamente alto, es de 78.32 %, lo que muestra que hay buena predisposición a invertir los excedentes acumulados, pero la decisión de invertir se toma con bastante retraso según modelo este retraso es de dos años en promedio; es este sentido el acelerador es bastante lento en sus efectos.

El grado de ajuste obtenido en el modelo ( $r = 0.78$ ) es relativamente bajo desde el punto de vista estadístico pero sin embargo no hay otros modelos que permiten efectuar confrontaciones, lo que nos permite afirmar que este modelo es una base sobre la cual posteriores investigaciones permitieran mejores resultados en este campo tan poco explorado en el país.

### **1.3 Teorías Relacionadas al Tema.**

Dentro de las municipalidades y a nivel nacional, se habla mucho sobre el término de inversión económica, principalmente en las empresas privadas y nacionales, las cuales tienen un objetivo en común y en muchos casos de forma prioritaria el de tener ganancias económicas, por otro las inversiones no sólo se realizan de forma económica sino también algunas de las empresas, ONGs o instituciones del estado lo realizan la inversión en el talento humano, esperando productividad en la mano de obra o aportación del talento de un trabajador.

Por otro lado el término de Presupuesto Municipal, está referido a lo dispuesto, designado o previsto dentro de los valores o términos financieros para un periodo de tiempo.

Así mismo Monte Domecq (2001), manifiesta que es el instrumento que utiliza los municipios para poder ejecutar su plan de gobierno y controlar en su totalidad las actividades programadas durante el año en curso. Además es un documento jurídico en la que señala los ingresos y gastos que se realizarán según lo programado, esto de forma muy detallada y clasificada.

En cuanto al gasto público o gasto municipal, denominada así según la Presidencia del Consejo de Ministros en municipios, diferencia los gastos en tres tipos, los cuales son: Gastos Corrientes, gastos de Capital y Servicio de la deuda.

Los gastos corrientes están referidos a los que se realizan en la operación o mantenimiento de los servicios que brinda la municipalidad. En ella están incluidos los sueldos y salarios de los trabajadores de la municipalidad, aguinaldos, las bonificaciones, el mantenimiento de la infraestructura y mobiliario, las compras de algún bien para el servicio de la municipalidad o la población, así como también las cargas sociales, pensiones que están dentro de las transferencias corrientes.

En el caso de los gastos de capital, están referidos netamente a proyectos de inversión, como la construcción de obras públicas, obras que sea en beneficio de la población, como por ejemplo los estudios de factibilidad, pre-factibilidad y definitivos. También están consideradas la ejecución de obras y la contratación de los servicios necesarios.

En el caso de los servicios de la deuda, es un presupuesto destinado a la cancelación de las posibles deudas existentes en la municipalidad

También muchas de las personas comunes de la sociedad realizan inversiones económicas esperando obtener ganancias sustanciales en beneficio muy particular de la persona inversionista, más enfocado en obtener a cambio multiplicar el capital que invirtió en algún negocio, he ahí en donde surge el término eventualidad de la inversión.

Según, Arguedas Sanz, Gonzales Arias, y Oliver Yébenes (2011), Una inversión es efectiva cuando se verifica que el Valor Actual Neto es positivo y la tasa de interés es superior al capital utilizado. Por ello una buena inversión es cuando el dinero que pusiste en un negocio, transcurrido un tiempo de corto o mediano plazo superará al monto primigenio, la cual esta denominado como ganancia.

Existen varias formas de inversión, las que señala los autores en mención, que detalla las formas de invertir para obtener ganancias, como por ejemplo:

Las inversiones en propiedades o en bienes raíces, que en el Perú muchas veces esta condicionada por la corrupción dejando este tipo de inversión en muy arriesgado, pero cuando se realiza de forma correcta es muy provechosa masquetodo en las ciudades que tienen concurrencia del turismo como es el caso del Cusco, en la que las `propiedades tienen un alto costo creciendo de sobremanera año a año, no teniendo perdida o devaluaciones de ningun tipo. Es por ello que en el pensamieto de la ciudadanía es invertir su dinero en bienes raíces puede ser un riesgo. Pero muchas personas piensan que invertir en propiedades es importante en el

portafolio diversificado. Con una buena planificación y cuidado adecuados, las inversiones pueden convertirse en valiosos y pueden obtener grandes retornos y ofrecerte una fuente de ingresos constante. Es decir que las inversiones en propiedades puede resultar un ingreso importante para la economía de quien realiza dicha inversión, pero también existe un gran riesgo de perderlo todo.

Por tales motivos de riesgos las municipalidades normalmente sólo invierten en propiedades ya existentes y con los que cuentan, en mejoras de infraestructura y equipamiento, mas no así en adquisiciones nuevas sobre todo en terreno, solo es realizado cuando es necesario para la mejora de alguna infraestructura pública.

Otro tipo de inversión está dado en depósitos a corto plazo, Gitman y Joehnk (2004), resalta que las inversiones a corto plazo son muy importantes en programas de ahorro, ya que pueden tener intereses altos, proporcionando además una recerva para que puedan ser utilizados en emergencia. Este modo de depósitos con frecuencia no son utilizados por personas particulares quienes desean en todo momento contar con efectivo. Pero en el sistema del Peru los depósitos a cuenta fija, es decir depósitos a corto plazo son mucho mas provechosos en cuanto se refiere a ganancias, ya proporcina mayor interés de ganancia.

Las iversiones en acciones son otra forma de invertir el dinero, según Gitman y Joehnk (2004), menciona que al invertir en acciones se toma riesgos con fundamento ya que se trata de recibir rentas que en muchos casos son espectacualres. A menudo los que van a compras acciones necesitan conocer a detalle sobre como opera la empresa o negocio, asi mismo como analizar e interpretar al información que reunen, pues esto conlleva en muchos caso inmiscuirse demaciado en el funcionamiento de una empresa, cusando incomodidad entre los accionistas sobre todo el del mayoritario quien es el dueño en particular, cab eprecisar que una accion es unafracción de la propiedad de una empresa, de tal manera si la empresa

decide vender o emitir acciones para contar con más capital y mantener su ritmo de desarrollo hacen una oferta pública de sus acciones, quienes logran comprar o adquirir estas acciones tienen derecho a saber toda la información de la organización y hasta pueden tener una silla en la mesa directiva.

Por otro lado el Perú y muchas de las empresas privadas consideran muy productivos las inversiones en bonos. Una empresa periodística manifestó al respecto: Perú 21, 17 de marzo 2017. Lima. Si una empresa quiere reconocer la productividad de un trabajador, se puede inhibir de darle un bono, porque este debe cumplir, además, con los costos no salariales. Asimismo, si es recurrente, pasa a ser parte del salario permanente, no atado al desempeño, es por ello que el gobierno propone ahora un tope de hasta 20% de la remuneración para este tipo de bonificación, sin estar sujeta al resto de contribuciones, salvo al impuesto a la renta. Así, este bono no será parte de salario anual de planilla. Los opositores argumentan que se reducirán los sueldos y se aplicará el bono para eludir las cargas no salariales, es decir, 'sacarle la vuelta' a la norma. Aquí aparece el típico dilema de política económica: perjudicamos a los potenciales beneficiarios (firmas y trabajadores) porque otras firmas (y trabajadores) buscarán sacar provecho de esa oportunidad. Salida: un buen reglamento y sanciones claras. Esto significa que en el Perú se está tratando de practicar el incentivo de los bonos, sobre todo en las instituciones y empresas nacionales, ya que en las privadas son muy frecuentes, por ser un incentivo más para el trabajador para poder desempeñarse con mucha responsabilidad y empeño su labor dentro de una empresa.

Todos estos aspectos son tomados en cuenta ya en la administración de las municipalidades en la cual los trabajadores juegan una responsabilidad muy importante para el logro de objetivos trazados por una institución u organización, de allí la importancia de tratar el tema de satisfacción personal.

En términos generales, la satisfacción personal está ligada a logros personales, pero que a su vez dichos logros no traen felicidad, ya que

después de alcanzarlos surge otra meta que alcanzar y es un ciclo que nunca termina, un círculo que en muchos casos es veneficioso ya que conlleva a la persona a una superación económica, personal, profesional, entre otros, esto nos quiere decir que la satisfacción personal podría calificarse como algo utópico, ya que casi ninguna persona podría decirnos que está satisfecho con algo y siempre habrá algo que superar o lograr durante toda su vida.

Pero la satisfacción personal debe centrarse en la satisfacción de haber tenido logros y realizar lo que más te apasiona. La satisfacción personal es el sentirse bien en todo aspecto, ya sea en el trabajo, con las personas que te rodean, el cumplir con tus objetivos trazados, el sentir alegría, es decir la autorealización de uno mismo.

Por otro lado la satisfacción también es en el ámbito laboral, como manifiesta Caballero Rodríguez (2002). La satisfacción en el trabajo es demostrada con la actitud, en la que se distingue y manifiesta en la motivación para trabajar, es decir la satisfacción es el sentimiento afectivo al trabajo. Un aspecto muy importante es la importancia que tiene el trabajador, con la satisfacción que produce sus acciones en su trabajo. También algunas teorías humanistas sostienen que el trabajador satisfecho es el que satisface muchas necesidades personales, psicológicas y sociales. Por lo tanto las actitudes de un trabajador satisfecho son positivas y favorables en su trabajo.

Este aspecto es muy importante, ya que se refiere a la satisfacción personal dentro del trabajo, lo cual depende mucho para que haya resultados, desempeño y productividad en la empresa o centro de trabajo, así mismo también que el trabajador se sienta a gusto en su centro de trabajo.

A lo que aporta Hidalgo, Selgiani manifestando que la satisfacción personal es el estado específico de los estados emocionales incluyendo recíprocamente

con las condiciones de vida. También sobre los valores y creencias, así como el entorno social.

La satisfacción de las relaciones interpersonales en el trabajo manifestada por Fátima Gabriela Montes Padilla / MDC Global Consultoría y Capacitación / gabriela.montes@grupomdc.com, indica un lugar especial en la sociedad, se debe a que se relaciona diariamente con diversas personas, dichas personas tienen su particularidad, y por ende su particular punto de vista, objetivos y metas trazados, formación muy particulares, es por ello que se necesita una convivencia sana para hablar de calidad de vida, basado en la empatía, sin egoísmo y con mucha tolerancia.

Estas llamadas también como relaciones interpersonales, las cuales se dan entre dos o más personas, las cuales busca una buena convivencia, que será de mucha ayuda y fortalecimiento para sobresalir y vivir en sociedad frente a las distintas dificultades, y así alcanzar una satisfacción personal. Esto significa que en todo espacio sociocultural, un individuo convive con otros individuos, lo que le permite conocer a los demás y conocerse a sí mismo.

La socialización se adquiere a través de experiencias obtenidas en el rol social, así como diversos aprendizajes que se encuentran basados en la creencia de la acción propia contra la reacción del otro.

En el centro de trabajo requiere establecer un diálogo constante con los integrantes de la sociedad, por medios tecnológicos que se encuentran actualmente, sin menospreciar el diálogo personal y presencial. La comunicación presencial y personal frente a frente es muy importante porque la comunicación es directa sin distorsiones que se podrían no entenderse en la comunicación por medios actuales (internet) que la gestualización y expresión

corporal no se puede percibir por este medio, llegando en muchos casos a la mala interpretación del mensaje

López Jerez (2006) señala que en el ámbito laboral existen muchos roces, ya sea verbales dentro de las conversaciones cotidianas en el trabajo, así como también los roces corporales en la comunicación no verbal. De parte de los trabajadores tiene que saber conllevar esta forma de socializar no teniendo que expresar de forma ofensiva o con intenciones de hacer quedar mal a la otra persona, en este caso al compañero de trabajo. Las relaciones interpersonales también se da entre los jefes y trabajadores de menor escala, la cual debe ser de igual forma muy horizontal más aún de parte de las autoridades, jefes o supervisores, que en muchas ocasiones son las que dañan las relaciones interpersonales.

En el caso de una empresa las relaciones interpersonales tienen mucha importancia ya que es un factor principal para que haya productividad en dicha empresa, por lo cual hoy en día las empresas modernas hacen esfuerzos para un buen clima entre los trabajadores.

Es por esta razón que en un buen clima institucional a razón de buenas relaciones interpersonales, el trabajador percibe buenos refuerzos. A través de ellas, el individuo obtiene de su entorno, más no sucede cuando carece de dicho clima, llevando al empleado a un aislamiento y rechazo a la institución donde labora.

En los tiempos actuales muchas personas hablan de la calidad de productos, de servicios y de procesos, pero muy pocas personas hablan de calidad humana.

Hablar de calidad humana es hablar de la relación directa que



guarda la calidad de las relaciones interpersonales, del resultado de aquellos vínculos que se generan a través del proceso de interacción y comunicación con los demás.

La complejidad de las relaciones interpersonales en el marco de lo esperado se desea mantener relaciones personales satisfactorias, sin embargo se sabe que es complejo mantener una comunicación en las relaciones humanas.

Wiemann, (2011), manifiesta que las relaciones interpersonales implica a adquirir emociones positivas y negativas, así como también obtener una relación significativa y enfrentarse a sucesos desagradables que ponen a prueba nuestra estabilidad de relación existente, y también enfrentarnos a sucesos emocionales. En una relación se puede negociar las formas de vida e interactuar y adecuar las necesidades convenientes y las necesidades de la otra persona, un factor también importante es la comunicación exitosa que no sólo requiere el sentido común, si no también requiere el control de los sentimientos, y que por supuesto las actitudes, que satisfacen las necesidades de la propia persona y la de los demás, pero a menudo ocurre que algunas personas reincide en conductas negativas las cuales crea unas relaciones insatisfactorias para ambas personas.

Un elemento fundamental para propiciar las relaciones personales, es difundir un ambiente de confianza y mucha comunicación, en la que se puedan diferenciar y conocer los aspectos comunes que tiene las personas, así como las que difieren de los unos con los otros que son de mucha importancia para llegar a acuerdos armoniosos de empatía y comprensión.

Resulta fundamental reconocer los mensajes que se están emitiendo y la percepción de quien los reciba para saber si se está

logrando el objetivo planteado, ya que en diversas ocasiones la mala interpretación de los mensajes comunicados genera un desgaste en las relaciones humanas, esto es, cuidar que la comunicación sea adecuada y eficaz.

El comunicador adecuado según Wiemann (2011) toma decisiones acerca de qué comunicar, cuánto comunicar, dónde comunicar, cuándo comunicarse, con quién comunicar o compartir información. Esto representa pues de mejor manera la forma correcta de comunicarnos con un apersona, tomando en cuenta dichos aspectos se dará una buenas relaciones interpersonales, ya que la comunicación es fluida en el margen del respeto y la tolerancia.

La comunicación es adecuada cuando se cumplen las expectativas de los comunicadores y las normas de la situación o cultura, por ello se requiere que al comunicar alguna situación o mensaje en el trabajo se tengan presente tanto el qué, cuánto, dónde, cuándo y con quién dar a conocer el mensaje ya que dependiendo de ello se logrará mejorar las relaciones entre personas.

En el trabajo es importante considerar a los colaboradores, la situación en la que se encuentran y su cultura, para que de esto dependan las decisiones a tomar y que éstas sean las adecuadas.

Ahora bien, una comunicación efectiva requiere el logro de los objetivos planteados, tal como lo especifica Wiemann (2011): una información efectiva que significa expresar lo que se quiere a fin de obtenerlo. La forma como se envía el mensaje configura el aspecto sensible de la relación o del proceso de comunicación. El proceso es la manera en que se envía el mensaje.

Además del lenguaje verbal es importante tener presente el lenguaje no verbal, como lo es el tono de voz, la expresión facial,

la postura, los gestos, el nivel de tensión o relajación corporal, ya que todo esto contribuye a la forma en que se recibe el mensaje, evitando las percepciones s erróneas.

Así mismo Soria Murillo, 2004), manifiesta que las relaciones humanas objetivamente hablando es un medio para lograr metas trazados por la empresa, ya que cada uno de los trabajadores conllevan un mismo fin y con buenas relaciones amicales y personales, además identificándose con el bien común. En el sentido subjetivo, las personas que laboran en una empresa deberían tener buenas relaciones interpersonales, ya que es un medio para el desarrollo y perfeccionamiento de la persona, a la que una organización debería darle énfasis y considerar como un objetivo más este aspecto. Considerando estos objetivos, conllevaría a la empresa u organización a la obtención de ganancias económicas y bienestar empresarial, ya sea a mediano o largo plazo. Pero si en una organización existe la falta de respeto a la dignidad personal, tarde o temprano conllevara a un fracaso empresarial u organizacional en el aspecto de productividad y más aún como persona.

De acuerdo con lo anterior, mantener relaciones interpersonales sanas en el trabajo permitirá alcanzar los objetivos planteados en la organización y ayudará a mejorar el clima laboral y aún más en el crecimiento como persona de la totalidad de los trabajadores de dicha empresa.

También cabe resaltar los beneficios de generar relaciones interpersonales sanas, los llamados habilidades sociales (relaciones interpersonales) se manifiestan en toda situación del transcurrir día a día de una persona, con conductas de complejidad variable en cada persona y situación cotidiana y que resalta la autoestima personal al manifestar competencia y sentirse

competente frente a distintas situaciones y escenarios y conformidad social de cada persona. Algunos indicios de tener buenas relaciones interpersonales se expresan en hacer nuevos amigos y mantener las amistades, ser empáticos con la persona, expresar el sentimiento libremente, escuchar y respetar la opinión de los demás, son algunos indicios que manifiesta la importancia de las relaciones interpersonales. Por otro lado la incompetencia social conduce al aislamiento y sufrimiento psicológico que sería perjudicial para la persona y quienes lo rodean.

La sociedad y los integrantes de la sociedad necesitan de una estimulación social, en todos los ámbitos para un crecimiento personal y tener la posibilidad de compartir, vivir y convivir con la familia, amigos, compañeros de trabajo, etc. Es por ello que desde el entorno educativo y laboral se denota esfuerzos para que la persona tenga un clima de relación óptima favoreciendo a las buenas relaciones interpersonales y al rendimiento académico y laboral.

En el caso de los supervisores, gerentes o algún directivo necesita comprender que las relaciones interpersonales entre y con los colaboradores son fundamentales para un buen rendimiento laboral y alcanzar los objetivos trazados. Pero existen casos en que un supervisor tiene el pensamiento equivocado de mantener distancia con los colaboradores, a pesar de que tal supervisor o gerente ascendió desde puestos inferiores, concepto incorrecto para un supervisor. Mas al contrario los supervisores, gerentes o alguna autoridad debería ser más amical, abierto al diálogo, pero sin dejar de lado la justicia y la firmeza siempre al margen de lo correcto en sus actitudes, mostrando interés en los colaboradores y solucionarles sus dificultades.

Las relaciones personales son fundamentales en un centro de trabajo, ya que se podría necesitar las buenas relaciones interpersonales, en situaciones de trabajo en equipo que la institución o empresa pudiera requerir para el logro de metas y prosperidad.

Los beneficios de las relaciones con los demás o del apoyo recibido se producen tanto directa como indirectamente. Directamente porque este apoyo proporciona confianza, compañía, ayuda instrumental (dinero, tareas domésticas) y apoyo emocional. Contribuye a mejorar el auto concepto y la autoestima, y a mantener un lugar de control interno, puesto que aumenta la sensación de control que tiene el sujeto sobre su vida. Pero también indirectamente, ya que protegen al sujeto de los efectos negativos del estrés ayudándole a superar situaciones difíciles.

En resumen, los beneficios son: Saber por qué uno actúa como lo hace, entender mucho sobre actos propios que hasta entonces parecían como ajenos a la persona, comprender mejor la conducta de los demás, controlar más los propios impulsos, cambiar algunos de los aspectos de la conducta que resultan inadecuados, ser más tolerante consigo mismo y con los demás, experimentar mayor respeto y empatía por los demás, hacer más fácil y efectiva la comunicación interpersonal, generar la habilidad para socializar más fácilmente, trabajar en equipo, eliminar motivos de conflicto, buscar armonía individual y social, hallar caminos para la propia expresión, lograr espontaneidad y autenticidad, encontrar satisfacción en la relación con los demás.

Un aspecto muy importante a tomar en cuenta dentro de un centro de trabajo es las relaciones interpersonales con los jefes o supervisores y de igual manera el grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores.

La satisfacción de los trabajadores, también depende mucho en la forma de trato que tienen con sus supervisores o jefes de trabajo.

Pero también es importante el cumplimiento estricto de las instrucciones de trabajo que el empleado debe realizar durante su jornada de labor, esta situación es muy importante para que los jefes o supervisores tengan un contento y satisfacción del trabajo realizado.

Como manifiesta Soria Murillo (2004): Que el trabajador es una entidad muy distinta a la administración y por ello debe actuar de acuerdo a las indicaciones de la gerencia, caso contrario en muchos casos surgen los problemas con los supervisores o jefes.

Así mismo los incentivos no monetarios no tienen buenos resultados con los trabajadores, es por ello que la entidad debe aplicar la fuerza y la astucia con los trabajadores.

Todos estos aspectos son muy importantes para la buena relación que tiene entre el trabajador y el supervisor.

El grado de participación de los trabajadores en decisiones y/o otros aspectos concernientes al apoyo a la entidad para el que trabaja, de desestimo mucho, es por esta razón que las municipalidades realizan contrataciones de personal externo sobre todo para la designación presupuestaria.

Es así que Ganuza y Frances (2012), señala que las municipalidades buscaban apoyo externo de especialistas en el tema, que en muchos casos lo podían encontrar en sus trabajadores municipales.

En nuestro país se debería actuar de esta forma, tomando en cuenta la participación de los trabajadores municipales que están mucho más

comprometidos con el desarrollo de su localidad, pero para ello se debe realizar contrataciones muy transparentes de personas y profesionales idóneos para el cargo, dejando de lado el favor político que está muy enraizado en nuestro país.

El grado de información de los trabajadores referente al conocimiento de los objetivos y metas trazados por la entidad, en este caso por la municipalidad, ayudarían ampliamente para su buen desempeño de dicho trabajador.

Velasco Maíllo, Díaz de Rada, Cruces Villalobos, Fernadez Suares, Jimenez de Madariaga y Sanchez Molina (Madrid España) señala; que la privacidad de los pilíticos, es asimilada como la defensa de sus propios recursos para la decisión. A excepción de los secretarios y arquitectos, los demas trabajadores no tienen conocimiento de las decisiones tomadas por la municipalidad (alcalde), son en todo caso simples ejecutores de órdenes, manteniendo así los políticos una jerarquía entre sus trabajadores.

Esta actitud como lo señalado anteriormente no comromete a los trabajadores en la misión a alcanzar, que si fuese lo contrario la municipalidad obtendría más rápido y mucho mejor en cuanto se refiere a los resultados.

#### **1.4 Formulación del Problema**

##### **Problema general**

PG. ¿Qué relación existe entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispocanchi 2017?

##### **Problemas Específicos**

PE1. Cuál es el nivel de relación del gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017?

PE2. ¿Cuál es el nivel de satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017?

PE3. ¿De qué manera influye el gasto municipal en la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017?

### **1.5 Justificación de Estudio**

El trabajo de investigación tiene por finalidad deslindar la influencia que tiene el gasto que realiza la municipalidad provincial de Quispicanchi, en diferentes aspectos que se supone son para el beneficio de la población, las cuales se deslindaron las formas de realizar una inversión económica, la conceptualización teórica y también la satisfacción personal que tienen los trabajadores, la influencia que tiene las relaciones interpersonales para el bienestar y conformidad con la labor que realizan los empleados.

Todo ello para conocer y describir que tanto los trabajadores están conformes con las decisiones que toman las autoridades frente a la inversión económica, así mismo se tomara en cuenta el conocimiento de los objetivos trazados por la municipalidad por parte de los trabajadores para que así puedan ser partícipes directos y mejoren su desempeño en su labor que realizan diariamente. Pues la situación de desconocimiento de las decisiones y aun peor el no tomar en cuenta las opiniones de sus trabajadores influyen mucho en la labor que desarrollan los empleados y la satisfacción personal y laboral, para el bienestar del personal que labora en dicha municipalidad.

Tal vez tomando en cuenta este trabajo las autoridades, jefes de empresas y/o instituciones, ya sea privadas o públicas podrían mejorar el trato hacia los empleados, ya que sin ellos no se podría alcanzar las metas trazados por gerentes o quienes encabezan una organización.



## **1.6 Hipótesis**

### **Hipotesis General.**

HG. Existe relación directa y significativa entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017.

### **Hipótesis Específicos.**

HE1. El nivel de relación del gasto municipal es alta concerniente a la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017.

HE2. El personal que trabaja muestra signos de una satisfacción favorable con el gasto que realiza la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017.

HE3. La inversión económica influye directa y significativamente en la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017.

## **1.7 Objetivos**

### **Objetivo General**

OG. Determinar la relación que existe entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017.

### **Objetivos Específicos**

OE1. Determinar el nivel de relación entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017.

OE2. Identificar el nivel de satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017.

OE3. Establecer el grado de influencia que tiene el gasto municipal en la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi – 2017.

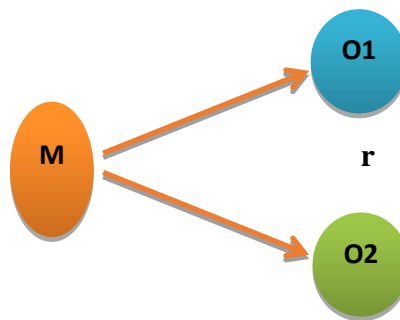
## II. METODOLOGÍA

### 2.1. Diseño de investigación

En el presente trabajo de investigación se aplicara el tipo Descriptivo Correlacional. En vista de que se recogera información relacionado para el tipo de estudio, describiéndola como se ditribuye y posteriormente establecer la relación existente entre las dos variables analizadas.

Es una investigación de tipo Descriptivo – Correlacional, no experimental, tal y como se expresa en la formulación del problema así como en el objetivo general. La investigación se a orientado a analizar el gasto municipal y la satisfacción personal de los tarbajadores en la Municipalidad Provincial de Quispicanchi.

Gráfico N° 1



Donde: M = muestra.  
r = Relación de las variables.  
O1. Gasto Municipal (GM).  
O2. Satisfacción Personal de los Trabajadores (SPT)

### 2.2. Variables

Las variables del presente estudio de investigación son

**Variable 1: Gasto municipal**

**Variable 2: Satisfacción personal de los trabajadores**

## VARIABLE 01: Gasto Municipal

| Variables   | Definición operacional  | Dimensiones   | Indicadores   |
|---|---|---|---|
| <p><b>VE1: Gasto municipal</b></p> <p>“Son el conjunto de desembolsos que realiza la municipalidad, como ejecución del techo presupuestal aprobado en el presupuesto”</p> <p><u>Presidencia del Consejo de Ministros, Municipioaldía.</u></p> | <p>El gasto municipal son todos los gastos que se realizan durante el año, ya se a en infraestructura, servicios u operación de la municipalidad, esto de acuerdo al presupuesto designado para el año.</p> | <p>1.- <b>Gastos Corrientes:</b> Son los gastos que se realizan para el mantenimiento u operación de los servicios que presta la municipalidad.</p> <p><i>Fuente: <u>Presidencia del Consejo de Ministros, Municipioaldía.</u></i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de bonos</li> <li>• Gozo de beneficios</li> <li>• Frecuencia de bonos</li> </ul>  |
|   |   | <p>2.- <b>Gastos de Capital:</b> Son gastos de inversión en infraestructura para el mejoramiento de los servicios que presta la municipalidad o para la promoción del desarrollo local.</p> <p><i>Fuente.- <u>Presidencia del Consejo de Ministros, Municipioaldía.</u></i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en presupuestos.</li> <li>• Derechos de bienes</li> <li>• Participación en presupuestos.</li> <li>• Posesión de propiedades</li> <li>• Inversión en propiedades.</li> <li>• Utilización de propiedades.</li> </ul> |
|   |   | <p>3.- <b>Servicio de la deuda:</b> Son gastos destinados al cumplimiento de las obligaciones originadas por las deudas contraídas.</p> <p><i>Fuente: <u>Presidencia del Consejo de Ministros, Municipioaldía.</u></i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Depósitos en bancos.</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Difusión de deudas</li> </ul>  |

## VARIABLE 02: Satisfacción Personal

| Variables  | Definición operacional  | Dimensiones  | Indicadores  |
|--|---|--|--|
| <p><b>VE1: Satisfacción personal de los trabajadores.</b></p> <p>“ La satisfacción personal es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas de las personas”</p> <p><i>Fuente: Doris Cardona y Héctor B. Agudelo. SATISFACCIÓN PERSONAL COMO COMPONENTE DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS ADULTOS DE MEDELLÍN. Pag. 02</i></p> | <p>La satisfacción personal esta basado en el cumplimiento de necesidades, ya sea objetiva o subjetiva como por ejemplo lo material esta basado en la satisfacción económica y lo subjetivo en la aceptación de la sociedad o tranquilidad emocional, entre otros aspectos.</p> | <p>1.- <b>Grado de satisfacción en las relaciones internas:</b> Referida al trato y relación personal que tiene cada trabajador con los de su grupo de trabajo, así mismo con todo el personal con quienes trabajo.</p> <p><i>Fuente: Luiz Gonzales Lopez. SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, Pag 39</i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• La empatía</li> <li>• Respeto</li> <li>• Amistad</li> <li>• Actividades de confraternidad.</li> </ul>              |
|  |   | <p>2.- <b>Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores:</b> Es decir a la relación de trabajo que existe con el supervisor.</p> <p><i>Fuente: Luiz Gonzales Lopez. SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, Pag 39</i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencia jerárquica</li> <li>• Trato horizontal</li> <li>• Respeto</li> <li>• Reconocimiento de trabajo</li> <li>• Autoritarismo</li> </ul>             |
|  |   | <p>3.- <b>Grado de participación:</b> Referida la participación del trabajador en las decisiones que se pudieran dar en su centro de trabajo.</p> <p><i>Fuente: Luiz Gonzales Lopez. SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, Pag 39</i></p>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en reuniones</li> <li>• Libertad de expresión</li> <li>• Consultas a trabajadores</li> </ul>  |
|  |   | <p>4.- <b>Grado de información:</b> Es referida al porcentaje de información que tiene el trabajador acerca de los objetivos, metas, fines, etc. De la entidad para el que trabaja.</p> <p><i>Fuente: Luiz Gonzales Lopez. SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, Pag 39</i></p>                                 | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de metas y objetivos</li> <li>• Reuniones de información</li> <li>• Participación en decisiones</li> <li>• Interés del trabajador</li> </ul> |

### 2.3. Población, muestra y muestreo.

#### Población.

**TABLA 1. POBLACIÓN DE ESTUDIO**

| UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO |  |           |
|---------------------------|--|-----------|
| N°                        | Municipalidad provincial de Quispicanchi | Población |
| 1                         | Trabajadores                             | 150       |
| Total                     |  | 150       |

Fuente: Elaboración propia.

#### Muestra.

**TABLA 2. MUESTRA DE ESTUDIO**

| UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO |  |           |       |         |
|---------------------------|--|-----------|-------|---------|
| N°                        | Municipalidad Provincial de Quispicanchi | Población | %     | Muestra |
| 1                         | Trabajadores                             | 150       | 16.67 | 25      |
| Total                     |  | 149       | 100   | 25      |

Fuente: Elaboración propia.

### 2.4. Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos.

#### Prueba de confiabilidad y validez de los instrumentos.

Para analizar la confiabilidad de los instrumentos de recolección de datos se utilizó el coeficiente de confiabilidad de Alfa de Cronbach.

**TABLA 3. RANGOS PARA INTERPRETACIÓN DEL COEFICIENTE ALPHA DE CRONBACH**

| Rango       | Magnitud |
|-------------|----------|
| 0.01 a 0.20 | Muy baja |
| 0.21 a 0.40 | Baja     |
| 0.41 a 0.60 | Moderada |
| 0.61 a 0.80 | Alta     |
| 0.81 a 1.00 | Muy alta |

Para realizar el análisis de confiabilidad se usó el software estadístico IBM SPSS STATISTIC versión 21, los resultados obtenidos son los siguientes:

**TABLA 4. ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE GASTO MUNICIPAL**

|                           | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---------------------------|------------------|----------------|
| D1: Gastos corrientes     | 0,782            | 10             |
| D2: Gastos de capital     | 0,825            | 11             |
| D3: Servicios de la deuda | 0,844            | 05             |
| Gasto municipal           | 0,821            | 26             |

FUENTE: Elaboración propia

Los resultados para el análisis de confiabilidad para las variables Gasto municipal muestran que el instrumento utilizado es confiable dado que supera las siete décimas.

**TABLA 5. ESTADÍSTICOS DE FIABILIDAD PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES**

|   | Alfa de Cronbach | N de elementos |
|---|------------------|----------------|
| D1: Grado de satisfacción en las relaciones internas                | 0,773            | 07             |
| D2: Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores | 0,901            | 07             |
| D3: Grado de participación  | 0,817            | 04             |
| D4: Grado de información  | 0,829            | 04             |
| Satisfacción personal de los trabajadores                           | 0,853            | 22             |

FUENTE: Elaboración propia

El instrumento para medir la satisfacción personal de los trabajadores, es confiable, pues el valor obtenido para el coeficiente alfa de Cronbach alcanza el valor de 0,853, que supera las siete décimas.

#### **2.5. Método de Análisis de Datos.**

Para el análisis de los datos se hizo uso de una base de datos en el software Excel con el propósito de organizar los mismos. Seguidamente se procedió a resumir la información valiéndose de tablas y gráficos estadísticos, asimismo se realizó la docimasia de hipótesis, siendo las pruebas usadas la Prueba de Independencia Estadística Chi Cuadrado de Pearson y el análisis de correlación con el coeficiente Tau de Kendall

#### **2.6. Aspectos Éticos.**

La realización del presente trabajo fue elaborada según las normas establecidas por la universidad, así mismo según las normas éticas y universales para tal fin, por otro lado los instrumentos fueron elaborados y aprobados por juicio de expertos, así mismo aplicados de forma correcta, mediante encuestas, de forma escrita y anónima, previa autorización de la autoridad competente para su aplicación respectiva.



### III. RESULTADOS

#### 3.1. Descripción.

**TABLA 6. RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE GASTO MUNICIPAL**

| VARIABLE/DIMENSIÓN        | PUNTAJE | VALORACIÓN |
|---------------------------|---------|------------|
| D1: Gastos corrientes     | 0-10    | DEFICIENTE |
|                           | 11-20   | REGULAR    |
|                           | 21-30   | ADECUADO   |
| D2: Gastos de capital     | 0-11    | DEFICIENTE |
|                           | 12-22   | REGULAR    |
|                           | 23-33   | ADECUADO   |
| D3: Servicios de la deuda | 0-5     | DEFICIENTE |
|                           | 6-10    | REGULAR    |
|                           | 11-15   | ADECUADO   |
| GASTO MUNICIPAL           | 0-26    | DEFICIENTE |
|                           | 27-52   | REGULAR    |
|                           | 53-78   | ADECUADO   |

**TABLA 7. RANGO DE PUNTUACIONES Y VALORACIÓN PARA LA VARIABLE SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES**

| VARIABLE/DIMENSIÓN  | PUNTAJE | VALORACIÓN |
|---|---------|------------|
| D1: Grado de satisfacción en las relaciones internas                | 0-7     | BAJA       |
|   | 8-14    | MEDIA      |
|   | 15-21   | ALTA       |
| D2: Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores | 0-7     | BAJA       |
|   | 8-14    | MEDIA      |
|   | 15-21   | ALTA       |
| D3: Grado de participación  | 0-4     | BAJA       |
|   | 5-8     | MEDIA      |
|   | 9-12    | ALTA       |
| D4: Grado de información  | 0-4     | BAJA       |
|   | 5-8     | MEDIA      |
|   | 9-12    | ALTA       |
| SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES                           | 0-22    | BAJA       |
|   | 23-44   | MEDIA      |
|   | 45-66   | ALTA       |

### 3.2. Resultados descriptivos por variables.

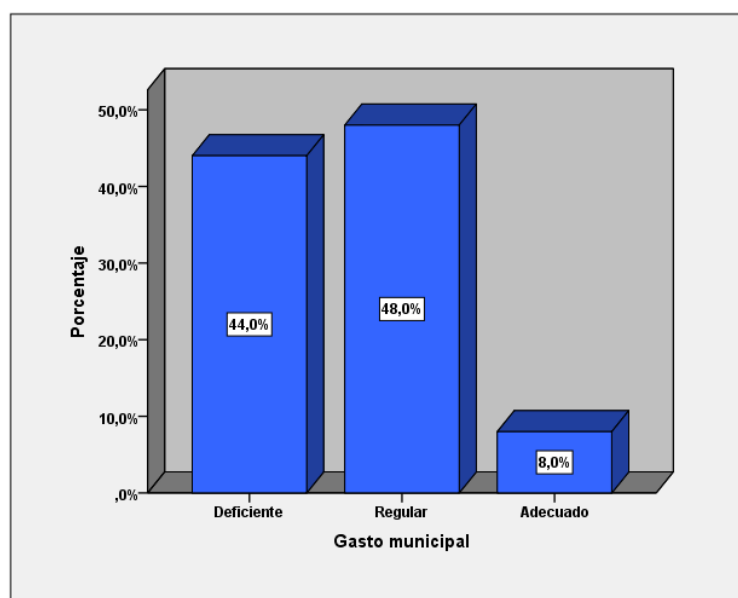
#### Resultados para Gasto municipal

**TABLA 9. GASTO MUNICIPAL**

|            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 11         | 44,0       |
| REGULAR    | 12         | 48,0       |
| ADECUADO   | 2          | 8,0        |
| Total      | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 1. GASTO MUNICIPAL**



FUENTE: Elaboración propia

#### **Interpretación y análisis:**

La variable gasto municipal, presenta resultados que ponen en evidencia que la mayoría de los encuestados, considera como regular la forma en la cual se ejecuta el Gasto Municipal, sin embargo también es cierto que existe un porcentaje preocupante de encuestados, el 44,0%, que considera que el gasto municipal se lleva de manera deficiente, en el sentido que no responde a las necesidades de la población, o que no se prioriza el gasto en la solución de los problemas más urgentes que requieren atención.

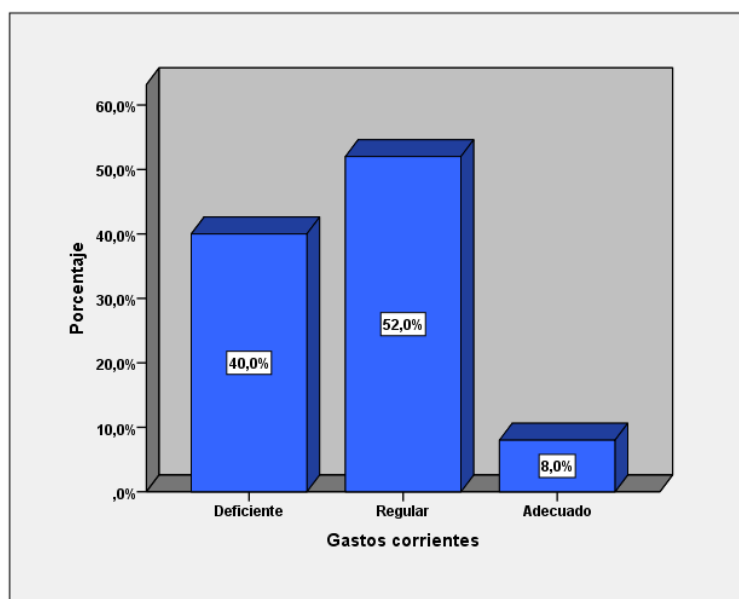
## Resultados para dimensiones de Gasto municipal

**TABLA 10. GASTOS CORRIENTES**

|            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 10         | 40,0       |
| REGULAR    | 13         | 52,0       |
| ADECUADO   | 2          | 8,0        |
| Total      | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 2. GASTOS CORRIENTES**



FUENTE: Elaboración propia

### **Interpretación y análisis:**

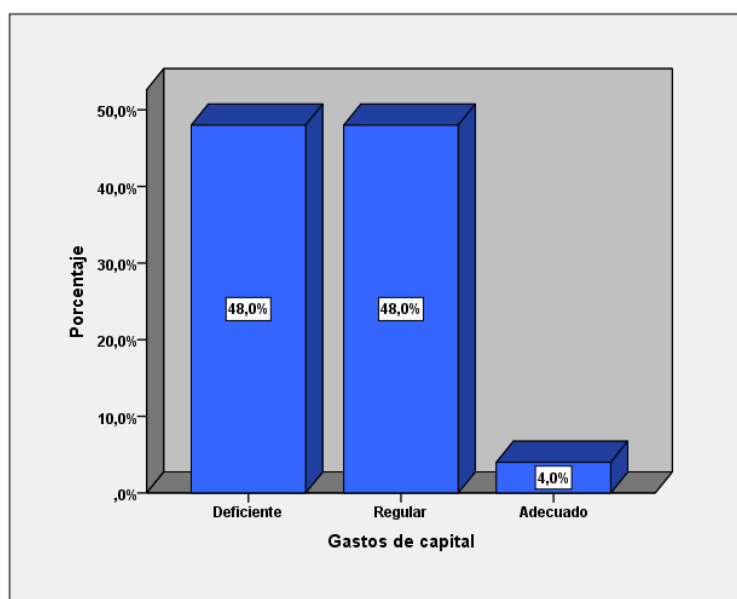
En cuanto a la dimensión Gastos Corrientes, se observa que el 52,0% de los encuestados es regular y el 44,0% de encuestados es deficiente y el 8,0% manifiesta que es adecuado. Lo cual implica la percepción que ve como gran parte del presupuesto municipal se destina a gasto corriente.

**TABLA 11. GASTOS DE CAPITAL**

|            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 12         | 48,0       |
| REGULAR    | 12         | 48,0       |
| ADECUADO   | 1          | 4,0        |
| Total      | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 3. GASTOS DE CAPITAL**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

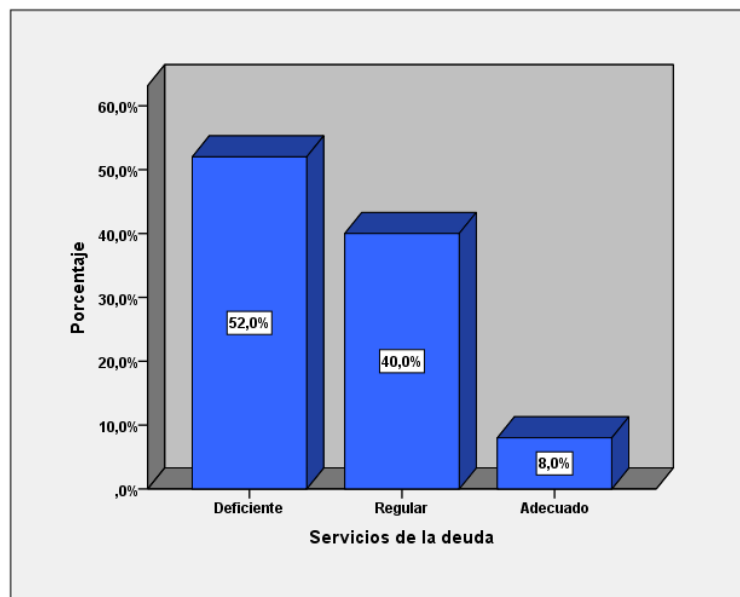
De acuerdo con los resultados la opinión sobre cómo se realiza el gasto de capital muestra que el mínimo el porcentaje de encuestados que considera que el gasto en capital se desarrolla de manera adecuada, mientras que el 48,0% de los encuestados indican que este se realiza de manera deficiente y el 48,0% restante considera que esta se realiza de manera regular.

**TABLA 12. SERVICIOS DE LA DEUDA**

|            | Frecuencia | Porcentaje |
|------------|------------|------------|
| DEFICIENTE | 13         | 52,0       |
| REGULAR    | 10         | 40,0       |
| ADECUADO   | 2          | 8,0        |
| Total      | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 4. SERVICIOS DE LA DEUDA**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

En cuanto a los servicios de deuda, los resultados muestran que mayoritariamente los encuestados consideran que la misma se ubica endeficiente, en tanto que el 40,0% se encuentra en regular y tan sólo el 8,0% considera que se ubica en la categoría de adecuado.

## Resultados para Satisfacción personal de los trabajadores

**TABLA 12. SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES**

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| BAJA  | 1          | 4,0        |
| MEDIA | 13         | 52,0       |
| ALTA  | 11         | 44,0       |
| Total | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 5. SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES**



FUENTE: Elaboración propia

### Interpretación y análisis:

En el gráfico anterior se puede observar los resultados de la variable de satisfacción personal de los trabajadores, obtenido en el presente trabajo de investigación, en donde el 4,0% de los encuestado, refiere a que es baja, y el 52,0% refiere que es media y el 44,0% que es alta. Si bien es cierto que existe un porcentaje importante de trabajadores que manifiesta presentar una satisfacción alta en la institución, también es un porcentaje que

supera la mitad de los trabajadores que considera tener una satisfacción personal media o baja.

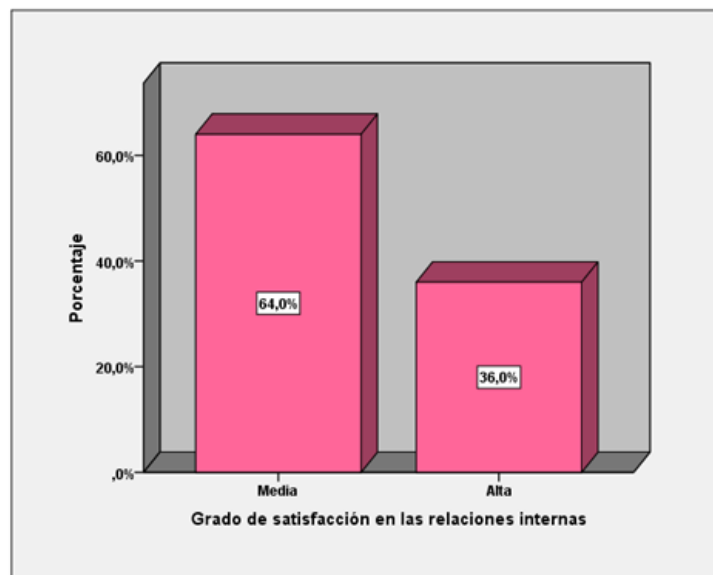
### Resultados para dimensiones de Satisfacción personal de los trabajadores

**TABLA 14. GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERNAS**

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| MEDIA | 16         | 64,0       |
| ALTA  | 9          | 36,0       |
| Total | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 6. GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERNAS**



FUENTE: Elaboración propia

### Interpretación y Análisis:

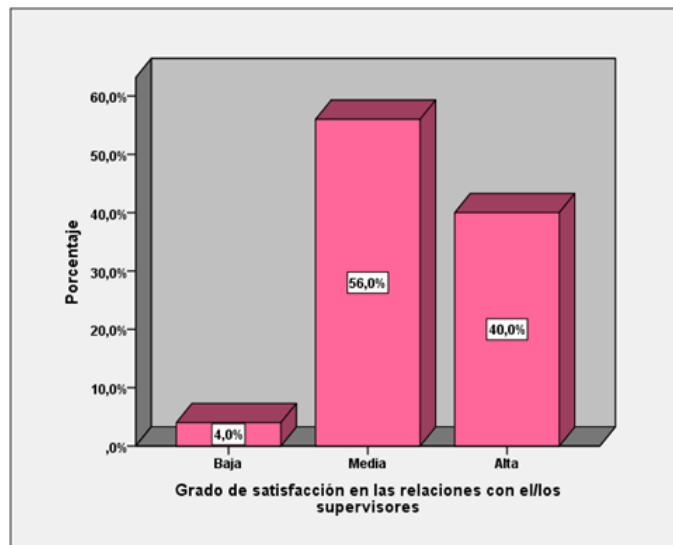
En cuanto a la dimensión Grado de satisfacción en las relaciones internas de la variable Satisfacción personal de los trabajadores los resultados muestran que existe una percepción mayoritaria de los encuestados se encuentra en la categoría media y el 36,0% se encuentra en la categoría de alta.

**TABLA 14. GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES CON EL/LOS SUPERVISORES**

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| BAJA  | 1          | 4,0        |
| MEDIA | 14         | 56,0       |
| ALTA  | 10         | 40,0       |
| Total | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 7. GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES CON EL/LOS SUPERVISORES**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y análisis:**

El nivel de satisfacción de las relaciones con los supervisores, indica que el 56,0% mayoritario ubica a esta dimensión en la categoría media, en tanto que el 40,0% la ubica en la categoría alta.

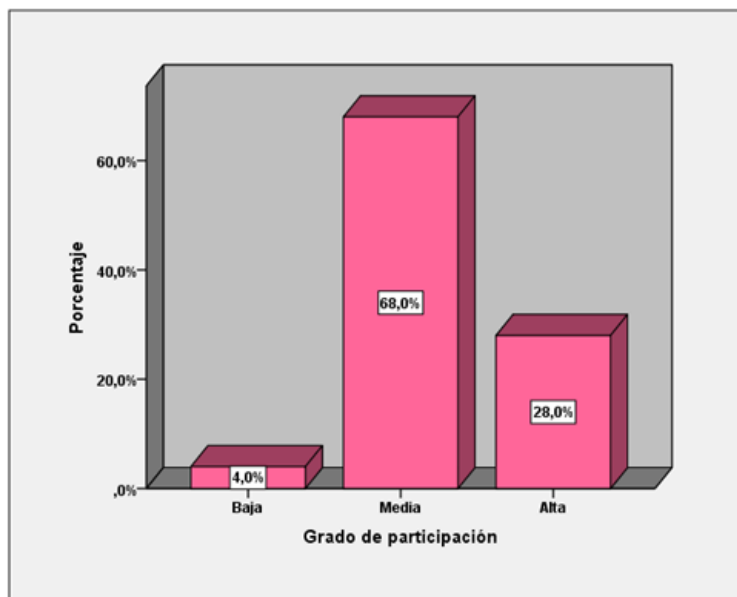


**TABLA 15. GRADO DE PARTICIPACIÓN**

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| BAJA  | 1          | 4,0        |
| MEDIA | 17         | 68,0       |
| ALTA  | 7          | 28,0       |
| Total | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 8. GRADO DE PARTICIPACIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y Análisis:**

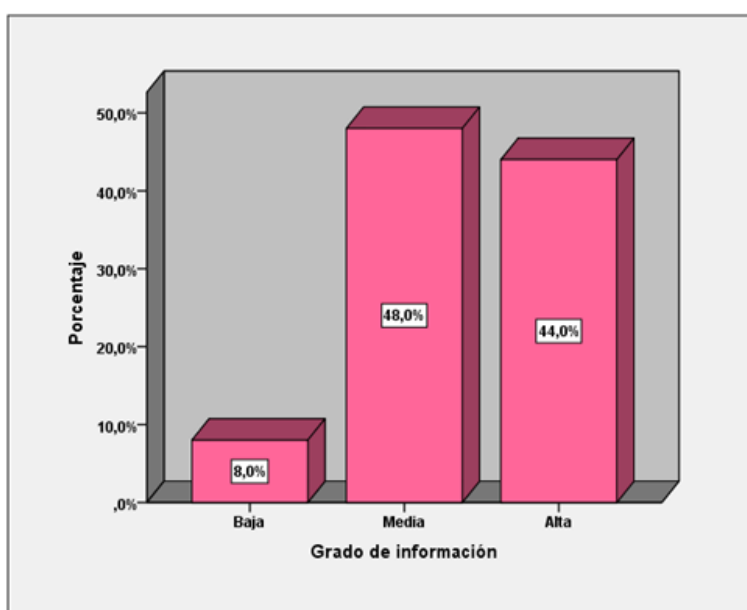
En cuanto concierne al grado de participación de la dimensión satisfacción personal de los trabajadores y la cual refleja la tabla anterior con los siguientes resultados, en donde el 4.0% de los encuestados manifiesta que es baja, por otro lado el 68.0% sostiene que es media y el 28.0% considera que es alta.

**TABLA 16. GRADO DE INFORMACIÓN**

|       | Frecuencia | Porcentaje |
|-------|------------|------------|
| BAJA  | 2          | 8,0        |
| MEDIA | 12         | 48,0       |
| ALTA  | 11         | 44,0       |
| Total | 25         | 100,0      |

FUENTE: Elaboración propia

**GRÁFICO 9. GRADO DE INFORMACIÓN**



FUENTE: Elaboración propia

**Interpretación y Análisis:**

Los resultados del grado de información, en lo que concierne a la variable de Satisfacción personal de los trabajadores, según el cuadro anterior el 8.0 % de los encuestados refiere a que es baja, pero el 48.0% manifiesta que es media y 44.0% considera que es alta.

### 3.3. Contraste de hipótesis para la correlación entre las variables Gasto municipal y Satisfacción personal de los trabajadores

#### Prueba de hipótesis

**TABLA 17. PRUEBA DE INDEPENDENCIA CHI CUADRADO**

|                              | Valor  | gl | Significación<br>asintótica<br>(bilateral) |
|------------------------------|--------|----|--|
| Chi-cuadrado de Pearson      | 16,084 | 4  | ,003                                       |
| Razón de verosimilitud       | 21,303 | 4  | ,000                                       |
| Asociación lineal por lineal | 13,389 | 1  | ,000                                       |
| N de casos válidos           | 25     |    |  |

#### Interpretación y análisis:

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las variables Gasto municipal y Satisfacción personal de los trabajadores son independientes estadísticamente</p> <p>Ha: Las variables Gasto municipal y Satisfacción personal de los trabajadores no son independientes estadísticamente</p> |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$  |
| Estadígrafo de contraste | $\chi^2 = \sum \frac{( O - E  - 0,5)^2}{E}$ <p>Valor calculado<br/><math>\chi^2 = 16,084</math></p>  |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gasto municipal y Satisfacción personal de los trabajadores no son independientes estadísticamente   |

**TABLA 18. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,754           | ,070       | 8,971                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

**Interpretación y análisis:**

|                          |    |  |
|--------------------------|----|--|
| Hipótesis estadísticas   | de | <p>Ho: Las variables Gasto municipal y Satisfacción personal de los trabajadores no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las variables Gasto municipal y Satisfacción personal de los trabajadores están correlacionadas</p>   |
| Nivel de significación   | de | $\alpha = 0,05$  |
| Estadígrafo de contraste | de | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$   |
| Valor p calculado        |    | $p = 0,00$   |
| Conclusión               |    | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las variables Gasto municipal y Satisfacción personal de los trabajadores están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,694. |

## Prueba de Sub hipótesis

### Correlación entre Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones internas

**TABLA 19. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS CORRIENTES Y GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERNAS**

|                     |                  | Valor | Error estándar<br>asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
|---------------------|------------------|-------|------------------------------|-----------------------|-------------|
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,546  | ,137                         | 3,741                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25    |                              |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones internas no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones internas están correlacionadas</p>   |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$  |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$   |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones internas están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,546 |

## Correlación entre Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones internas

**TABLA 20. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS DE CAPITAL Y GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERNAS**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,637           | ,156       | 4,133                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones internas no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones internas están correlacionadas</p>  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$   |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$  |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$  |
| Conclusión               | <p>Como <math>p &lt; 0,05</math>, aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones internas están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,637.</p> |

**Correlación entre Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones internas**

**TABLA 21. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES SERVICIOS DE LA DEUDA Y GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES INTERNAS**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,408           | ,176       | 2,290                 | ,022        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

**Interpretación y análisis:**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas   | Ho: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones internas no están correlacionadas   |
|                          | Ha: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones internas están correlacionadas  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$   |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$  |
| Valor p calculado        | $p = 0,022$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones internas están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,408. |

**Correlación entre Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores**

**TABLA 22. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS CORRIENTES Y GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES CON EL/LOS SUPERVISORES**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,589           | ,130       | 4,344                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

**Interpretación y análisis:**

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas   | Ho: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores no están correlacionadas   |
|                          | Ha: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores están correlacionadas  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$  |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$   |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos corrientes y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,589. |



**Correlación entre Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores**

**TABLA 23. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS DE CAPITAL Y GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES CON EL/LOS SUPERVISORES**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,681           | ,147       | 4,960                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

**Interpretación y análisis:**

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas   | Ho: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores no están correlacionadas   |
|                          | Ha: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores están correlacionadas  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$  |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$   |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos de capital y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,681. |

**Correlación entre Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores**

**TABLA 24. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES SERVICIOS DE LA DEUDA Y GRADO DE SATISFACCIÓN EN LAS RELACIONES CON EL/LOS SUPERVISORES**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,471           | ,161       | 2,917                 | ,004        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

**Interpretación y análisis:**

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores están correlacionadas</p>                                    |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$   |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$  |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$  |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Servicios de la deuda y Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,471 |

## Correlación entre Gastos corrientes y Grado de participación

**TABLA 25. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS CORRIENTES Y GRADO DE PARTICIPACIÓN**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,479           | ,143       | 2,923                 | ,003        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de participación no están correlacionadas</p> <hr/> <p>Ha: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de participación están correlacionadas</p>  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$   |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$  |
| Valor p calculado        | $p = 0,003$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos corrientes y Grado de participación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,479. |

## Correlación entre Gastos de capital y Grado de participación

**TABLA 26. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS DE CAPITAL Y GRADO DE PARTICIPACIÓN**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,619           | ,086       | 4,549                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |   |  |
|--------------------------|---|--|
| Hipótesis estadísticas   | Ho: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de participación no están correlacionadas   |  |
|                          | Ha: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de participación están correlacionadas  |  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$   |  |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$  |  |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$  |  |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos de capital y Grado de participación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,619. |  |

## Correlación entre Servicios de la deuda y Grado de participación

**TABLA 27. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES SERVICIOS DE LA DEUDA Y GRADO DE PARTICIPACIÓN**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,529           | ,133       | 3,186                 | ,001        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de participación no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de participación están correlacionadas</p>  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$   |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$  |
| Valor p calculado        | $p = 0,001$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Servicios de la deuda y Grado de participación están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,529. |

## Correlación entre Gastos corrientes y Grado de información

**TABLA 28. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS CORRIENTES Y GRADO DE INFORMACIÓN**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,712           | ,061       | 8,240                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de información no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gastos corrientes y Grado de información están correlacionadas</p>   |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$  |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$   |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos corrientes y Grado de información están correlacionadas. El nivel de correlación es alto, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,712 |

## Correlación entre Gastos de capital y Grado de información

**TABLA 29. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES GASTOS DE CAPITAL Y GRADO DE INFORMACIÓN**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,544           | ,133       | 3,824                 | ,000        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |  |
|--------------------------|--|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de información no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Gastos de capital y Grado de información están correlacionadas</p>   |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$  |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(X)})(n_p + n_q + n_{E(Y)})}$   |
| Valor p calculado        | $p = 0,00$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Gastos de capital y Grado de información están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,544 |

## Correlación entre Servicios de la deuda y Grado de información

**TABLA 30. PRUEBA ASOCIACIÓN TAU DE KENDALL ENTRE LAS DIMENSIONES SERVICIOS DE LA DEUDA Y GRADO DE INFORMACIÓN**

|                     |                  | Error estándar |            |                       |             |
|---------------------|------------------|----------------|------------|-----------------------|-------------|
|                     |                  | Valor          | asintótico | Aprox. S <sup>b</sup> | Aprox. Sig. |
| Ordinal por ordinal | Tau-b de Kendall | ,475           | ,140       | 3,141                 | ,002        |
| N de casos válidos  |                  | 25             |            |                       |             |

### Interpretación y análisis:

|                          |   |
|--------------------------|---|
| Hipótesis estadísticas   | <p>Ho: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de información no están correlacionadas</p> <p>Ha: Las Dimensiones Servicios de la deuda y Grado de información están correlacionadas</p>  |
| Nivel de significación   | $\alpha = 0,05$   |
| Estadígrafo de contraste | $\tau_b = (n_p - n_q) / \sqrt{(n_p + n_q + n_{E(x)})(n_p + n_q + n_{E(y)})}$  |
| Valor p calculado        | $p = 0,002$   |
| Conclusión               | Como $p < 0,05$ , aceptamos la hipótesis alterna y concluimos que las dimensiones Servicios de la deuda y Grado de información están correlacionadas. El nivel de correlación es moderado, pues de acuerdo a la tabla anterior el coeficiente de asociación es igual a 0,475. |



## DISCUSIÓN

Es preciso señalar la contrastación y discusión entre los resultados obtenidos, los antecedentes de estudio, el marco teórico, así mismo el acierto o rechazo de las hipótesis considerados en el presente estudio de investigación.

Con respecto a los antecedentes de estudio, no se encontró trabajos de investigación directamente y específicamente sobre este tema, pero si algunos trabajos realizados sobre todo en calidad de vida, referente a la salud y la labor que realizan en los hospitales, y con respecto al gasto municipal se tiene algunos conceptos básicos en la que menciona las formas de realizar este gasto con responsabilidad para que así el personal que traja y sobre todo la población queden satisfechas, influenciando así en su calidad de vida.

En referencia al enunciado de la hipótesis general, la cual es: Existe relación directa y significativa entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, se puede confirmar que si existe una directa relación entre ambas variables, como se puede observar en la tabla N° 18 resaltando que no son independientes evidenciando una correlación alta y significativa de 0.05 para el coeficiente Tau de Kendall.

El presente estudio tuvo como hipótesis específica número uno: La forma en que se realiza el gasto municipal según el punto de vista de los trabajadores del al Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017, es mayoritariamente deficiente. A la que en la tabla n° 09 se puede apreciar los resultados obtenidos respecto a esta hipótesis, en la que los resultados ratifican lo manifestado en la primera hipótesis, es así que se observan los resultado para la variable Gasto municipal obtenidas a partir de los encuestados para el presente trabajo de investigación, en la cual el 44,0% de los trabajadores encuestados refiere a que este es deficiente, pero por otra parte el 48,0% considera que es regular y el 8,0% que es adecuado. Los resultados muestran que mayoritariamente se percibe que el gasto municipal no responde a las necesidades de la población, o que no se prioriza el gasto en la solución de los problemas más urgentes que requieren atención.

En cuanto a la segunda hipótesis que menciona indica que: El personal que trabaja en la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017 muestra signos de una satisfacción personal favorable. A la que según la tabla N° 13 resultados obtenidos indica de manera similar a la hipótesis planteada sien así los resultados obtenidos de la siguiente forma: Se observa los resultados diseñados para la variable Satisfacción personal de los trabajadores extraídos a partir de los encuestados para la presente investigación, en la cual arroja el 4,0% de los encuestados sostiene que es baja, por tanto el 52,0% refiere que es media y el 44,0% sostiene que es alta. Si bien es cierto que existe un porcentaje importante de trabajadores que manifiesta presentar una satisfacción alta en la institución, también es un porcentaje que supera la mitad de los trabajadores que considera tener una satisfacción personal media o baja.

Y con relación a la tercera hipótesis, en donde se puede observar una correlación directa y significativa con la dimensión gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, es así que se aprecia en la tabla N° 19 y la prueba de asociación de Tau de Kendall, con un nivel de significancia de 0.05 lo que finaliza en Como  $p < 0.05$  de satisfacción y aceptamos la hipótesis alterna y podemos decir que las variables gasto municipal y satisfacción personal están correlacionados, ya que este último está considerado alto, siendo el coeficiente de asociación es igual a 0.694.

## V. CONCLUSIONES

**Primera:** En referencia y tomando en cuenta los resultados de la presente investigación, podemos afirmar que existe una correlación entre las variables del gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores, por ende es significativa al 5%, la mencionada correlación es moderada y directa.

**Segunda:** Referente a la variable Gasto municipal, se puede decir que el 44,0% de los trabajadores encuestados manifiesta que este es deficiente, y el 48,0% refiere que es regular en tanto el 8,0% sostiene que es adecuado. Los resultados muestran que mayoritariamente se percibe que el gasto municipal no responde a las necesidades de la población, o que no se prioriza el gasto en la solución de los asuntos más urgentes que necesita la población.

**Tercera:** En cuanto a la variable de satisfacción personal, se determina que el 4.0% de los trabajadores sostiene que es baja, y el 52.0% refiere que es media y en tanto el 44.0% es alta. Si bien es cierto que existe un porcentaje importante de trabajadores que manifiesta presentar una satisfacción alta en la institución, también es un porcentaje que supera la mitad de los trabajadores que considera tener una satisfacción personal media o baja.

**Cuarta:** Se concluye a partir de los resultados obtenidos que si se puede observar que hay correlación entre las variables del gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi, correlación que presenta valores para el coeficiente Tau b de Kendall que la ubican en el nivel de correlación moderada y directa..

## **VI. SUGERENCIAS**

1. Para que exista una mejor satisfacción personal de los trabajadores, es necesario que haya un buen gasto municipal, que atienda las necesidades y expectativas más urgentes de la población.
2. Que el personal este informado sobre los gastos que se va a realizar, así mismo aceptar las sugerencias de los trabajadores.
3. La municipalidad debe saber percibir las demandas, dificultades y fortalezas que tiene cada uno de los trabajadores.
4. Mantener un buen clima institucional, favorable para todo el personal que labora.
5. Todo el personal que labora en la municipalidad deben practicar el respeto mutuo y un trato horizontal.

## VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Katia Caballero Rodríguez Becaria investigación, Universidad de Granada 2002.
- Eduardo Hidalgo, Marta Selgiani, 10 Factores que Condicionan tu Calidad de Vida.
- Luis Gonzales López (2001), Satisfacción y Motivación en el Trabajo, Madrid – España.
- Fátima Gabriela Montes Padilla Relaciones Interpersonales en el Trabajo/ MDC Global Consultoría y Capacitación / [gabriela.montes@grupomdc.com](mailto:gabriela.montes@grupomdc.com)
- Soria Murillo (2004), Relaciones Humanas, Mexico.
- Ernesto Ganuza y Francisco Frances (2012), El Círculo Virtuoso de la democracia: Los Presupuestos Participativos a Debate – España.
- Honorio M. Velasco Maillo, Angel Díaz de Rada, Francisco Cruces Villalobos, Robertop Fernadez Suares, Celeste Jumenez de Madariaga, Raúl Sanchez Molina, La Sonrisa de la Institución Confianza y Riesgo en Sistemas Expertos – Madrid España.
- EcuRed Conocimiento con Todos y para Todos.
- Raquel Arguedas Sanz, Julio Gonzales Arias, Monica Oliver Yébenes (2011), Fundamentos de Inversión, Madrid España.
- Lawrence J. Gitman, Michael D. Joehnk (2004), Fundamentos de Inversión, Madrid - España.
- Palma, S. (2005). Manual de Escala de Satisfacción Laboral Para Trabajadores de Lima Metropolitana 1999. Perú - Lima.
- [governobert.bcn.cat/estrategiaifinances/presupuesto](http://governobert.bcn.cat/estrategiaifinances/presupuesto), [www.barcelona.cat](http://www.barcelona.cat)
- <http://skfinanzaspublicas.blogspot.pe/2008/03/gasto-publico-gasto-corriente-gasto-de.html>, Finanza Pública 2008.
- [municipioaldia.com/finanzas-municipales/el-presupuesto/estructura-del-presupuesto-municipal](http://municipioaldia.com/finanzas-municipales/el-presupuesto/estructura-del-presupuesto-municipal), presidencia del Concejo de Ministros.
- Raúl F. Monte Domecq (2001), El Presupuesto Municipal ¿Qué es, como se hace y para que sirve?, Paraguay.

- Gamero M. Harold Y. (2013), La Satisfacción Laboral Como Dimensión de la Felicidad. Ciencia y Trabajo, Disponible en: <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492013000200010>
- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2006), Metodología de la Investigación. México. Editorial - McGraw-Hill.
- Hernández O. Silvia R. (2011), Cómo Influye el Clima Laboral en el Desempeño y Satisfacción del Personal de CON Quito. Disponible en: <http://www.dspace.uce.edu.ec/handle/25000/1477>.

# ANEXOS

## Anexo N° 01

### ENCUESTA SOBRE INVERSIÓN ECONÓMICA

Estimado trabajador(a), de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi a continuación leerá una encuesta que tiene como objetivo conocer su opinión sobre LA INVERSIÓN ECONÓMICA EN LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - 2017". Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

### ENCUESTA SOBRE INVERSIÓN ECONÓMICA

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|---------|--------------|---------|-------|
| 3       | 2            | 1       | 0     |

| N° | PREGUNTAS   | RESPUESTAS |              |         |       |
|----|---|------------|--------------|---------|-------|
|    |   | Siempre    | Casi siempre | A veces | Nunca |
| 01 | ¿En tu labor como trabajador recibes bonos económicos?  |            |              |         |       |
| 02 | ¿Dentro de la organización, recibes resoluciones, diplomas de felicitación por el buen desempeño? |            |              |         |       |
| 03 | ¿Los trabajadores gozan de beneficios de tipo laboral?  |            |              |         |       |
| 04 | ¿Los empleados son beneficiarios de incentivos de tipo económico?                                 |            |              |         |       |
| 05 | ¿En el centro de trabajo realizan inversiones económicas?   |            |              |         |       |
| 06 | ¿Con qué frecuencia los trabajadores perciben incentivos o bonos?                                 |            |              |         |       |
| 07 | ¿Los trabajadores participan en la designación de presupuestos?                                   |            |              |         |       |
| 08 | ¿Los trabajadores tienen conocimiento de la distribución de presupuestos?                         |            |              |         |       |



|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 09 | ¿En el centro de trabajo disponen de algún bien para el uso del trabajador?                         |  |  |  |  |
| 10 | ¿Los trabajadores disponen para el uso personal y particular algún bien de la municipalidad?        |  |  |  |  |
| 11 | ¿Existen inversiones externas en el municipio donde laboran?  |  |  |  |  |
| 12 | ¿Las inversiones que realizan es de tipo económico?   |  |  |  |  |
| 13 | ¿Las inversiones que realizan es de tipo de talento humano?   |  |  |  |  |
| 14 | ¿En tu institución realizan depósitos bancarios?  |  |  |  |  |
| 15 | ¿En el centro de trabajo reciben capacitación de alguna otra institución?                           |  |  |  |  |
| 16 | ¿En la municipalidad donde trabas realizan reuniones de capacitación?                               |  |  |  |  |
| 17 | ¿La municipalidad informa sobre los depósitos bancarios que realiza?                                |  |  |  |  |
| 18 | ¿La municipalidad informa a la opinión pública sobre sus depósitos bancarios?                       |  |  |  |  |
| 19 | ¿Los trabajadores conocen los depósitos bancarios que realiza la municipalidad?                     |  |  |  |  |
| 20 | ¿La municipalidad invierte en la compra de propiedades?   |  |  |  |  |
| 21 | ¿La municipalidad donde laboras utiliza alguna propiedad para otros fines que no fueron adquiridos? |  |  |  |  |
| 22 | ¿Utilizan las instalaciones de la municipalidad para fines particulares?                            |  |  |  |  |
| 23 | ¿Conocen las propiedades que posee la municipalidad?  |  |  |  |  |
| 24 | ¿Su municipalidad informa sobre la adquisición de propiedades?                                      |  |  |  |  |
| 25 | ¿Su municipalidad informa sobre la posesión de propiedades?   |  |  |  |  |
| 26 | ¿La municipalidad con qué frecuencia adquiere propiedades?  |  |  |  |  |

## ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES

Estimado trabajador(a), de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi a continuación leerá una encuesta que tiene como objetivo conocer su opinión sobre LA SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - 2017". Dicha información es completamente anónima, por lo que le solicito responda todas las preguntas con sinceridad, y de acuerdo a sus propias experiencias. Agradezco anticipadamente su colaboración.

### ENCUESTA SOBRE SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES

Marque una X en el recuadro correspondiente de acuerdo a las siguientes preguntas, cuya escala de apreciación es el siguiente.

| SIEMPRE | CASI SIEMPRE | A VECES | NUNCA |
|---------|--------------|---------|-------|
| 3       | 2            | 1       | 0     |

| Nº | PREGUNTAS   | RESPUESTAS |              |         |       |
|----|---|------------|--------------|---------|-------|
|    |   | Siempre    | Casi siempre | A veces | Nunca |
| 01 | ¿Los trabajadores tiene discusiones de incompatibilidad?                                  |            |              |         |       |
| 02 | ¿En la municipalidad donde laboras existe agresiones físicas?                             |            |              |         |       |
| 03 | ¿Los trabajadores practican la empatía en todo momento?                                   |            |              |         |       |
| 04 | ¿Trabajan practicando el respeto mutuo?   |            |              |         |       |
| 05 | ¿El trabajador brinda lazos de amistad con sus colegas?                                   |            |              |         |       |
| 06 | ¿La municipalidad fomenta actividades de confraternidad?                                  |            |              |         |       |
| 07 | ¿Los empleados de la municipalidad participan activamente en reuniones de confraternidad? |            |              |         |       |
| 08 | ¿En la municipalidad se respetan los cargos jerárquicos?                                  |            |              |         |       |
| 09 | ¿Es notoria la diferencia jerárquica entre los trabajadores?                              |            |              |         |       |

|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 10 | ¿Es reconocido el esfuerzo que realizan los trabajadores?                        |  |  |  |  |
| 11 | ¿Los jefes valoran el esfuerzo que realizan los trabajadores?                    |  |  |  |  |
| 12 | ¿Practican el trato horizontal entre todos los trabajadores?                     |  |  |  |  |
| 13 | ¿Los jefes y/o autoridades respetan a sus trabajadores?                          |  |  |  |  |
| 14 | ¿Se observa o fue víctima de maltrato de parte de los supervisores?              |  |  |  |  |
| 15 | ¿La municipalidad recibe sugerencias en la forma de trabajo?                     |  |  |  |  |
| 16 | ¿Los trabajadores participan en las reuniones citadas por el alcalde?            |  |  |  |  |
| 17 | ¿Los trabajadores emiten sugerencias y opiniones en las reuniones?               |  |  |  |  |
| 18 | ¿En la municipalidad donde laboras practican la libertad de expresión?           |  |  |  |  |
| 19 | ¿Los trabajadores conocen las metas y objetivos que tiene la municipalidad?      |  |  |  |  |
| 20 | ¿La municipalidad convoca a reuniones de información?                            |  |  |  |  |
| 21 | ¿La autoridad toma en cuenta la participación y sugerencias de los trabajadores? |  |  |  |  |
| 22 | ¿Los trabajadores demuestran interés para realizar bien sus funciones?           |  |  |  |  |



Anexo Nº 02

VALIDACIÓN DE JUICIO DE EXPERTOS

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. MARITZA EUFEMIA PILARES BLANCO  
MENCIÓN : MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA  
FECHA : Marzo de 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

..... *Aceptable* .....

2. CONTENIDO:

..... *Aceptable* .....

3. ESTRUCTURA:

..... *Aceptable* .....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación



Debe corregirse



*[Firma]*  
Firma  
Mg. o Dr. *Flavio Ricardo Sánchez D.*  
DNI : 23803533  
N° de Celular 98464563

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:  
INVERSIÓN ECONÓMICA Y SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA
- 1.3 INVESTIGADOR : Br Maritza Eufemia Pilares Blanco

| COMPONENTE | INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Bueno   | Muy Bueno | Excelente |
|------------|--------------------|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
|            |                    |  | 0-20 %     | 21-40 % | 41-60 % | 61-80 %   | 81-100%   |
| Forma      | 1. REDACCIÓN       | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios |            |         |         | ✓         |           |
|            | 2. CLARIDAD        | Está formulado con un lenguaje apropiado.                                      |            |         |         | ✓         |           |
|            | 3. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conducta observable.   |            |         |         | ✓         |           |
| Contenido  | 4. ACTUALIDAD      | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                           |            |         |         | ✓         |           |
|            | 5. SUFICIENCIA     | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.                                |            |         |         | ✓         |           |
|            | 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.        |            |         |         | ✓         |           |
| Estructura | 7. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |            |         |         | ✓         |           |
|            | 8. CONSISTENCIA    | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.        |            |         |         | ✓         |           |
|            | 9. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables        |            |         |         | ✓         |           |
|            | 10. METODOLOGÍA    | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.                           |            |         |         | ✓         |           |

**II. LAPORTE Y/O SUGERENCIAS:**

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


**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 85 %

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

29 de marzo del 2017

  
 Firma  
 Mg. o Dr. Flavio Ricardo Sánchez  
 DNI : 23803533

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. MARITZA EUFEMIA PILARES BLANCO  
MENCIÓN : MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA  
FECHA : Marzo de 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Adecuado* .....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Adecuado* .....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Adecuado* .....  
.....

III. APORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse

Firma

Mg. o Dr. *Eduardo Aguirre*

DNI : *33854869*

N° de Celular *984623542*

*Dr. Edmundo Aguirre*



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:  
INVERSIÓN ECONÓMICA Y SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA
- 1.3 INVESTIGADOR : Br Maritza Eufemia Pílares Blanco

| COMPONENTE | INDICADORES        | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena   | Muy Buena | Excelente |
|------------|--------------------|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
|            |                    |  | 0-20 %     | 21-40 % | 41-60 % | 61-80 %   | 81-100 %  |
| Forma      | 1. REDACCIÓN       | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios |            |         |         | X         |           |
|            | 2. CLARIDAD        | Está formulado con un lenguaje apropiado.                                      |            |         |         |           | X         |
|            | 3. OBJETIVIDAD     | Está expresado en conducta observable.   |            |         |         |           | X         |
| Contenido  | 4. ACTUALIDAD      | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                           |            |         |         |           | X         |
|            | 5. SUFICIENCIA     | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.                                |            |         |         | X         |           |
|            | 6. INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.        |            |         |         | X         |           |
| Estructura | 7. ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |            |         |         |           | X         |
|            | 8. CONSISTENCIA    | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.        |            |         |         |           | X         |
|            | 9. COHERENCIA      | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables        |            |         |         |           | X         |
|            | 10. METODOLOGÍA    | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.                           |            |         |         |           | X         |

**II. APORTE Y/O SUGERENCIAS:**

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

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 85%

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación

Debe corregirse

Cusco, 29 de marzo del 2017

  
 Firma  
 Mg. o Dr. Fidelman Aguero L.  
 DNI: 7.858.1968

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA**

**VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO**

**I. DATOS GENERALES**

- 1.1 TÍTULO DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN:  
INVERSIÓN ECONÓMICA Y SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI
- 1.2 NOMBRE DEL INSTRUMENTO DE EVALUACIÓN: ENCUESTA
- 1.3 INVESTIGADOR : Br Maritza Enfemia Pílares Blanco

| COMPONENTE | INDICADORES       | CRITERIOS  | Deficiente | Regular | Buena   | Muy Buena | Excelente |
|------------|-------------------|--|------------|---------|---------|-----------|-----------|
|            |                   |  | 0-20 %     | 21-40 % | 41-60 % | 61-80 %   | 81-100%   |
| Forma      | 1.REDACCIÓN       | Los indicadores e ítems están redactados considerando los elementos necesarios |            |         |         | ✓         |           |
|            | 2.CLARIDAD        | Está formulado con un lenguaje apropiado.                                      |            |         |         | ✓         |           |
|            | 3.OBJETIVIDAD     | Está expresado en conducta observable.   |            |         |         |           | ✓         |
| Contenido  | 4.ACTUALIDAD      | Es adecuado al avance de la ciencia y la tecnología.                           |            |         |         |           | ✓         |
|            | 5.SUFICIENCIA     | Los ítems son adecuados en cantidad y claridad.                                |            |         |         | ✓         |           |
|            | 6.INTENCIONALIDAD | El instrumento mide en forma pertinente las variables de investigación.        |            |         |         | ✓         |           |
| Estructura | 7.ORGANIZACIÓN    | Existe una organización lógica.  |            |         |         |           | ✓         |
|            | 8.CONSISTENCIA    | Se basa en aspectos teóricos científicos de la investigación educativa.        |            |         |         |           | ✓         |
|            | 9.COHERENCIA      | Existe coherencia entre los ítems, indicadores, dimensiones y variables        |            |         |         | ✓         |           |
|            | 10.METODOLOGÍA    | La estrategia responde al propósito del diagnóstico.                           |            |         |         | ✓         |           |

**II. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:**

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

**III. PROMEDIO DE VALORACIÓN:** 89

**IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:**

Procede su aplicación   
 Debe corregirse

22 de abril del 2017

Firma  
 Mg. o Dr. *Maritza Enfemia Pílares Blanco*  
 DNI: 25.977262

*Maritza Enfemia Pílares Blanco*



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO  
ESCUELA DE POSGRADO  
MAESTRÍA GESTIÓN PÚBLICA

VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

I. DATOS GENERALES

NOMBRE : Br. MARITZA EUFEMIA PILARES BLANCO  
MENCION : MAESTRIA EN GESTIÓN PÚBLICA  
FECHA : Marzo de 2017

II. OBSERVACIONES EN CUANTO A:

1. FORMA:

.....  
..... *Scriptable* .....  
.....

2. CONTENIDO:

.....  
..... *Scriptable* .....  
.....

3. ESTRUCTURA:

.....  
..... *Scriptable* .....  
.....

III. APOORTE Y/O SUGERENCIAS:

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

IV. LUEGO DE REVISADO EL INSTRUMENTO:

Procede su aplicación

Debe corregirse



Firma

Mg. o Dr. *Edgar Eugenio N*

DNI : *72822247*

N° de Celular *914091409*

*Mg. Edgar Eugenio Romero*

ANEXO N° 03

MATRIZ DE CONSISTENCIA DE INVESTIGACIÓN

TÍTULO: EL GASTO MUNICIPAL Y SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - 2017.

| PROBLEMA GENERAL  | OBJETIVO GENERAL   | HIPOTESIS GENERAL   | VARIABLES   | METODOLOGIA  |
|---|--|---|---|--|
| <p><b>Problema General.</b><br/>¿Qué relación existe entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017?</p> | <p><b>Objetivo General.</b><br/>Determinar la relación que existe entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017.</p> | <p><b>Hipótesis General.</b><br/>Existe relación directa y significativa entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Quispicanchi 2017.</p> | <p><b>Variable de estudio:</b><br/>Gasto municipal.</p> <p><b>Variable de estudio:</b><br/>Satisfacción personal de los trabajadores.</p> | <p><b>Tipo:</b> Descriptivo.</p> <p><b>Diseño:</b> No experimental.<br/>Descriptivo correlacional.</p>  |
| <p><b>Subproblemas(Problemas específicos)</b></p>   | <p><b>Objetivos específicos</b></p>  | <p><b>Subhipótesis (Hipótesis específicas)</b></p>  | <p><b>Dimensiones</b></p>   |  |

|   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>• ¿Cuál es el nivel de relación del gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017?</li> <li>• ¿Cuál es el nivel de satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017?</li> <li>• ¿De qué manera influye la el gasto municipal en la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017?</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Determinar el nivel de relación entre el gasto municipal y la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017.</li> <li>• Identificar el nivel de satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017</li> <li>• Establecer el grado de influencia que tiene el gasto municipal en la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• El nivel de relación del gasto municipal es alta concerniente a la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017.</li> <li>• El personal que trabaja muestra signos de una satisfacción personal favorable con la inversión económica en la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017.</li> <li>• El gasto municipal influye directa y significativamente en la satisfacción personal de los trabajadores de la Municipalidad provincial de Quispicanchi 2017</li> </ul> | <p><b>Gasto municipal.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gastos corrientes</li> <li>• Gastos de capital</li> <li>• Servicios de la deuda</li> </ul> <p><b>Satisfacción personal de los trabajadores.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grado de satisfacción en las relaciones internas</li> <li>• Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores.</li> <li>• Grado de participación.</li> <li>• Grado de información</li> </ul> | <p><b>Población:</b><br/>150 trabajadores.</p> <p><b>Muestra:</b><br/>25 trabajadores.</p> <p><b>Técnicas e instrumentos de recojo de datos.</b><br/>VE1: Encuesta de escala valorativa sobre la inversión económica.<br/>VE2: Encuesta de escala valorativa sobre la percepción de los docentes</p> <p><b>Método de análisis de datos.</b><br/>Procesamiento estadístico en EXCEL y Minitab v16 a partir de estadísticos descriptivos, paramétricos y no paramétricos así como elaboración de tablas y gráficos estadísticos y el análisis e interpretación de resultados.<br/>Prueba de Hipótesis Chi cuadrada.<br/>Prueba de Correlación Tau de Kendall.</p> |
|---|---|---|---|---|



ANEXO 04

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TÍTULO: El gasto municipal y satisfacción personal de los trabajadores de la municipalidad provincial de Quispicanchi - 2017.

| Variables  | Definición operacional  | Dimensiones  | Indicadores   |
|--|---|--|---|
| <b>VE1: Gasto municipal</b><br>"Son el conjunto de desembolsos que realiza la municipalidad, como ejecución del techo presupuestal aprobado en el presupuesto"<br><br><u>Presidencia del Consejo de Ministros.</u><br><u>Municipioaldía.</u> | El gasto municipal son todos los gastos que se realizan durante el año, ya sea en infraestructura, servicios u operación de la municipalidad, esto de acuerdo al presupuesto designado para el año. | <b>1.- Gastos Corrientes:</b> Son los gastos que se realizan para el mantenimiento u operación de los servicios que presta la municipalidad.<br><br><i>Fuente: <u>Presidencia del Consejo de Ministros.</u><br/><u>Municipioaldía.</u></i>   | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Percepción de bonos</li> <li>• Gozo de beneficios</li> <li>• Frecuencia de bonos</li> </ul>  |
|  |   | <b>2.- Gastos de Capital:</b> Son gastos de inversión en infraestructura para el mejoramiento de los servicios que presta la municipalidad o para la promoción del desarrollo local.<br><br><i>Fuente: <u>Presidencia del Consejo de Ministros.</u><br/><u>Municipioaldía.</u></i> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en presupuestos.</li> <li>• Derechos de bienes</li> <li>• Participación en presupuestos.</li> <li>• Posesión de propiedades</li> <li>• Inversión en propiedades.</li> <li>• Utilización de propiedades.</li> </ul> |

|  |  |   |  |
|--|--|---|--|
|  |  | <p>3.- <b>Servicio de la deuda:</b> Son gastos destinados al cumplimiento de las obligaciones originadas por las deudas contraídas.</p> <p><i>Fuente: <u>Presidencia del Consejo de Ministros, Municipioaldía.</u></i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Depósitos en bancos.</li> <li>• Capacitación</li> <li>• Difusión de deudas</li> </ul>   |
| <p><b>VE1: Satisfacción personal de los trabajadores.</b></p> <p>“ La satisfacción personal es la satisfacción con la vida y está relacionada con la valoración individual de la calidad de vida, regida por apreciaciones subjetivas y objetivas donde se trasciende lo económico y se mira la percepción, opinión, satisfacción y expectativas</p> |  | <p>1.- <b>Grado de satisfacción en las relaciones internas:</b> Referida al trato y relación personal que tiene cada trabajador con los de su grupo de trabajo, así mismo con todo el personal con quienes trabajo.</p> <p><i>Fuente: <u>Luiz Gonzales Lopez. SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, Pag 39</u></i></p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Relaciones interpersonales.</li> <li>• La empatía</li> <li>• Respeto</li> <li>• Amistad</li> <li>• Actividades de confraternidad.</li> </ul>  |
|  |  | <p>2.- <b>Grado de satisfacción en las relaciones con el/los supervisores:</b> Es decir a la relación de trabajo que existe con el supervisor.</p> <p><i>Fuente: <u>Luiz Gonzales Lopez. SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL</u></i></p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Diferencia jerárquica</li> <li>• Trato horizontal</li> <li>• Respeto</li> <li>• Reconocimiento de trabajo</li> <li>• Autoritarismo</li> </ul> |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
| <p>de las personas-”</p> <p><b>Fuente:</b> Doris Cardona y Héctor B. Agudelo.</p> <p>SATISFACCIÓN PERSONAL COMO COMPONENTE DE LA CALIDAD DE VIDA DE LOS ADULTOS DE MEDELLÍN. Pag. 02</p> |  | <p>TRABAJO, Pag 39</p>   |  |
|  |  | <p>3.- <b>Grado de participación:</b> Referida la participación del trabajador en las decisiones que se pudieran dar en su centro de trabajo.</p> <p><b>Fuente:</b> Luiz Gonzales Lopez.</p> <p>SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, Pag 39</p>  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Participación en reuniones</li> <li>• Libertad de expresión</li> <li>• Consultas a trabajadores</li> </ul>  |
|  |  | <p>4.- <b>Grado de información:</b> Es referida al porcentaje de información que tiene el trabajador acerca de los objetivos, metas, fines, etc. De la entidad para el que trabaja..</p> <p><b>Fuente:</b> Luiz Gonzales Lopez.</p> <p>SATISFACCIÓN Y MOTIVACIÓN EN EL TRABAJO, Pag 39</p> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conocimiento de metas y objetivos</li> <li>• Reuniones de información</li> <li>• Participación en decisiones</li> <li>• Interés del trabajador</li> </ul> |



ANEXO N° 05

MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE  
GASTO MUNICIPAL

| DIMENSIONES          | INDICADORES  | PESO      | N° DE ITEMS | ITEMS/REACTIVOS  | VALORACION             |
|----------------------|--|-----------|-------------|--|------------------------|
| Gastos<br>Corrientes | Percepción de bonos  | 38.5<br>% | 10          | ¿En tu labor como trabajador recibes bonos económicos?   | a) Siempre             |
|                      | Capacitaciones   |           |             | ¿En el centro de trabajo reciben capacitación de alguna otra institución?                        | b) Casi siempre        |
|                      |  |           |             | ¿En la Municipalidad donde trabaja realizan reuniones de auto capacitación?                      | c) A veces<br>d) Nunca |
|                      | Gozo de beneficios   |           |             | ¿Dentro de la organización recibes Resoluciones, diplomas de felicitación por el buen desempeño? |                        |
|                      |  |           |             | ¿Los trabajadores gozan beneficios de tipo laboral?  |                        |
|                      | Gastos operativos  |           |             | ¿Los empleados son beneficiarios de incentivos de tipo económico?                                |                        |
|                      |  |           |             | ¿Las inversiones que realizan es de tipo talento humano?   |                        |
|                      |  |           |             | ¿Te informan los gastos operativos que realiza la municipalidad?                                 |                        |
|                      | Conformidad de salarios                                    |           |             | ¿Estás de acuerdo con el salario que percibes?   |                        |
| Frecuencia de bonos  | ¿Con que frecuencia los trabajadores perciben incentivos o |           |             |  |                        |

|                             |                               |        |    |  |
|-----------------------------|-------------------------------|--------|----|--|
|                             |                               |        |    | bonos?   |
| <b>Gastos de capital</b>    | Participación en presupuestos | 42.3 % | 11 | ¿Los trabajadores participan en la designación de presupuestos?  |
|                             | Derechos de bienes            |        |    | ¿Tienen conocimiento de la distribución de presupuestos?   |
|                             | Poseción de propiedades       |        |    | ¿En el centro de trabajo disponen de algún bien para el uso del trabajador?                                  |
|                             |                               |        |    | ¿Los trabajadores disponen para el uso personal y particular algún bien de la municipalidad?                 |
|                             |                               |        |    | ¿Conocen las propiedades que posee la municipalidad?   |
|                             |                               |        |    | ¿Su municipalidad informa sobre la adquisición de propiedades?   |
|                             |                               |        |    | ¿Su municipalidad informa sobre la posesión de propiedades?  |
|                             |                               |        |    | ¿La municipalidad con qué frecuencia adquiere propiedades?   |
|                             |                               |        |    | ¿La municipalidad invierte en la compra de propiedades?  |
|                             |                               |        |    | ¿La municipalidad donde laboras utiliza alguna propiedad para otros fines para los que no fueron adquiridos? |
|                             |                               |        |    | ¿Utilizan las instalaciones de la municipalidad para fines particulares?                                     |
| <b>Servicio de la deuda</b> | Deudas bancarias              | 19.2 % | 5  | ¿Les informa sobre las deudas bancarias?   |
|                             | Deudas                        |        |    | ¿Conoces las deudas que tiene la municipalidad?  |
|                             | Deudas al personal            |        |    | ¿Realizan los pagos al personal oportunamente?   |
|                             |                               |        |    | ¿Percibes tus remuneraciones oportunamente?  |



|         |  |      |    |   |  |
|---------|--|------|----|---|--|
|         |  |      |    | ¿Los trabajadores conocen los depósitos bancarios que realiza la municipalidad? |  |
| TOTALES |  | 100% | 26 |   |  |

**MATRIZ DEL INSTRUMENTO PARA LA RECOLECCIÓN DE DATOS DE LA VARIABLE  
SATISFACCIÓN PERSONAL**

| <b>DIMENSIONES</b>                                      | <b>INDICADORES</b>            | <b>PESO</b> | <b>N° DE ITEMS</b> | <b>ITEMS/REACTIVO</b>   | <b>ESCALA DE MEDICION</b>                               |
|---|-------------------------------|-------------|--------------------|---|---|
| <b>Grado de satisfacción de las relaciones internas</b> | Relaciones interpersonales    | 32 %        | 7                  | ¿Los trabajadores tienen discusiones de incompatibilidad?                                 | a) Siempre<br>b) Casi siempre<br>c) A veces<br>d) Nunca |
|   | La empatía                    |             |                    | En la municipalidad donde laboran existen agresiones físicas                              |   |
|   | Respeto                       |             |                    | ¿Los trabajadores practican la empatía en todo momento?                                   |   |
|   | Amistad                       |             |                    | ¿Trabajan practicando el respeto mutuo?   |   |
|   | Actividades de confraternidad |             |                    | ¿El trabajador brinda lazos de amistad con sus colegas?                                   |   |
|   |                               |             |                    | ¿La municipalidad fomenta actividades de confraternidad?                                  |   |
|   |                               |             |                    | ¿Los empleados de la municipalidad participan activamente en reuniones de confraternidad? |   |
| <b>Grado de satisfacción en las relaciones</b>          | Diferencia jerárquica         | 32 %        | 7                  | ¿En la municipalidad se respetan los cargos jerárquicos?                                  |   |
|   | Reconocimiento de trabajo     |             |                    | ¿Es notoria la diferencia jerárquica entre los trabajadores?                              |   |
|   |                               |             |                    | ¿Es reconocido el esfuerzo que realizan los trabajadores?                                 |   |
|   |                               |             |                    | ¿Los jefes valoran el trabajo que realizan?   |   |

|                                |                                   |      |                  |  |  |
|--------------------------------|-----------------------------------|------|------------------|--|--|
| <b>con el/los supervisores</b> | Trato horizontal                  |      |                  | <i>¿Practican el trato horizontal entre todos los trabajadores?</i>  |  |
|                                | Respeto                           |      |                  | <i>¿Los jefes o autoridades respetan a sus trabajadores?</i>   |  |
|                                | Autoritarismo                     |      |                  | <i>¿Se observa o fue víctima de maltrato de parte de los supervisores?</i>   |  |
| <b>Grado de participación</b>  | Consultas a trabajadores          | 18%  | 4                | <i>¿La municipalidad recibe sugerencias en la forma de trabajo?</i>  |  |
|                                | Participación en reuniones        |      |                  | <i>¿Los trabajadores participan en reuniones citados por el alcalde?</i>   |  |
|                                | Libertad de expresión             |      |                  | <i>¿Los trabajadores emiten sugerencias y opiniones en las reuniones?</i><br><i>¿En la municipalidad donde labora, practican la libertad de expresión?</i> |  |
| <b>Grado de información</b>    | Conocimiento de metas y objetivos | 18%  | 4                | <i>¿Los trabajadores conocen la s metas y objetivos que tiene la municipalidad?</i>  |  |
|                                | Reuniones de información          |      |                  | <i>¿La municipalidad convoca a reuniones de información?</i>   |  |
|                                | Participación en decisiones       |      |                  | <i>¿La autoridad toma en cuenta las participaciones y sugerencias de los trabajadores?</i>   |  |
|                                | Interés de trabajador             |      |                  | <i>¿Los trabajadores demuestran interés para realizar bien su funciones?</i>   |  |
| <b>TOTALES</b>                 |                                   | 100% | <b><u>22</u></b> |  |  |



## ANEXO N° 06

### DOCUMENTO PRESENTADO A LA AUTORIDAD MUNICIPAL PARA LA APLICACIÓN DE LOS INSTRUMENTOS

SEÑOR ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI.

**SOLICITA:** Autorización para poder aplicar encuesta a trabajadores.

Yo, MARITZA EUFEMIA PILARES BLANCO, identificada con DNI N° 25217630, domiciliada en Jirón Miguel Grau 284 Urcos y estudiante de la Escuela de Posgrado - Maestría en GESTION PÚBLICA de la Universidad Cesar Vallejo. Ante usted me presento y digo:



Por motivos de realizar estudios de Posgrado, y que mi persona está elaborando una Tesis en "INVERSIÓN ECONÓMICA Y SATISFACCIÓN PERSONAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE QUISPICANCHI - 2017", para obtener el grado académico de MAGISTER EN GESTIÓN PÚBLICA, me es necesario realizar una encuesta a 25 trabajadores de esta municipalidad, sobre Inversión Económica y Satisfacción Personal de los Trabajadores. Es por ello que le solicito una autorización de su despacho para poder aplicar dichas encuestas, que en la presente adjunto una copia.

Agradezco anticipadamente su gentil aceptación ya que de esta forma estará apoyándome en la obtención de dicho grado académico.

Urcos 12 de junio de 2017.

Br. Maritza Eufemia Pilares Blanco  
DNI N° 25217630

