



ESCUELA DE POSGRADO
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**Relación entre gestión presupuestal y satisfacción laboral en la
percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía
Provincial Corporativa de Coronel Portillo, 2018**

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

AUTORA:

Br. Patiño López, Katherine Miley

ASESOR:

Dr. Lopez Marrufo, Carlos Alberto

SECCIÓN:

Gestión Pública

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN

Dirección

PERÚ – 2018

DEDICATORIA

A mi madre por ser el pilar de mi vida, a mis hermanos ya que por ellos me esfuerzo día a día por ser mejor, a mi novio por su apoyo incondicional.

Katherine.

AGRADECIMIENTO

A la Universidad César Vallejo, porque denota una significativa preocupación por el progreso de la profesionalización al descentralizar sus programas de maestría.

Katherine.

DECLARACIÓN JURADA

Yo, Patiño López, Katherine Miley, estudiante del Programa de Maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, identificado con DNI N° 47385687, con la tesis titulada *Relación entre gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, 2018*.

Declaro bajo juramento que:

- 1) La tesis es de mi autoría.
- 2) He respetado las normas internacionales de citas y referencias para las fuentes consultadas. Por tanto, la tesis no ha sido plagiada ni total ni parcialmente.
- 3) La tesis no ha sido autoplagiada; es decir, no ha sido publicada ni presentada anteriormente para obtener algún grado académico previo o título profesional.
- 4) Los datos presentados en los resultados son reales, no han sido falseados, ni duplicados ni copiados y por tanto los resultados que se presenten en la tesis se constituirán en aportes a la realidad investigada.

De identificarse fraude (datos falsos), plagio (información sin citar autores), autoplagio (presentar como nuevo algún trabajo de investigación propio que ya ha sido publicado), piratería (uso ilegal de información ajena) o falsificación (representar falsamente las ideas de otros), asumo las consecuencias y sanciones que de mi acción se deriven, sometiéndome a la normatividad vigente de la Universidad César Vallejo.

Trujillo, 10 agosto del 2018.



Patiño López, Katherine Miley
DNI N° 47385687

PRESENTACIÓN

Señores Miembros del Jurado:

De conformidad con lo dispuesto en el reglamento de Grados y Títulos de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, es honroso presentar a consideración de vuestro elevado criterio el presente estudio titulado *Gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018*, que se sustenta para obtener el Grado de Magíster en Gestión Pública.

La tesis se divide en ocho segmentos:

Introducción, en la que se presentan los estudios realizados acerca del problema que en esta investigación se aborda; además, la fundamentación teórica, la justificación del estudio, la realidad problemática y se formularon los problemas, objetivos e hipótesis de investigación.

Método, en el cual se expone el procedimiento realizado para desarrollar el trabajo de investigación: tipo y diseño del estudio, población y muestra, técnicas e instrumentos para la recolección de datos y el proceso de tratamiento de los datos.

Resultados, segmento en el que se explican los hallazgos de la investigación, a través de tablas y gráficos, lo que se han interpretado de manera precisa.

Discusión, segmento de tesis en el que se analiza los resultados y se explican a la luz de los antecedentes de la investigación y de las teorías que se vinculan al estudio, incluyendo los análisis del autor de la investigación, con base en el estudio.

Conclusiones, apartado en el que se presenta y enuncia de modo directo a qué se llegó, finalmente, en el trabajo de investigación.

Recomendaciones, que considera las sugerencias, que, a raíz de los resultados y conclusiones de la tesis, se realizan.

Katherine.

ÍNDICE

	Pág.
Página del jurado	ii
Dedicatoria	iii
Agradecimiento	iv
Declaración jurada	v
Presentación	vi
Resumen	xi
Abstract	xii
I. INTRODUCCIÓN	
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	17
1.3. Teorías relacionadas con el tema	21
1.4. Formulación del problema	38
1.5. Justificación del estudio	39
1.6. Hipótesis	40
1.7. Objetivos	42
II. MÉTODO	
2.1. Diseño de investigación	43
2.2. Variables, Operacionalización	44
2.3. Población, muestra y muestreo	48
2.4. Técnicas de recolección de datos, validez y confiabilidad	49
2.5. Métodos de análisis de datos	49
2.6. Aspectos éticos	50
III. RESULTADOS	51
IV. DISCUSIÓN	63
V. CONCLUSIONES	66
VI. RECOMENDACIONES	68
VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	69

IX.	ANEXOS	
	Anexo 01: Matriz de consistencia	74
	Anexo 02: Matriz de validación y confiabilidad de los instrumentos	77
	Anexo 03. Instrumentos de medición	100
	Anexo 04: Ficha técnica de instrumentos	109
	Anexo 05: base de datos	110
	Anexo 06: Autorización para aplicar instrumentos	126
	Anexo 07. Evidencias fotográficas	127

ÍNDICE DE TABLAS

	Página
Tabla 01. Población de personal administrativo del Ministerio.....	33
Tabla 02. Gestión presupuestal*Satisfacción laboral	36
Tabla 03. Gestión presupuestal*Condiciones de trabajo	37
Tabla 04. Gestión presupuestal*Significación de la tarea	38
Tabla 05. Gestión presupuestal*Reconocimiento personal y social	39
Tabla 06. Gestión presupuestal*Beneficios económicos.....	40
Tabla 07. Correlaciones de Rho Spearman	41

ÍNDICE DE FIGURAS

	Página
Figura 01. Gestión presupuestal*Satisfacción laboral	35
Figura 02. Gestión presupuestal*Condiciones de trabajo	36
Figura 03. Gestión presupuestal*Significación de la tarea	37
Figura 04. Gestión presupuestal*Reconocimiento personal y social	38
Figura 05. Gestión presupuestal*Beneficios económicos.....	39

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo determinar el grado relación entre Gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018. Investigación de tipo no experimental, diseño correlacional – transeccional, trabajó con una población muestral de 46 trabajadores administrativos, a quienes se les aplicó dos cuestionarios, uno para medir la gestión presupuestal y otro para medir satisfacción laboral. Los datos fueron procesados a través de la estadística inferencial; sistematizando la información en tablas y gráficos estadísticos sobre las variables de estudio.

Se concluye que; Entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, existe una relación positiva muy fuerte según el resultado de Rho de Spearman (. 880)

Palabras clave: Gestión presupuestal, satisfacción laboral

ABSTRACT

The objective of this research work was to determine the degree of relationship between budgetary management and job satisfaction in the perception of administrative staff, Fifth Provincial Criminal Prosecutor's Office of Coronel Portillo, 2018. Non-experimental research, correlational-transectional design, worked with a sample population of 46 administrative workers, to whom two questionnaires were applied, one to measure budget management and another to measure job satisfaction. The data was processed through inferential statistics; systematizing the information in tables and statistical graphs on the study variables.

It is concluded that; Between budget management and job satisfaction in the perception of administrative staff, Fifth Provincial Criminal Prosecutor's Office of Coronel Portillo, 2018, there is a very strong positive relationship according to the result of Spearman's Rho (.880)

Keywords: Budgetary management, job satisfaction

I. INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

En casi toda las instituciones públicas del país existe una elevada crisis en el manejo del presupuesto que se les asigna a través de la ley anual del presupuesto que se ve reflejada por su ineficiencia e ineficacia en la gestión y logro de sus objetivos, al extremo de generar esta mala gestión presupuestal insatisfacción dentro de los propios trabajadores de las entidades, quienes no ven que la institución sea capaz de satisfacer sus necesidades básicas que les permita cumplir con sus labores; generando este malestar baja productividad y la no identificación de los trabajadores con la institución.

Es así que en la Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo se advierte varias falencias en la ejecución del presupuesto asignado ya sea porque la institución no está priorizando las necesidades más urgentes, por la falta de capacitación del personal encargado del manejo del presupuesto asignado o por el mal manejo de dicho presupuesto, por ejemplo cuando se asignan dinero de la institución para cubrir dos veces la misma necesidad , es así que los fiscales titulares de las distintas jerarquías tienen asignados a sus haberes mensuales una partida de gastos operativos que varía según el nivel jerárquico que tiene, por ejemplo un fiscal adjunto titular recibe cuatro mil soles de gastos operativos, un fiscal provincial titular recibe cinco mil soles y un fiscal superior recibe seis mil soles, dinero que tal como lo señala el decreto supremo 330-2013-EF está destinado a solventar los gastos que demande el ejercicio de las funciones de los fiscales” (pasajes, útiles, papel, gasolina para vehículos) sin embargo la mayor parte de los fiscales titulares realizan el trámite administrativo para que lo que gastan en pasajes les sean devueltos y al efectuarse esa devolución del dinero se hace con el presupuesto asignado al distrito fiscal de Ucayali.

Este mal manejo presupuestal genera insatisfacción laboral en el personal administrativo del distrito fiscal de Ucayali, quienes se ven directamente afectados por la ineficiente gestión presupuestal porque sus necesidades básicas para que puedan realzar sus labores no pueden ser cubiertas, es así que trabajan en ambientes no adecuados por ejemplo algunas fiscalías penales provinciales se encuentran en la azotea de locales alquilados donde el calor es inclemente y no hay presupuesto para que la institución pueda comprar aires acondicionados, es más ante la carencia de presupuesto es el propio personal administrativo quien tiene que comprar los buyones de agua para su consumo, solventar sus pasajes para poder desarrollar las labores propias de su puesto, todo estos factores generan insatisfacción en el personal administrativo la misma que se ve reflejada en la productividad y en la identificación del personal con la institución.

1.2. Trabajos previos

1.2.1. Internacionales

Campoverde, A. & Galarza, M. (2016) en su tesis Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo, de la Universidad Regional Autónoma de los Andes, Venezuela, tesis de grado. El Tipo de investigación fue la teoría fundamentada, donde se analizaron estudios realizados anteriormente referentes a las variables de estudio. Trabajó con una población de 10 trabajadores de la ferretería, a quienes se les aplicó una encuesta. Concluyó que; la Gestión Organizacional constituye un sistema gerencial, que se busca concentrarse en aquellos objetivos factibles de lograr con las oportunidades y amenazas que ofrece el entorno.

Polanco, A. (2014) en su tesis *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*, de la Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán, Honduras, tesis de maestría. Estudio de diseño no experimental, tipo descriptivo transeccional. Trabajó con una muestra de 150 docentes, directivos y personal administrativo a quienes se les aplicó una encuesta. Concluyó que; el clima laboral se favorece por el ajuste de las personas a sus roles de educadores y administrativos, además que se impacta por las relaciones humanas presentes. Mientras que la satisfacción laboral se evidencia que los docentes se encuentran insatisfechos.

Hernández, J. & Morales, J. (2017) en su tesis *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del estado de Sinaloa*, en México. Estudio de tipo descriptivo y comparativo, trabajó con una muestra de 36 personas que presta sus servicios en la Comisión Estatal de Acceso a la Información Pública de Sinaloa (CEAIP), a quienes se les aplicó un cuestionario. Concluyeron que: existen cuatro dimensiones para la motivación laboral (comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad) y en cinco dimensiones para la satisfacción laboral (ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento); que impactan positivamente en el desempeño laboral de los empleados y servidores público del organismo autónomo. Además, identificaron 9 dimensiones que permiten englobar los diferentes aspectos que influyen en la motivación y satisfacción laboral de los empleados y servidores públicos de la CEAIP: comunicación, trabajo en equipo, modelo de administración, equidad, ingresos, nivel académico, relación de trabajo con la profesión, tipo de trabajo, incentivos salariales o reconocimiento.

Sobrequés, J. et al. (2018) en su investigación *La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria*, realizado en Barcelona. Estudio de tipo observacional transversal, trabajó con 603 médicos de AP de 93 centros de salud, a quienes se le realizó una entrevista directa (individual o grupal). Concluyeron que; La satisfacción global media adquiere un valor intermedio en el cuestionario Font Roja. La edad presenta una tendencia de satisfacción decreciente de modo en que envejece el profesional. Además que el desgaste de los profesionales con la satisfacción laboral tienen un comportamiento de sentido inverso.

1.2.2. Nacionales

Delgado, I. (2013) en su *investigación Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú*, en la que evaluó si la estrategia de implementación del Presupuesto por Resultados en Perú es la adecuada; es decir, considera los elementos básicos del modelo de referencia, se realiza de manera gradual aprovechando las potencialidades del estado y generando sinergias entre las entidades públicas.

Correa, M. & Salcedo, G. (2016) en su tesis *La satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo de la empresa servicios integrados de limpieza S.A. Silsa*, de la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, tesis de grado. El estudio fue de tipo aplicado, nivel evaluativo y su diseño corresponde al no experimental, trabajó con una muestra de 40 trabajadores a quienes se les aplicó una encuesta de la satisfacción laboral. Concluyeron que; el 59% identificó que la satisfacción influye de manera significativa en el rendimiento del personal. El 66% indicó que las condiciones ergonómicas influyen en el rendimiento del personal, y el 52% identifica que la remuneración influye moderadamente en el rendimiento del Personal Administrativo de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A.

Alarco, S. (2016) en su tesis *Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015*, de la Universidad César Vallejo, tesis de maestría. El estudio fue de enfoque cuantitativo, por su diseño de investigación fue no experimental – transversal de tipo correlacional causal. Trabajó con una muestra de 30 empleados a quienes se les aplicó un cuestionario. Concluyó que; la gestión administrativa se relaciona de modo directo con la satisfacción laboral en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, puesto que el resultado de Spearman de 0.963** y $p < .00$ que indica una alta correlación, aceptándose la hipótesis alterna y rechazando la nula.

Rodríguez, J. (2017) en su tesis *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo 2016*, de la Universidad César Vallejo, tesis de maestría. Estudio con enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptivo, diseño correlacional no experimental y de corte transversal. La población estuvo conformada por 108 trabajadores, a quienes se les encuestó a modo de censo. Concluyó que; existe relación significativa entre ambas variables según el Rho de Spearman 0.456 que identifica una relación moderada positiva (grado de significación estadística) $p < 0,01$, aceptando la hipótesis nula y rechazando la alterna.

León, M. (2017) en su tesis *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos, 2017*. El enfoque fue de una investigación cuantitativa, de tipo descriptivo correlacional, de diseño no experimental. La población estuvo compuesta por 57 docentes, a quienes se les aplicó una encuesta de 17 preguntas. Se concluyó que la gestión administrativa tiene relación positiva con la satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos - 2017.

Cajo, L. (2018) en su tesis *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2018*, de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega. El estudio fue de tipo descriptivo, enfoque cuantitativo, y diseño no experimental. Concluyó que; la gestión administrativa y la planeación administrativa influye positivamente en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, se ha analizado que los procesos administrativos son oportunos en el desempeño laboral de los trabajadores.

1.3. Teorías relacionadas con el tema

1.3.1.1. Gestión presupuestal

1.3.1.2. Definición

Bueno, A. (2011) indica que la gestión presupuestal es la práctica de dirigir una empresa para definir el volumen y en valor las previsiones de actividad de la organización de manera anual y en posteriormente a realizarlas previniendo y apoyándose en la estructura de la organización teniendo en cuenta costos, ingresos, egresos, los beneficios y la inversión. Se debe establecer en un centro laboral programas de prevención para las actividades de modo que la gestión presupuestaria y relacionada con la planificación, la organización de la contabilidad y la estructura de la organización.

La gestión presupuestal se mide en cantidades de números, que se toman de las contabilidades que se lleven de manera analítica, referidas a las actividades que realizará de modo que se preparen los datos y poder llevar un control.

Valle, P. (2009) indica que la gestión presupuestal se traduce en un documento que permite la autorización y vinculación con las administraciones para hacer gastos y llevar un control de

los ingresos con los que se debe cumplir lo que exige la sociedad, sobre todo cuando estos presupuestos son destinados a instituciones públicas. A su vez, indica que la gestión presupuestal es una técnica que poseen las administraciones y que permite proporcionar información importante para mejorar la eficacia y eficiencia al cumplir las funciones.

1.3.1.3. Teorías relacionadas a la gestión presupuestal TEORÍA DEL PRESUPUESTO.

Albi, et al. (1992) indica que el presupuesto publico es un reflejo de gastos e ingresos que se prevén en un determinado ámbito de las instituciones públicas en tiempos establecidos. Es decir, que permite medir en intervalos anuales los presupuestos que se van a destinar a distintas partidas de gasto, además de preveer las recaudación y fondos que provienen de diversas fuentes de ingreso. El presupuesto público es el documento en el que se declaran las intenciones del estado para el ejercicio anual, sintetizando desde una perspectiva de economía el plan de actuación que va a dirigir la gestión, para esto se deben responder a las siguientes preguntas:

¿Qué hacer? Las políticas que se van a realizar en el año.

¿Quién puede gastar y hasta dónde? Se realiza la clasificación de los gastos.

¿Para qué se va a gastar? La clasificación y programación del presupuesto.

¿Cómo se hará el gasto? La clasificación que se hará del gasto público.

¿Cómo se va a recaudar y conseguir ingresos? Se clasifica los ingresos necesarios.

Las características fundamentales son:

El carácter jurídico del documento presupuestario: el presupuesto es la previsión que se realiza por norma y debe ser aprobada en el congreso y obligatoria en el estado, siendo relevante para prever los gastos puesto que se puede establecer el máximo límite de los que se pueden realizar.

El presupuesto es un documento de elaboración y ejecución periódica; expresado en contabilidad, lo que significa que se adoptan diversas estructuras para clasificar los ingresos y gastos de manera equilibrada. El equilibrio de la contabilidad radica en la partida doble en la que cada operación contable tienen partidas y contrapartidas.

El presupuesto constituye un acto de previsión, permite estimar lo que deben ser los ingresos y gastos, de esto parte lo importante que son las técnicas e hipótesis de previsión en las que se desarrolla.

Distinción entre información presupuestaria y contable; los sistemas de contabilidad tienen un objetivo que es el establecimiento de una imagen real de la situación económica de la institución, para lo que se necesita una evolución de la situación económica. Mientras que los presupuestos públicos se limitan a los ingresos y gastos que repercuten en el tesoro público, estos no recogen los gastos posibles que puedan producirse en el ejercicio económico y que por el contrario si se refleja en la contabilidad general.

Los principios presupuestarios

Principios políticos; son los criterios normativos que son un instrumento de equilibrio de poderes y de distribución de las competencias del Estado.

Principio de competencia; es el Congreso el encargado de aprobar y promulgar el presupuesto, al ejecutivo le compete ejecutarlo y al Poder Judicial fiscalizar.

Principio de universalidad o de integridad; en el presupuesto se debe tener en cuenta los ingresos y gastos de las actividades financieras bien explicados.

Principio de unidad presupuestaria; el presupuesto es único y por ende debe estar excluida de la propagación de presupuestos especiales. (Albi, et al. 1992)

1.3.1.4. Dimensiones

Se ha considerado las siguientes dimensiones según las definiciones del Ministerio de Economía y Finanzas:

Insumos: permite la medición de la cantidad de los atributos de los recursos que se emplean en los bienes y servicios.

Producto: permite la medición de los bienes que se crean para desarrollar el programa en el uso de los insumos.

Calidad: reflejan los bienes y servicios ofrecidos por el programa.

Resultado e Impacto: permite que se conozca a la contribución de los bienes y servicios que se crean para cumplir los objetivos.

1.3.2. Satisfacción laboral

1.3.2.1. Definición

Hannoun (2011), afirma que es la actitud que manifiestan los colaboradores hacia sus trabajos. Estos trabajos que desempeñan las personas no solo se basa en las actividades, sino que se refiere también a la interacción entre colegas y directivos, el cumplimiento de las normas, estándares de desempeño y condiciones laborales.

Fuentes (2012), afirma que es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Refleja su creencia en la visión, misión y objetivos de la empresa.

1.3.2.2. Teorías relacionadas a la satisfacción laboral

Chiang, Martín y Núñez (2011), agrupan a diversas teorías de la satisfacción:

Teorías de contenido

Son aquellas que motivan a la persona.

Jerarquía de las necesidades de Maslow

La Pirámide de Maslow (1970) es una teoría que hace referencia a la motivación humana, Explica las necesidades que posee una persona que se presentan en diversos niveles desde el más básico hasta los superiores. En esta pirámide se hace la representación de etapas que desarrollo una persona para su supervivencia. Están clasificadas del modo siguiente:

Necesidades fisiológicas: se refieren a las necesidades más prioritarias de las personas como satisfacer el hambre, sueño, sexo, etc.

Necesidades de seguridad: se refieren a conservar la seguridad frente a situaciones de peligro.

Necesidades de reconocimiento o estima: las personas requieren recibir reconocimiento del resto como; respeto, prestigio, poder, etc. Esto les permite sentir confianza en sí mismo, reconocimientos, aprecio, etc.

Necesidades de autorrealización: permite desarrollar sus potenciales.

Necesidades sociales: interacción con las demás personas, amistad, amor, y todo lo que se refiere a dar y recibir afecto.

Teoría bifactorial de Herzberg

Herzberg, (2013) propuso la teoría motivación – higiene, basada en las relaciones de los ambientes, el trabajo y las actitudes que poseen las personas respecto a la labor que desempeñan dentro de una organización. Esta teoría se encuentra dividida en dos:

Factores higiénicos: cuando existen factores como condiciones de trabajo, remuneración, entre otras, las personas no se sienten insatisfechas con sus trabajos, pero esto no es determinante para motivarse y lograr objetivos en común.

Factores motivacionales: describen que las personas tienen impulsos para conducir a otras en que depositen sus fuerzas para lograr objetivos en común en las organizaciones.

Teoría de las tres necesidades de McClelland

McClelland (1989) simplificó la pirámide de Maslow en tres necesidades:

Necesidad de logro: son personas que posponen el éxito sobre sí mismos a los premios, gustan de asumir responsabilidades.

Necesidad de poder: son personas a las que les preocupa más por tener influencias que por tener un adecuado rendimiento.

Necesidad de afiliación: establecen relaciones interpersonales, gustan de cooperar a competir, destacan por ser efectivos colaboradores.

Teorías de procesos

Son aquellas que demuestran la manera de motivar a la persona.

Teoría de las expectativas de Vroom

Vroom (1990), se basaba en tres supuestos:

Los esfuerzos de una persona y las que se presentan en sus labores se conjugan para motivarla.

Las personas deciden de manera consciente sobre sus conductas.

Seleccionar una acción depende de las expectativas de las conductas de los resultados que se desean.

Teoría de la modificación de la conducta de Skinner

Skinner (1971) postula que la conducta se puede modificar a través de ofrecer premios pero dependerá de la actitud y el ambiente que los rodea. Sostuvo que las conductas se predicen según los estímulos que se les otorga a las personas. Creo los los siguientes conceptos:

Refuerzo positivo: cuando se da un premio por el trabajo realizado produciendo cambios en el comportamiento.

Refuerzo negativo: cuando se amenaza a las personas con castigos para que exista un cambio en el comportamiento.

1.3.2.3. Dimensiones

Para la presente investigación se considera pertinente establecer las siguientes dimensiones de la satisfacción laboral.

Condiciones de trabajo. Se generan por el ambiente de trabajo que les permite sentir bienestar personal. Los colaboradores se preocupan por trabajar en un adecuado ambiente para poder realizar un buen trabajo. (Palma, 2006).

Significación de la tarea. El colaborador le da importancia a su puesto de trabajo y realiza sus labores en función a las atribuciones que recibe. Palma (2006)

Reconocimiento personal y/o social: que el trabajo sea reconocido por los superiores, motivando al trabajador a seguir realizando un trabajo adecuado.

Beneficios económicos, se refiere al salario que recibe el trabajador por la labor que realiza.

1.4. Formulación del problema

1.4.1. Problema general

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?

1.4.2. Problemas específicos

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?

¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?

1.5. Justificación

Esta investigación se justifica en los términos siguientes:

Es conveniente, porque responde de manera directa al problema de investigación que se ha descrito, tanto de la gestión presupuestal como de la satisfacción laboral.

Respecto de su relevancia social, esta investigación será de provecho a otros investigadores, quienes asumirán los resultados como antecedentes de sus estudios, profesionales que accedan a los resultados, porque podrán proponer nuevas perspectivas de solución al problema.

En lo práctico, se contribuirá con develar el comportamiento de cada variable y a nivel de dimensiones, asimismo, se pretende mostrar si existe o no relación significativa entre ellas.

En cuanto a su valor teórico, esta investigación permite la actualización y validez de información teórica que brinda soporte al estudio, además que se sabrá el comportamiento de las variables.

En lo metodológico se contribuirá con los procedimientos y métodos utilizados para la recolección y tratamiento de los datos, además, se

contribuirá con el instrumento que permitirá recoger datos acerca de las variables.

1.6. Hipótesis

1.6.1. General

Hi. Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

1.6.2. Específicas

Hi. Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Hi. Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Hi. Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral

en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Ho. No existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Hi. Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Ho. Existe relación significativa entre la gestión presupuestal y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

1.7. Objetivos

1.7.1. General

Determinar el grado de relación entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, es significativa.

1.7.2. Específicos

Determinar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Identificar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en la

percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

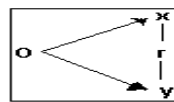
Determinar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

Identificar es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

II. MÉTODO

2.1. Diseño de investigación

El diseño planteado que correspondió a la investigación fue descriptivo correlacional transeccional, porque se no se aplicó estímulo alguno para cambiar el comportamiento de alguna variable; además, es decir, se representó la situación de ambas variables tal como se presentaba; además, se pretendió explicar el comportamiento de la variable 1 en función del comportamiento de la variable 2. El esquema referido por Hernández, R., Fernández, C. & Bapista, P. (2010) fue el siguiente:



Donde:

O = Información del tipo de relación entre las variables de estudio.

X = Variable 1: Gestión presupuestal

r = Tipo de relación existente entre las variables de estudio.

Y = Variable 2: Satisfacción laboral

2.2. Identificación de variables

V 1: Gestión presupuestal

Insumo

Producto

Calidad

Resultado e Impacto

V 2: Satisfacción laboral

Condiciones de trabajo

Significación de la tarea

Reconocimiento personal y social

Beneficios económicos

2.2.1. Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Gestión presupuestal	Bueno, A. (2011) define a la gestión presupuestal como la práctica de la dirección de una empresa o administración destinada a definir en volumen y en valor las previsiones de actividad de la organización en el plazo de un año, y posteriormente a seguirlas en vías de realización mediante una permanente confrontación entre previsiones y realizaciones, se apoya en la estructuración de la organización en centros de responsabilidad.	Se aplicará el cuestionario para medir la gestión presupuestal.	Insumo	Número de trabajadores Materiales adecuados Viáticos	Ordinal
			Producto	Servicios básicos Provisiones adecuadas	
			Calidad	Trabajo bien ejecutado Disponibilidad presupuestal	
			Resultado e Impacto	Capacitaciones Contribución al trabajo	
Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
Satisfacción laboral	Fuentes (2012), afirma que es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella.	Se aplicará un cuestionario para medir la satisfacción laboral del personal administrativo.	Condiciones de trabajo	Infraestructura adecuada Ambiente distribuidos Horarios adecuados	Ordinal
			Significación de la tarea	Utilidad Realización	
			Reconocimiento personal y social	Trato de parte del empleador Relaciones con compañeros	
			Beneficios económicos	Remuneraciones Pago horas extras	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población

La población muestral estuvo conformada por 46 trabajadores de la Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo.

Tabla 01. Población de personal administrativo de la Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo.

Varones	Mujeres	Total
20	20	40

2.4. Técnicas de recolección de datos

Encuesta, técnica que permitirá la determinación del instrumento para contactar directamente al sujeto muestral.

Los instrumentos fueron dos cuestionarios, lo que ayudaron con los indicadores para recoger información, con la finalidad de conocer la relación que existe entre la gestión organizacional y el clima laboral.

Variable: Gestión presupuestal

Opción de respuesta	Niveles	Baremos	Código
Nunca	Muy malo	20 - 36	1
Rara vez	Malo	37 - 53	2
Alguna vez	Regular	54 - 70	3
Casi siempre	Bueno	71 - 87	4
Siempre	Muy bueno	88-104	5

Variable: satisfacción laboral

Opción de respuesta	Niveles	Baremos	Código
Total desacuerdo	Muy malo	27- 49	1
Desacuerdo	Malo	50 - 72	2
Indeciso	Regular	73 - 95	3
Acuerdo	Bueno	96 - 118	4
Total acuerdo	Muy bueno	119-141	5

Estos instrumentos de recolección de datos fueron validados mediante el juicio de expertos y la confiabilidad, luego de la aplicación de una prueba piloto, mediante el análisis de fiabilidad alfa de Cronbach, la cual dio como resultado:

Gestión presupuestal :

Satisfacción laboral :

2.5. Métodos de análisis de datos

El método fue cuantitativo, porque los datos recolectados se codificaron, cuantificándose para su procesamiento.

Para el procesamiento se empleó el paquete estadístico para las ciencias sociales (SPSS) en la versión 23.0; además, en coherencia con Barreto (2006), se realizó los siguientes procedimientos:

- Elaboración de base de datos.
- Tablas de distribución de frecuencias unidimensionales y de contingencia o cruzadas, para evidenciar la relación de las variables en las intersecciones.

III. RESULTADOS

Tabla 02. Gestión presupuestal*Satisfacción laboral

			Satisfacción laboral				Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión Presupuestal	Muy malo	Recuento	4	2	0	0	6
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	Malo	Recuento	0	19	1	0	20
		% del total	0,0%	47,5%	2,5%	0,0%	50,0%
	Regular	Recuento	0	2	7	0	9
		% del total	0,0%	5,0%	17,5%	0,0%	22,5%
	Bueno	Recuento	0	0	1	4	5
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	10,0%	12,5%
Total		Recuento	4	23	9	4	40
		% del total	10,0%	57,5%	22,5%	10,0%	100,0%

Fuente: base de datos

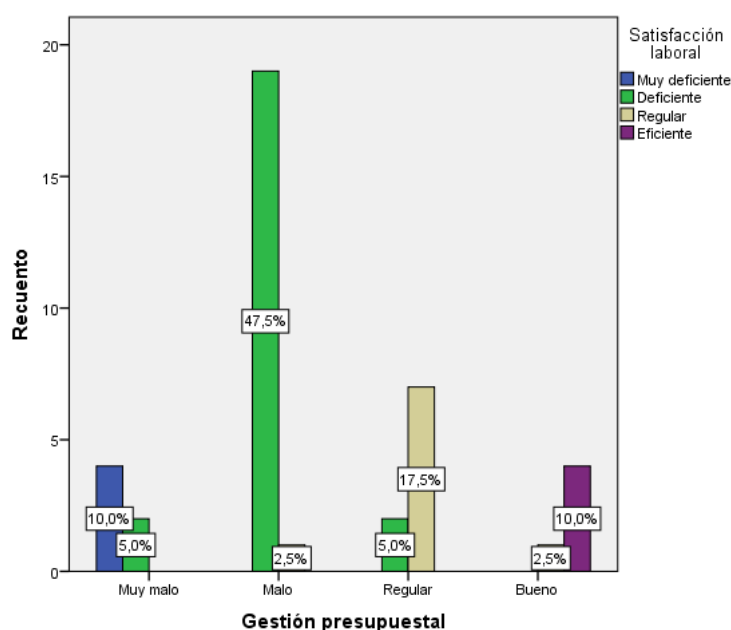


Figura01. Gestión Presupuestal*Satisfacción Laboral

Descripción: La tabla y su figura muestran que el 47,5% de los encuestados ubican en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a la satisfacción laboral, el 2,5% en regular. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% ubica a la satisfacción laboral en el nivel regular y el 5,0% en el nivel deficiente. En el nivel muy malo el 10% ubica a su vez en el nivel muy deficiente a la satisfacción laboral y el 5% en el nivel deficiente. Finalmente, en el nivel bueno de la gestión presupuestal el 10% ubica a su vez en el nivel eficiente a la satisfacción laboral y el 2,5% en el nivel regular.

Tabla 03. Gestión presupuestal*Condiciones de trabajo

			Condiciones de trabajo				Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	Muy eficiente	
Gestión Presupuestal	Muy malo	Recuento	4	2	0	0	6
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	Malo	Recuento	1	14	5	0	20
		% del total	2,5%	35,0%	12,5%	0,0%	50,0%
	Regular	Recuento	0	2	7	0	9
		% del total	0,0%	5,0%	17,5%	0,0%	22,5%
	Bueno	Recuento	0	0	2	3	5
		% del total	0,0%	0,0%	5,0%	7,5%	12,5%
Total		Recuento	5	18	14	3	40
		% del total	12,5%	45,0%	35,0%	7,5%	100,0%

Fuente: base de datos

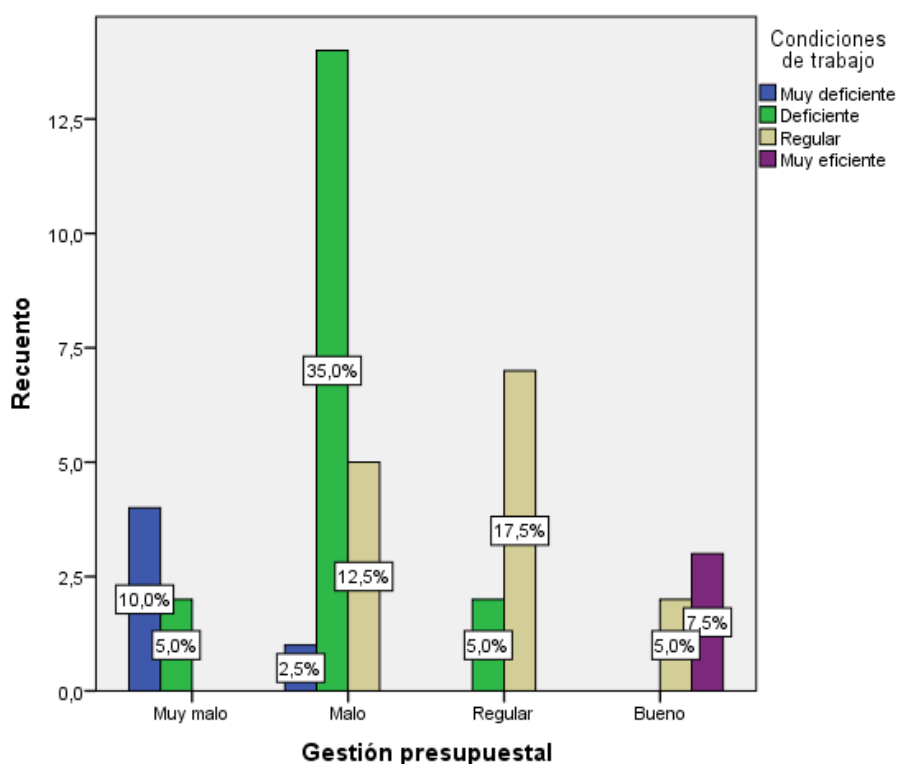


Figura 02. Gestión Presupuestal*condiciones de trabajo

Descripción: La tabla y su figura muestran que el 35% de los encuestados ubican en nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a las condiciones de trabajo, el 12,5% en el nivel regular y el 2,5% muy deficiente. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% ubican a su vez en el nivel regular a las condiciones de trabajo y el 5% en deficiente. En el nivel muy malo de la gestión presupuestal el 10% ubica a su vez en el nivel muy deficiente a las condiciones de trabajo y el 5% en deficiente. Finalmente, en el nivel bueno, el 7,5% ubica en el nivel muy eficiente a las condiciones laborales y el 5% en el nivel regular.

Tabla 04. Gestión presupuestal*Significación de la tarea

			Significación de la tarea				Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	Muy eficiente	
Gestión Presupuestal	Muy malo	Recuento % del total	4 10,0%	0 0,0%	0 0,0%	2 5,0%	6 15,0%
	Malo	Recuento % del total	2 5,0%	12 30,0%	6 15,0%	0 0,0%	20 50,0%
	Regular	Recuento % del total	0 0,0%	2 5,0%	7 17,5%	0 0,0%	9 22,5%
	Bueno	Recuento % del total	0 0,0%	0 0,0%	1 2,5%	4 10,0%	5 12,5%
Total		Recuento % del total	6 15,0%	14 35,0%	14 35,0%	6 15,0%	40 100,0%

Fuente: base de datos

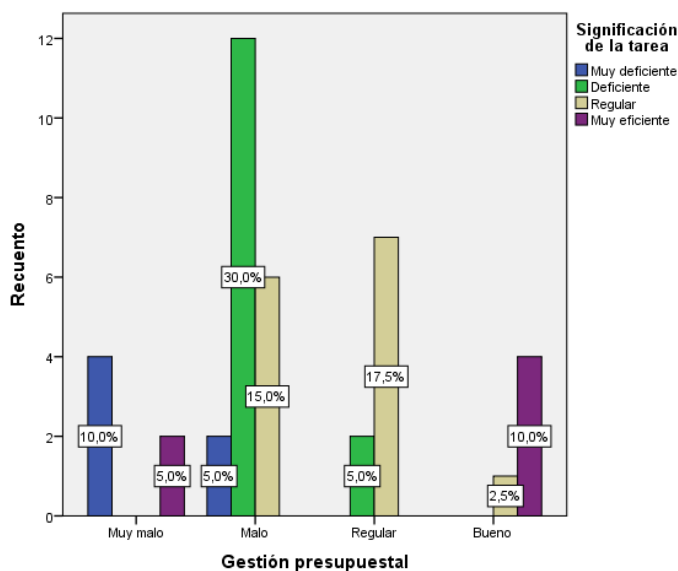


Figura 03. Gestión Presupuestal* Significación de la tarea

Descripción: La tabla y su figura muestran que el 30% de los encuestados ubica en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a la significación de la tarea, el 15% en regular y el 5% en muy deficiente. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% a su vez ubica en el nivel regular a la significación de la tarea y el 5% en deficiente. En el nivel muy malo de la gestión presupuestal el 10% ubica como muy deficiente a la significación de la tarea. Finalmente, el 10% del nivel bueno de la gestión presupuestal ubica en el nivel eficiente a la significación de la tarea y el 2,5% en regular.

Tabla 05. Gestión presupuestal*Reconocimiento personal y social

			Reconocimiento personal y social			Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	
Gestión Presupuesta l	Muy malo	Recuento	4	2	0	6
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	15,0%
	Malo	Recuento	1	16	3	20
		% del total	2,5%	40,0%	7,5%	50,0%
	Regular	Recuento	0	9	0	9
		% del total	0,0%	22,5%	0,0%	22,5%
	Bueno	Recuento	0	0	5	5
		% del total	0,0%	0,0%	12,5%	12,5%
Total	Recuento	5	27	8	40	
	% del total	12,5%	67,5%	20,0%	100,0%	

Fuente: base de datos

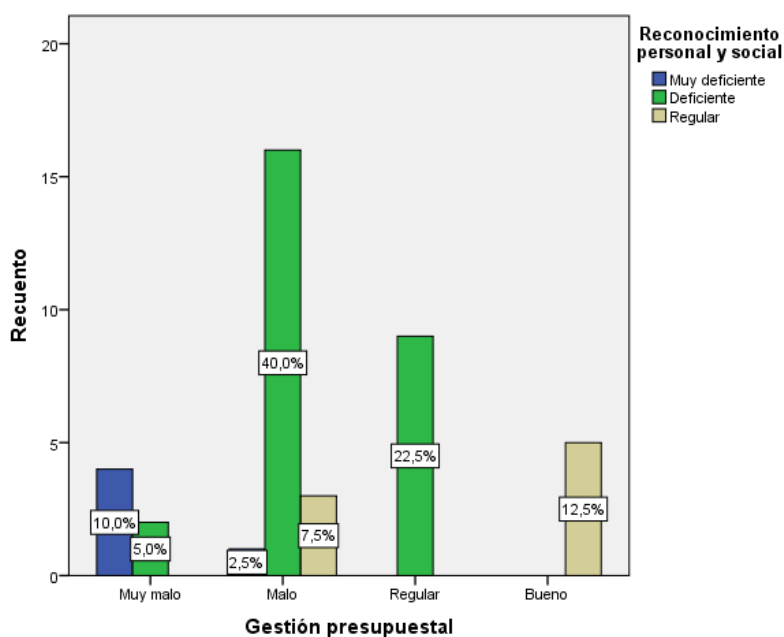


Figura 04. Gestión Presupuestal*Reconocimiento personal y social

Descripción: La tabla y su figura muestran que el 40% de los encuestados ubican en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente al reconocimiento personal y social, el 7,5% en regular y el 2,5% en muy deficiente. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 22,5% a su vez ubica como deficiente al reconocimiento personal y social. En el nivel bueno de la gestión presupuestal, el 12,5% ubica a su vez en el nivel regular al reconocimiento personal y social. Finalmente, en el nivel muy malo de la gestión presupuestal el 10% ubica a su vez en muy deficiente al reconocimiento personal y social y el 5% en deficiente.

Tabla 06. Gestión presupuestal*Beneficios económicos

			Beneficios económicos				Total
			Muy deficiente	Deficiente	Regular	Eficiente	
Gestión Presupuestal	Muy malo	Recuento	4	2	0	0	6
		% del total	10,0%	5,0%	0,0%	0,0%	15,0%
	Malo	Recuento	3	16	1	0	20
		% del total	7,5%	40,0%	2,5%	0,0%	50,0%
	Regular	Recuento	2	0	7	0	9
		% del total	5,0%	0,0%	17,5%	0,0%	22,5%
	Bueno	Recuento	0	0	1	4	5
		% del total	0,0%	0,0%	2,5%	10,0%	12,5%
Total	Recuento	9	18	9	4	40	
	% del total	22,5%	45,0%	22,5%	10,0%	100,0%	

Fuente: base de datos

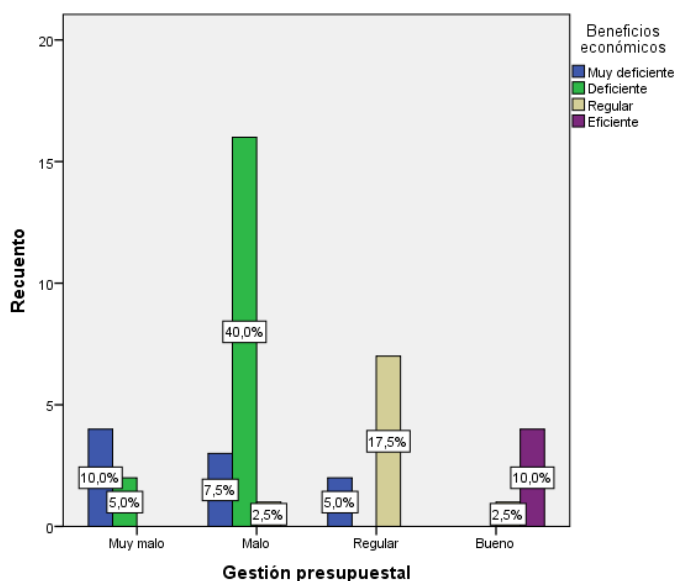


Figura 05. Gestión Presupuestal*beneficios económicos

Descripción: La tabla y su figura muestran que el 40% de los encuestados ubica en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a los beneficios económicos, el 7,5% en muy deficiente y el 2,5% en regular. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% ubica a su vez en el nivel regular a los beneficios económicos y el 5% en muy deficiente. En el nivel muy malo de la gestión presupuestal el 10% ubica a su vez en el nivel muy deficiente a los beneficios económicos y el 5% en deficiente. En el nivel bueno, el 10% ubica en el nivel eficiente a los beneficios económicos y el 2,5% en regular.

Cálculo del coeficiente de correlación Rho Spearman a partir de los puntajes:

Parámetro de interpretación:

RANGO	RELACIÓN
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Hernández, Fernández y Baptista (2010)

Aplicado el coeficiente de correlación Rho Spearman, los resultados fueron:

Tabla 07. Prueba de hipótesis Rho de Spearman

			Gestión presupuestal	Satisfacción Laboral	Condiciones de trabajo	Significación de la tarea	Reconocimiento personal y social	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Gestión presupuestal	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	1,000 . 40	,880** ,000 40	,815** ,000 40	,672** ,000 40	,905** ,000 40	,741** ,000 40
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,880** ,000 40	1,000 . 40	,936** ,000 40	,823** ,000 40	,753** ,000 40	,884** ,000 40
	Condiciones de trabajo	Coeficiente de correlación Sig. (bilateral) N	,815** ,000 40	,936** ,000 40	1,000 . 40	,689** ,000 40	,628** ,000 40	,893** ,000 40
	Significación de la tarea	Coeficiente de correlación	,672**	,823**	,689**	1,000	,556**	,687**

	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	.	,000	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Reconocimiento personal y social	Coefficiente de correlación	,905**	,753**	,628**	,556**	1,000	,541**
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	.	,000
	N	40	40	40	40	40	40
Beneficios económicos	Coefficiente de correlación	,741**	,884**	,893**	,687**	,541**	1,000
	Sig. (bilateral)	,000	,000	,000	,000	,000	.
	N	40	40	40	40	40	40

** . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (2 colas).

Correlaciones Rho Spearman

Correlaciones	Rho Spearman	Intensidad de la relación
Gestión presupuestal y satisfacción laboral	0.880	Positiva muy fuerte
Gestión presupuestal y condiciones de trabajo	0.815	Positiva muy fuerte
Gestión presupuestal y significación de la tarea	0.672	Positiva considerable
Gestión presupuestal y reconocimiento personal y social	0.905	Positiva perfecta
Gestión presupuestal y beneficios económicos	0.741	Positiva considerable

IV. DISCUSIÓN

La presente investigación partió de la necesidad de estudiar el grado de relación entre Gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, en la que luego de aplicado los instrumentos se determinó que el 47,5% de los encuestados ubican en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a la satisfacción laboral, el 2,5% en regular. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% ubica a la satisfacción laboral en el nivel regular y el 5,0% en el nivel deficiente (Fig. 01) además en la prueba de Rho de Spearman entre gestión presupuestal y satisfacción laboral se atribuye una relación positiva muy fuerte, esto debido a que trabajan en condiciones en las que muchas veces no se les asigna el presupuesto necesario para cumplir sus diligencias motivo por el que sienten que el clima laboral no es el adecuado. Esto se corrobora con; Alarco, S. (2016) quien en su investigación; Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015, identificó que la gestión administrativa está relacionada directamente con la satisfacción laboral en el Ministerio de Transportes y Comunicaciones, según la correlación de Spearman de 0.963** y $p < .00$ concluimos que existe una correlación alta. Bueno, A. (2011) define a la gestión presupuestal como la práctica de la dirección de una empresa o administración destinada a definir en volumen y en valor las previsiones de actividad de la organización en el plazo de un año , y posteriormente a seguirlas en vías de realización mediante una permanente confrontación entre previsiones y realizaciones, se apoya en la estructuración de la organización en centros de responsabilidad. Mientras que Fuentes (2012), afirma que la satisfacción laboral es el grado en que un empleado se identifica con la empresa y desea participar activamente en ella, es una disposición del empleado para permanecer en la compañía a futuro. Es frecuente que refleje su creencia en la misión y los objetivos de la empresa, su disposición a dedicar esfuerzos a lograrlo y su intención de continuar en ella.

Respecto a la relación entre gestión presupuestal y condiciones de trabajo, el 35% de los encuestados ubican en nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a las condiciones de trabajo, el 12,5% en el nivel regular y el 2,5% muy deficiente. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% ubican a su vez en el nivel regular a las condiciones de trabajo y el 5% en deficiente. (Fig. 02) , además en la prueba de Rho de Spearman entre gestión presupuestal y condiciones de trabajo se atribuye una relación positiva muy fuerte Al respecto Robins (2005) indica que el ambiente del trabajo permite el bienestar personal y facilitar el hacer un buen trabajo. Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones.

En la relación entre gestión presupuestal y significación de la tarea el 30% de los encuestados ubica en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a la significación de la tarea, el 15% en regular y el 5% en muy deficiente. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% a su vez ubica en el nivel regular a la significación de la tarea y el 5% en deficiente. (Fig. 03) además en la prueba de Rho de Spearman entre gestión presupuestal y satisfacción laboral se atribuye una relación positiva considerable.

En la relación entre gestión presupuestal y reconocimiento personal y social, el 40% de los encuestados ubican en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente al reconocimiento personal y social, el 7,5% en regular y el 2,5% en muy deficiente. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 22,5% a su vez ubica como deficiente al reconocimiento personal y social. (Fig. 04) además en la prueba de Rho de Spearman entre gestión presupuestal y reconocimiento personal y social se atribuye una relación positiva perfecta.

En la relación entre gestión presupuestal y beneficios económicos, el 40% de los encuestados ubica en el nivel malo a la gestión presupuestal y a su vez en el nivel deficiente a los beneficios económicos, el 7,5% en muy deficiente y el 2,5% en regular. En el nivel regular de la gestión presupuestal el 17,5% ubica a su vez en el nivel regular a los beneficios económicos y el 5% en muy deficiente. (Fig. 05) además en la prueba de Rho de Spearman entre gestión presupuestal y satisfacción laboral se atribuye una relación positiva considerable. Esto se corrobora con; Correa, M. & Salcedo, G. (2016) en su tesis La satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo de la empresa servicios integrados de limpieza S.A. Silsa, de la Universidad Inca Garcilaso De La Vega, tesis de grado. Concluyeron que; la valoración de la remuneración muestra un promedio de 2.57 con un 52% lo que indica que la remuneración influye medianamente en el rendimiento del Personal Administrativo de la Empresa Servicios Integrados de Limpieza S.A.

V. CONCLUSIONES

Entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, **existe una relación positiva muy fuerte** según el resultado de Rho de Spearman (. 880)

Entre la gestión presupuestal y la dimensión condiciones de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, **existe una relación positiva muy fuerte** según el resultado de Rho de Spearman (. 815)

Entre la gestión presupuestal y la dimensión Significación de la tarea de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, **existe una relación positiva considerable** según el resultado de Rho de Spearman (. 672)

Entre la gestión presupuestal y la dimensión Reconocimiento personal y social de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, **existe una relación positiva perfecta** según el resultado de Rho de Spearman (. 905)

Existe relación moderada entre la gestión presupuestal y la dimensión Beneficios económicos de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, **existe una relación positiva considerable** según el resultado de Rho de Spearman (. 741)

VI. RECOMENDACIONES

Al Ministerio Público, optar por la implementación de monitoreo nacional del gasto del presupuesto, teniendo en cuenta que muchas veces el dinero destinado no va de acorde a las necesidades de cada sede, siendo muchas veces un limitante para realizar un óptimo trabajo.

Al sede en Ucayali del Ministerio Público, controlar de manera eficaz el presupuesto asignado para la realización de diversas tareas, teniendo en cuenta que existen mecanismos de austeridad que pueden complementar el mejor uso de recurso económicos de modo que los trabajadores no sientan que deben poner de sus recursos propios para cumplir con las diligencias.

A los trabajadores administrativos, utilizar los canales de comunicación adecuados cuando se presenten problemas respecto al presupuesto y el cumplimiento de la labor, de modo que sus superiores inmediatos puedan brindar soluciones, logrando así que no exista una insatisfacción en cuanto al trabajo que realizan.

VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Alarco, S. (2016) *Percepción de la gestión administrativa en el nivel de satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de Transportes y Comunicaciones, Lima 2015*, Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

Albi, E.; Contreras, C.; González, J.; Zubiri, I. (1992) *Teoría de la Hacienda Pública*. Editorial Ariel. Barcelona.

Bueno, A. (2011) *Gestión Presupuestaria*. Escuela Politécnica Superior de Albacete. Disponible en: <http://www.info-ab.uclm.es/personal/AntonioBueno/AAPP/Tema20001.htm>

Cajo, L. (2018) *Influencia de la gestión administrativa en el desempeño laboral de los trabajadores del Ministerio de Agricultura y Riego, Lima 2018*. Universidad Inca Garcilaso de la Vega.

Campoverde, A. & Galarza, M. (2016) *Gestión organizacional para mejorar el desempeño laboral en la Ferretería Colombatti de la ciudad de Babahoyo*. Tesis de grado. Universidad Regional Autónoma de los Andes. Venezuela.

Correa, M. & Salcedo, G. (2016) *La satisfacción laboral y el rendimiento del personal administrativo de la empresa servicios integrados de limpieza S.A. Silsa*. Tesis de grado. Universidad Inca Garcilaso De La Vega.

Chiang, M; Nuñez, R & Salazar, M. (2011). *Clima y satisfacción laboral en instituciones públicas: adaptación y ampliación del instrumento*. Documento en formato pdf) .Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/download/articulo/2234840.pdf>

Delgado, I. (2013) *Avances y perspectivas en la implementación del presupuesto por resultados en Perú*.

Fuentes S. (2012) *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad (Estudio realizado en la delegación de recursos humanos del organismo judicial en la ciudad de Quetzaltenango)*. (Tesis de Posgrado). Universidad Rafael Landívar.

Hannoun, G. (2011). Satisfacción Laboral. Disponible en: http://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/4875/hannouncetrabajodeinvestigacion.pdf

Hernández, J. & Morales, J. (2017) *Evaluación de la motivación y satisfacción laboral en un organismo autónomo de la administración pública del estado de Sinaloa, en México*.

Herzberg, F. (2013) *The motivatio to work*. Ed. Library materials. Estados Unidos.

León, M. (2017) *Gestión administrativa y satisfacción laboral docente en la Escuela Militar de Chorrillos, 2017*.

McClelland, D. (1989) *Estudio de la motivación humana*. Ed. Narcea. Madrid.

Maslow, A. (1970) *Motivation and Personality*, Tercera Edición, Addison-Wesley Longman. Nueva York.

Polanco, A. (2014) *El clima y la satisfacción laboral en los docentes del Instituto Tecnológico de Administración de Empresas (INTAE) de la ciudad de San Pedro Sula, Cortés*. Tesis de maestría. Universidad Pedagógica Nacional Francisco Morazán. Honduras.

Gracia, E & Martínez, I. (2004). El control de emociones en el trabajo: una revisión teórica del trabajo emocional. http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/78950/forum_2004_14.pdf?sequence=1

Hills, B. (2011). *¿Cuáles son los factores que afectan la satisfacción laboral?*. Recuperado el 16 de julio del 2016 de: <http://pyme.lavoztx.com/cules-son-losfactores-que-afectan-la-satisfaccin-laboral-5679.html>

Iñigo, L. (2015). Maslow y formación. Recuperado el 4 de Junio de 2016 de <http://ceiformacion.blogspot.pe/2015/03/maslow-y-formacion.html>

Jorge, C. C. (2014). La satisfacción laboral en docentes de la Universidad Católica San Pablo, Arequipa 2014 . Arequipa.

Materna. (2014). Recuperado el 02 de Junio de 2016, de <http://www.materna.com.ar/Familia/Ser-familia/Articulos-Ser-Familia/Importanciade-la-familia/Articulo/ItemID/18494/View/Details.aspx>

Mejía, R. (2015). MINTRA. Recuperado el Junio de 2016, de www.mintra.gob.pe/contenidos/archivos/inspecciones/expo_inspecciones_07.pdf

Méndez, R. (2009). Modelo de Expectativas del Dr. Víctor Vroom. Recuperado el 19 de marzo de 2016 de: <http://rogermendezbenavides.blogspot.pe/2009/09/modelo-deexpectativas-del-dr-victor.html>

Palma S. (2000) *Motivación y clima laboral en personal de entidades universitarias*. Revista de Investigación en Psicología Vol. III n.º 1 Lima, Perú: UNMSM; 2000.

Palma S. (2001) Factores de satisfacción laboral. Revista Debates n.º 3, Lima. Instituto de Ciencias y Tecnología U.R.P.

Palma S. (2004) *Construcción de la escala de clima laboral (CL-SPC) en una muestra de trabajadores dependientes de Lima Metropolitana*. Lima, Perú: 1.ª ed.

Rodríguez, J. (2017) *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo 2016*. Tesis de maestría. Universidad César Vallejo.

Sobrequés, J. et al. (2018) *La satisfacción laboral y el desgaste profesional de los médicos de atención primaria*. Barcelona.

Skinner, B. (1971) *Ciencia y conducta humana*. Traducción al castellano por Ma. Josefa Gallofré, del original inglés SCIENCE AND HUMAN BEHAVIOR, publicado por The Macmillan Company, New York, U.S.A.

Vroom, V. (1990) *El Nuevo liderazgo*. Ed. Diaz de Santos. España.

ANEXOS

Anexo 01. Instrumentos de medición

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO ESCUELA DE POSGRADO

CUESTIONARIO: GESTIÓN PRESUPUESTAL

Estimado trabajador: Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca cómo se desarrolla la gestión de las comunicaciones en la entidad donde labora. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

Reactivos	Nunca	Rara vez	Alguna vez	Casi siempre	Siempre
Dimensión: Insumo					
1. Consideras que el número de trabajadores es suficiente en la entidad					
2. Los materiales de trabajo que se te entregan son suficientes					
3. Los materiales de trabajo que se te entregan son pertinentes					
4. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente					
5. El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno					
6. Siempre hay materiales de trabajo					
7. Siempre hay dinero para desplazamientos					
Dimensión: Producto					
8. La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)					
9. La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)					
10. La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)					
11. La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente					
Dimensión: Calidad					

12. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.					
13. Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.					
14. Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.					
15. No existen reclamos de los usuarios por sus productos de trabajo					
Dimensión: Resultado e impacto					
16. Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.					
17. Has sido capacitada de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto					
18. El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo					
19. La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos					
20. Gracias a un manejo presupuestal adecuado puedes aportar con los procesos que has implementado					

**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO**

CUESTIONARIO: SATISFACCIÓN LABORAL (SL-SPC)

Estimado Directivo: Este cuestionario pretende recoger tu percepción acerca de la ley del servicio civil. Es anónimo, por lo que te pedimos honestidad. Escribe una equis (X) debajo de la alternativa que consideres apropiada. Muchas gracias.

Reactivos	Total desacuerdo	Desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Total acuerdo
Dimensión: Condiciones de trabajo					
21. La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores					
22. El ambiente donde trabajo es confortable					
23. Me disgusta mi horario					
24. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable					
25. El horario de trabajo me resulta incómodo					
26. En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo					
27. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias					

Dimensión: Significación de la tarea					
28. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa					
29. Me siento útil con la labor que realizo					
30. El ambiente donde trabajo es confortable					
31. Me disgusta mi horario					
32. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona					
33. Me gusta el trabajo que realizo					
34. Me gusta la actividad que realizo					
Dimensión: Reconocimiento personal y/o social					
35. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser					
36. Siento que recibo parte de la institución mal trato					
37. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					

38. Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo					
39. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
40. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido					
41. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo					
42. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo					
Dimensión: Beneficios económicos					
43. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo					
44. Me siento mal con lo que gano					
45. El sueldo que tengo es bastante aceptable					
46. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
47. Me desagrada que limiten mi					

trabajo para no reconocer las horas extras					
---	--	--	--	--	--

Adaptado de Sonia Palma Carrillo

Anexo 2. Matriz de validación y confiabilidad de los instrumentos



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

GESTIÓN PRESUPUESTAL

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{20}{19} \times \frac{3.234}{9.456}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.809	20

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.809, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Firma de un experto

NOMBRE :

GRADO ACADÉMICO :

MENCION :



CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH
GESTIÓN PRESUPUESTAL

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	Consideras que el número de trabajadores es suficiente en la entidad	20	0.256
02	Los materiales de trabajo que se te entregan son suficientes	20	0.103
03	Los materiales de trabajo que se te entregan son pertinentes	20	0.242
04	El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente	20	0.256
05	El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno	20	0.217
06	Siempre hay materiales de trabajo	20	0.259
07	Siempre hay dinero para desplazamientos	20	0.259
08	La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)	20	0.251
09	La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)	20	0.251
10	La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)	20	0.242
11	La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente	20	0.231
12	Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.	20	0.231
13	Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.	20	0.103
14	Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.	20	0.256
15	No existen reclamos de los usuarios por sus productos de trabajo	20	0.157
16	Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.	20	0.259
17	Has sido capacitada de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto	20	0.217
18	El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo	20	0.131
19	La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos	20	0.103

20	Gracias a un manejo presupuestal adecuado puedes aportar con los procesos que has implementado	20	0.259
	SUMA	20	9.456
	N válido (por lista)	20	

TESISTA:

Br.

Firma de un experto

NOMBRE :

GRADO ACADÉMICO :

MENCION :

FORMATO DE CONFIABILIDAD

VARIABLE DE ESTUDIO

SATISFACCIÓN LABORAL

Análisis estadístico alfa de CRONBACH

Análisis de Confiabilidad para el Instrumento.

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum Vi}{Vt} \right) = \frac{27}{26} \times \frac{3.805}{10.108}$$

Alfa de Cronbach	Ítems
0.819	27

Fuente: Salida SPSS (Software Estadístico)

Interpretación: El Estadístico Alfa de Cronbach del instrumento de investigación arrojó 0.819, por ende, el instrumento es confiable para la investigación por el resultado que arrojó.

Firma de un experto

NOMBRE :
GRADO ACADÉMICO :
MENCION :

CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO ALFA DE CRONBACH

SATISFACCIÓN LABORAL

Estadísticos descriptivos			
N°	ITEMS	N	Varianza
01	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores	17	0.179
02	El ambiente donde trabajo es confortable	17	0.892
03	Me disgusta mi horario	17	0.533
04	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable	17	0.456
05	El horario de trabajo me resulta incómodo	17	0.541
06	En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo	17	0.670
07	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias	17	0.308
08	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa	17	0.516
09	Me siento útil con la labor que realizo	17	0.462
10	El ambiente donde trabajo es confortable	17	0.410
11	Me disgusta mi horario	17	0.328
12	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona	17	0.430
13	Me gusta el trabajo que realizo	17	0.234
14	Me gusta la actividad que realizo	17	0.345
15	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser	17	0.385
16	Siento que recibo parte de la institución mal trato	17	0.641
17	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando	17	0.370
18	Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo	17	0.416
19	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo	17	0.362
20	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido	17	0.510
21	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo	17	0.428

22	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo	17	0.430
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo	17	0.659
24	Me siento mal con lo que gano	17	0.768
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable	17	0.546
26	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas	17	0.345
27	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras	17	0.578
	SUMA	17	10.108
	N válido (por lista)	17	



ESCUELA DE POSTGRADO

UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: relación entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, 2018.

GESTIÓN PRESUPUESTAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES
				Muy Bueno	Bueno	Regular	Malo	Muy malo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA		
									SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	SÍ	NO	
GESTIÓN PRESUPUESTAL	INSUMO		Consideras que el número de trabajadores es suficiente en la entidad														
			Los materiales de trabajo que se te entregan son suficientes														
			Los materiales de trabajo que se te entregan son pertinentes														
			El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es pertinente														
			El dinero que recibes por movilidad, viáticos o similares es oportuno														
			Siempre hay materiales de trabajo														

		Siempre hay dinero para desplazamientos															
PRODUCTO		La provisión de materiales te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)															
		La provisión de dinero te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)															
		La cantidad de personal te permite producir según la tarea programada (por usted o su superior)															
		La disponibilidad de electricidad, agua e internet es permanente															
CALIDAD		Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son pertinentes y correctos.															
		Gracias a la disponibilidad presupuestal los productos de tu trabajo son oportunos.															
		Gracias a la disponibilidad presupuestal percibes agilidad en los procesos y flujos.															
		No existen reclamos de los usuarios por sus productos de trabajo															

RESULTADO E IMPACTO	Consideras que a la fecha has producido más que el año pasado.																
	Has sido capacitada de modo continuo para que tu trabajo tenga impacto																
	El manejo presupuestal te ha permitido contribuir con la imagen institucional desde tu trabajo																
	La disponibilidad presupuestal te ha permitido controlar el impacto de tus productos																

Dr, Carlos López Marrufo
Doctor en Administración de la Educación



VALIDEZ DE LOS INSTRUMENTOS

TÍTULO DE LA TESIS: relación entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, 2018

SATISFACCIÓN LABORAL

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADOR	ITEMS	OPCIÓN DE RESPUESTA					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIÓN Y/O RECOMENDACIONES	
				Muy en desacuerdo	En desacuerdo	Indeciso	De acuerdo	Muy de acuerdo	RELACIÓN ENTRE LA VARIABLE Y LA DIMENSIÓN		RELACIÓN ENTRE LA DIMENSIÓN Y EL INDICADOR		RELACIÓN ENTRE EL INDICADOR Y EL ITEMS		RELACIÓN ENTRE EL ITEMS Y LA OPCIÓN DE RESPUESTA			
									sí	NO	sí	NO	sí	NO	sí	NO		
SATISFACCIÓN LABORAL	CONDICIONES DE TRABAJO		La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores															
			El ambiente donde trabajo es confortable															
			Me disgusta mi horario															
			La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable															
			El horario de trabajo me resulta incómodo															

		En el ambiente físico en el que laboro, me siento incómodo															
		Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias															
SIGNIFICACIÓN DE LA TARA		La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier cosa															
		Me siento útil con la labor que realizo															
		El ambiente donde trabajo es confortable															
		Me disgusta mi horario															
		Mi trabajo me hace sentir realizado como persona															
		Me gusta el trabajo que realizo															
		Me gusta la actividad que realizo															
Reconocimiento personal y/o social		Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser															
		Siento que recibo parte de la institución maltrato															
		La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando															

		Prefiero tomar distancia de las personas con que trabajo															
		Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo															
		Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido															
		Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo															
		Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo															
	BENEFICIOS ECONÓMICOS		Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo														
			Me siento mal con lo que gano														
			El sueldo que tengo es bastante aceptable														
			Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas														
			Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras														

Dr. Carlos López Marrufo
Doctor en Administración de la Educación

Anexo 3. Matriz de consistencia

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables/Dimensiones	Método
<ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018? 1.4.2. Problemas específicos ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión 	<p>Determinar el grado de relación entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, es significativa.</p> <p>1.7.2. Específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> Determinar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión del trabajo en general de la satisfacción laboral en 	<p>1.6.1. General</p> <p>El grado de relación entre la gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, es significativa.</p> <p>1.6.2. Específicas</p> <ul style="list-style-type: none"> El grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión del trabajo en general de la 	<p>V 1: Gestión presupuestal</p> <p>Eficacia</p> <p>Eficiencia</p> <p>Provisión de bienes indispensables</p> <p>Satisfacción de necesidades básicas</p> <p>Cumplimiento de objetivos</p> <p>V 2: Satisfacción laboral</p> <p>Trabajo en general</p> <p>Ambiente físico del trabajo</p> <p>Forma de realizar el trabajo</p>	<p>Tipo</p> <p>No experimental</p> <p>Diseño</p> <p>Correlacional- Transeccional</p> <p>Población muestral</p> <p>Técnicas e instrumentos</p> <p>Encuesta: 2 cuestionarios</p> <p>Validación y confiabilidad</p>

<p>presupuestal y la dimensión del trabajo en general de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?</p> <p>• ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión del ambiente físico de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del</p>	<p>la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, es significativa.</p> <p>• Identificar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión del ambiente físico de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p>	<p>satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018, es significativa.</p> <p>• El grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión del ambiente físico de trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p>	<p>Oportunidades de desarrollo</p> <p>Relación subordinado - supervisor</p> <p>Remuneración.</p>	<p>Validación: Juicio de expertos</p> <p>Confiabilidad: Alfa de Cronbach</p> <p>Tratamiento de los datos</p> <p>Tablas unidimensionales de distribución de frecuencias relativas y relativas porcentuales</p> <p>Tablas bidimensionales o cruzadas</p> <p>No tendrá prueba de hipótesis, porque se trabaja con población muestral</p>
---	--	--	--	--

<p>personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, 2018?</p> <p>• ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión forma de realizar trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p>	<p>• Analizar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión forma de realizar trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p> <p>• Determinar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión de oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo,</p>	<p>• El grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión forma de realizar trabajo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p> <p>• El grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión de oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral en la percepción del</p>		
--	--	---	--	--

<p>Coronel Portillo, 2018?</p> <ul style="list-style-type: none"> ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión de oportunidades de desarrollo de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Provincial Corporativa de Coronel Portillo, 2018? ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión 	<p>Quinta fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> Identificar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión relación subordinado-supervisor de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa. Analizar el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión de 	<p>personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p> <ul style="list-style-type: none"> El grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión relación subordinado-supervisor de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa. 		
--	--	--	--	--

<p>presupuestal y la dimensión relación subordinado-supervisor de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?</p> <p>• ¿Cuál es el grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión de remuneración de la satisfacción laboral en la percepción del</p>	<p>remuneración de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa</p>	<p>•El grado de relación entre la gestión presupuestal y la dimensión de remuneración de la satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, es significativa.</p>		
---	---	---	--	--

personal administrativo, Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo, 2018?				
--	--	--	--	--

Anexo 4. Base de datos

	INSUMO									PRODUCTO					CALIDAD					RESULTADO E IMPACTO							TOTAL SUMA	TOTAL NIVELES		
	1	2	3	4	5	6	7	Total	Total Nivel	8	9	10	11	Total	Total Nivel	12	13	14	15	Total	Total Nivel	16	17	18	19	20			TOTAL	TOTAL NIVEL
1	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	12	3	1	1	1	1	4	1	3	3	3	3	3	15	3	52	2	
2	2	3	3	1	2	2	3	16	2	1	2	2	3	8	2	1	1	1	1	4	1	2	3	3	1	2	11	2	39	2
3	3	2	3	1	2	1	2	14	2	1	2	1	2	6	1	2	2	2	2	8	2	3	2	3	1	2	11	2	39	2
4	2	3	3	1	2	2	3	16	2	1	2	2	3	8	2	3	3	3	3	12	3	2	3	3	1	2	11	2	47	2
5	3	2	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	9	2	3	2	3	2	2	12	2	45	2
6	5	5	4	4	4	4	4	30	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	5	5	4	4	4	22	4	84	4
7	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	6	1	24	1	
8	2	3	2	1	2	1	2	13	2	1	2	1	2	6	1	1	1	1	4	1	2	3	2	1	2	10	2	33	1	
9	2	3	3	2	3	2	3	18	3	2	3	2	3	10	2	1	1	1	1	4	1	2	3	3	2	3	13	2	45	2
10	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	1	2	3	9	2	4	4	4	4	16	4	1	2	2	3	1	9	1	48	2
11	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	8	2	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	2	12	2	47	2
12	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	3	15	3	59	3
13	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	2	12	2	47	2
14	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4	80	4
15	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	5	1	3	2	3	2	10	2	1	1	2	1	1	6	1	30	1

1 6	2	3	2	1	2	1	2	13	2	1	2	1	2	6	1	3	3	2	2	10	2	2	3	2	1	2	10	2	39	2
1 7	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3	3	1	3	3	10	2	3	3	3	3	3	15	3	58	3
1 8	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	1	2	3	9	2	3	2	2	1	22	5	1	2	2	3	1	9	1	54	3
1 9	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	8	2	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	2	12	2	47	2
2 0	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	16	4	2	3	3	3	11	2	4	4	4	4	4	20	4	75	4
2 1	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	10	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	54	3
2 8	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	5	1	1	1	1	1	4	1	1	1	2	1	1	6	1	24	1
2 9	2	3	2	1	2	1	2	13	2	1	2	1	2	6	1	1	1	1	1	4	1	2	3	2	1	2	10	2	33	1
3 0	2	3	3	2	3	2	3	18	3	2	3	2	3	10	2	1	1	1	1	4	1	2	3	3	2	3	13	2	45	2
3 1	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	1	2	3	9	2	4	4	4	4	16	4	1	2	2	3	1	9	1	48	2
3 2	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	8	2	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	2	12	2	47	2
3 3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	3	15	3	59	3
3 4	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	2	12	2	47	2
3 5	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	20	4	80	4
3 6	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	5	1	3	2	3	2	10	2	1	1	2	1	1	6	1	30	1
3 7	2	3	2	1	2	1	2	13	2	1	2	1	2	6	1	3	3	2	2	10	2	2	3	2	1	2	10	2	39	2

38	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3	3	1	3	3	10	2	3	3	3	3	3	15	3	58	3
39	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	1	2	3	9	2	3	2	2	1	22	5	1	2	2	3	1	9	1	54	3	
40	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	8	2	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	2	12	2	47	2	
41	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	16	4	2	3	3	3	11	2	4	4	4	4	4	20	4	75	4	
42	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	10	2	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	15	3	54	3	
43	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	1	2	3	9	2	4	4	4	4	16	4	1	2	2	3	1	9	1	48	2	
44	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	8	2	3	3	3	3	12	3	2	3	2	3	2	12	2	47	2	
45	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	12	3	3	2	3	3	11	2	3	3	3	3	3	15	3	59	3	
46	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	2	12	2	47	2	

CONDICIONES DE TRABAJO										SIGNIFICACIÓN DE LA TAREA							RECONOCIMIENTO PERSONAL Y SOCIAL							BENEFICIOS ECONÓMICOS							TOT AL SU MA	TOT AL NIVEL ES					
1	2	3	4	5	6	7	To tal	To tal Nivel	8	9	0	1	1	1	1	To tal	Total Nivel	1	1	1	1	1	2	2	2	To tal	Total Nivel	2	2	2			2	2	TOT AL	TOTAL NIVEL	
1	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	1	1	1	3	3	3	3	1	16	2	3	3	3	3	3	15	3	73	3	
2	2	3	3	1	2	2	3	16	2	1	2	2	3	1	2	3	14	2	1	1	1	3	3	1	2	1	13	1	2	3	3	1	2	11	2	54	2
3	3	2	3	1	2	1	2	14	2	1	2	1	3	1	2	2	12	2	2	2	2	3	3	1	2	2	17	2	3	2	3	1	2	11	2	54	2

4	2	3	3	1	2	2	3	16	2	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	3	3	3	1	2	3	21	2	2	3	3	1	2	11	2	62	2		
5	3	2	3	2	2	2	2	16	2	2	2	2	3	2	2	2	15	2	2	3	2	3	3	2	2	2	19	2	3	2	3	2	2	12	2	62	2	
6	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	3	3	3	3	3	15	3	82	3		
7	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	1	1	2	9	1	1	1	1	2	2	1	1	1	10	1	1	1	2	1	1	6	1	34	1	
8	2	3	2	1	2	1	2	13	2	1	2	1	2	1	2	2	11	1	1	1	1	2	2	1	2	1	11	1	2	3	2	1	2	10	2	45	1	
9	2	3	3	2	3	2	3	18	3	2	3	2	3	2	3	3	18	3	1	1	1	3	3	2	3	1	15	2	2	3	3	2	3	13	2	64	2	
1																																						
0	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	1	2	2	3	1	3	15	2	4	4	4	2	2	3	1	4	24	3	1	2	2	3	1	9	1	62	2	
1																																						
1	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	3	2	3	21	2	2	3	2	3	2	12	2	63	2	
1																																						
2	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	3	15	3	80	3	
1																																						
3	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	3	2	3	18	3	2	2	2	3	3	3	2	2	19	2	2	2	3	3	2	12	2	66	2	
1																																						
4	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	4	28	5	4	4	4	4	4	4	4	4	32	3	4	4	4	4	4	20	4	108	4	
1																																						
5	1	1	2	1	1	1	2	9	1	1	1	1	2	1	1	2	27	5	3	2	3	2	2	1	1	2	16	2	1	1	2	1	1	6	1	58	2	
1																																						
6	2	3	2	1	2	1	2	13	2	1	2	1	2	1	2	2	11	1	3	3	2	2	2	1	2	2	17	2	2	3	2	1	2	10	2	51	2	
1																																						
7	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	1	3	3	3	3	3	3	22	2	3	3	3	3	3	15	3	79	3	
1																																						
8	1	2	2	3	1	2	3	14	2	3	1	2	2	3	1	3	15	2	3	2	2	2	2	3	1	1	22	2	1	2	2	3	1	9	1	60	2	
1																																						
9	2	3	2	3	2	1	2	15	2	3	2	1	2	3	2	2	15	2	3	3	3	2	2	3	2	3	21	2	2	3	2	3	2	12	2	63	2	
2																																						
0	3	3	3	3	3	3	3	21	3	4	4	4	4	4	4	4	28	5	2	3	3	4	4	4	4	3	27	3	4	4	4	4	4	20	4	96	4	
2																																						
1	2	2	3	3	2	2	3	17	3	3	2	2	3	3	2	3	18	3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	2	3	3	3	3	3	15	3	73	3	

Evidencias documental



Año del Dialogo y Reconciliación Nacional

**Solicito: Autorización para
realizar encuesta.**

Señor Doctor:

JOSE ORTIZ VEGA

Fiscal Coordinador de la Quinta Fiscalía Provincial Penal Corporativa de Coronel Portillo

KATHERINE MILEY PATIÑO LOPEZ, identificado con **DNI N° 47385687**, a usted con el debido respeto me presento y digo:

La suscrita se encuentra realizando estudios de maestría en Gestión Pública en la Universidad Cesar Vallejo, por lo que a efecto de obtener el grado correspondiente estoy desarrollando la tesis titulada **"Gestión presupuestal y satisfacción laboral en la percepción del personal administrativo, Ministerio Público sede Ucayali, 2018"**, y me es necesario realizar una encuesta al personal administrativo de su dependencia como parte del proceso de realización de la presente investigación, por lo que **SOLICITO** a su persona la autorización correspondiente para poder ejecutar esta encuesta, solicitándole me emita respuesta por escrito señalándome el día y hora que puedo apersonarme a ejecutar dicha encuesta.

Sin otro particular me suscribo de usted, no sin antes expresarle las muestras de mi especial consideración, agradeciéndole de antemano la atención brindada al presente.

Pucallpa, 28 de Junio del 2018



KATHERINE MILEY PATIÑO LOPEZ

DNI 47385687

Evidencias fotográficas

