



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Gestión administrativa y satisfacción del empleado en la
Municipalidad Distrital de Huaura, 2020**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

AUTORES:

Br. Ayasta Flores, Cristiam Edinson (ORCID: 0000-0002-0077-5389)

Br. Pacheco Francisco, Joselyn Madeley (ORCID: 0000-0002-8280-041X)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karín Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión Organizacional

LIMA – PERÚ

2021

Dedicatoria

En virtud, a Dios, por brindarme la oportunidad y fortaleza de seguir adelante. A mi madre Maritza, abuelita Segunda y hermana Vivian que son los que me motivan día a día a cumplir mis metas. A mis tíos (a) que son un ejemplo a seguir por su perseverancia. Te dedico también a ti papá Wilfredo esta tesis y sé que desde un lugar especial celebras tú conmigo.

Al Celestial, por ser mi fortaleza y guía en mi existencia, les dedico este proyecto de indagación que es el fruto de mi esfuerzo con todo el amor del mundo a mi familia por ser mi fuerza en el desarrollo de mi carrera profesional con cariño de Madeley para toda la familia Pacheco Francisco.

Agradecimiento

En primera instancia, agradecemos a Dios, por habernos permitido hacer realidad este sueño. A la Dra. Karín, por su enseñanza y apoyo en este lapso de tiempo. A esta distinguida casa de estudios, por brindarnos la oportunidad de estudiar y seguir creciendo académicamente, igualmente al alcalde de la Municipalidad Distrital de Huaura, por admitirnos realizar esta investigación.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	17
3.1. Tipo y diseño de investigación	17
3.2. Variables y operacionalización	18
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	19
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	20
3.5. Procedimientos	22
3.6. Método de análisis de datos	22
3.7. Aspectos éticos	22
IV. RESULTADOS	23
V. DISCUSIÓN	40
VI. CONCLUSIONES	46
VII. RECOMENDACIONES	47
REFERENCIAS	48
ANEXOS	53

Índice de tablas

Tabla 1. Datos de validez en referencia al juicio de expertos.	21
Tabla 2. Ensayo de fiabilidad del estudio de Bernal (2019).	21
Tabla 3. Ensayo de confiabilidad del presente estudio.	21
Tabla 4. Frecuencias del fenómeno gestión administrativa.	23
Tabla 5. Frecuencias del fenómeno satisfacción del empleado.	24
Tabla 6. Frecuencias del elemento reto del trabajo.	25
Tabla 7. Frecuencias del elemento sistema de recompensas.	26
Tabla 8. Frecuencias del elemento condiciones favorables.	27
Tabla 9. Frecuencias del elemento apoyo y colaboración.	28
Tabla 10. Cruce entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado.	29
Tabla 11. Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y elemento reto del trabajo.	30
Tabla 12. Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y elemento sistema de recompensas.	31
Tabla 13. Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y elemento condiciones favorables.	32
Tabla 14. Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y elemento apoyo y colaboración.	33
Tabla 15. Ensayo de normalidad de los fenómenos y elementos.	34
Tabla 16. Categorías de asociación Bilateral.	35
Tabla 17. Ensayo de hip. general.	35
Tabla 18. Ensayo de hip. específica a.	36
Tabla 19. Ensayo de hip. Específica b.	37
Tabla 20. Ensayo de hip. específica c.	38
Tabla 21. Ensayo de hip. específica d.	39

Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Histograma de frecuencias del fenómeno gestión administrativa.	23
Figura 2. Histograma de frecuencias del segundo fenómeno satisfacción del empleado.	24
Figura 3. Histograma de frecuencias del elemento reto del trabajo.	25
Figura 4. Histograma de frecuencias del elemento sistema de recompensas.	26
Figura 5. Histograma de frecuencias del elemento condiciones favorables.	27
Figura 6. Histograma de frecuencias del elemento apoyo y colaboración.	28
Figura 7. Histograma del cruce entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado.	29
Figura 8. Histograma del cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento reto del trabajo.	30
Figura 9. Histograma de cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas.	31
Figura 10. Histograma de cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables.	32
Figura 11. Histograma de cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración.	33

Resumen

En el actual estudio, se planteó como objeto, conocer el valor de asociación entre el primer fenómeno gestión administrativa y el segundo fenómeno satisfacción del empleado en el contexto de la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.

El procedimiento empleado fue en una dirección cualitativa y método cuantitativo, diseño con corte transeccional no experimental descriptivo correlacional, estudio básico y método aplicado, el universo estuvo compuesto por 110 empleados resultando una muestra probabilística de 86 de los mismos, utilizándose como técnica en la obtención de información la encuesta y como herramienta en la recolección el cuestionario de Bernal (2019) cual fue validado por tres expertos mediante su veredicto, así mismo con un designado porcentaje muestral recolectado se aplicó un segundo análisis donde se pudo demostrar la fiabilidad del mismo.

Demostrándose, a través de los resultados del estadígrafo Rho de Spearman en par con la hipótesis general, una Sig. con un índice del 0.00 bilateral < 0.05 , rechazándose tal hip. nula y aceptándose la alterna, resultando una escala de asociación positiva muy fuerte (0,894) entre los actuales fenómenos estudiados.

Palabras clave: Gestión administrativa, satisfacción del empleado, condiciones favorables, sistema de recompensas, reto del trabajo.

Abstract

In the current study, it was proposed as an object, to know the value of association between the first administrative management phenomenon and the second employee satisfaction phenomenon in the context of the District Municipality of Huaura, 2020.

The procedure used was in a qualitative direction and quantitative method, design with non-experimental descriptive correlational transectional cut, basic study and applied method, the universe was composed of 110 employees resulting in a probabilistic sample of 86 of them, being used as a technique in obtaining of information the survey and as a tool in the collection the questionnaire of Bernal (2019) which was validated by three experts through their verdict, likewise with a designated sample percentage collected, a second analysis was applied where the reliability of the same could be demonstrated.

Demonstrating through the results of the Spearman Rho statistic in par with the general hypothesis, a Sig. With an index of the bilateral $0.00 < 0.05$, rejecting such a hypothesis. null and accepting the alternative, resulting in a very strong positive association scale (0.894) between the current phenomena studied.

Keywords: Administrative management, employee satisfaction, favorable conditions, reward system, job challenge.

I. INTRODUCCIÓN

Los sistemas administrativos públicos cuentan con múltiples problemas en el ámbito laboral, y es más aún cuando las instituciones no tienen planes de contingencia ante emergencias que han sido consideradas, como el brote de coronavirus el cual inició el confinamiento, con base a ello la OIT (2020) sostuvo que al entrar en vigencia una gran parte del sistema laboral a nivel mundial tuvo que realizar sus labores a distancia, donde el empleador ha enfrentado desafíos de no solo acordar horarios, también que cumplan con sus responsabilidades, sin embargo las instituciones enteras pueden tener falta de claridad en las prioridades y tareas a desarrollar, pues en efecto muchas de ellas pasaron a un sistema laboral desconocido, ya que conduce a los empleados a muchas interrogantes, como dónde acudir a consultar y obtener ayuda espontánea de temas específicos, cuándo y cómo relacionarse con los colegas, dándose retrasos y obstáculos. (pp.1,6). Así mismo, Rodríguez, Palacios, Reinoso y Luna (2020) consideraron que al tenerse un sistema mejor organizado los problemas encontrados pueden ser arreglados de manera rápida, correcta, satisfaciéndose a usuarios, empleados permitiéndole realizar con eficiencia los procesos administrativos. (pp. 609-610, 618).

Por otra parte, Fernández (2020) En el contexto internacional, América Latina y el Caribe no es ajeno a esta crisis social donde más del 50% laboran informalmente (p.154), OIT (2020) cual impacto ha provocado una pérdida considerable de empleo, reducción de horas laborales, calidad de trabajo, reducción del salario, mayor desigualdad y nula protección social, donde el Banco Mundial proyectó una caída del -7.2% cuya tasa de desempleo aumentó un 4%, de 8% al 12.3%. (pp.1,5-6). Así mismo, Rosenthal (2020) Guatemala está sumergida en una crisis, donde la pobreza y pérdida de empleos, aumento de trabajo informal, significativa desigualdad de ingresos, bajas facilidades de acceder a un empleo digno, recursos, servicios ha logrado que no afronte con éxito esta pandemia, cual 70% es informal, el 59.3% (2015) subsistían en pobreza, el 23.4% con ingresos nulos, elevándose el desempleo formal ante el covid19, donde las instituciones estatales han denotado nefasta capacidad de gestión, trabas administrativas, insuficiencia de personal, escasez de recursos

necesitándose instituciones sólidas. (pp.147,159), cuáles factores reflejan sistemas ineficaces, repercutiendo en las condiciones laborales actuales y satisfacción del empleado.

Al respecto, The Adecco Group (2017) en un estudio a trabajadores en España manifestó que los componentes para una óptima satisfacción fueron, buen ambiente laboral 82.3%, horas flexibles 81.9%, buen jefe 80.2%, desarrollar las propias habilidades personales 78.9%, buen sueldo 78.6%, autonomía, ser reconocido y vivir cerca del trabajo. (pp.3-4). Sin embargo, Radio Programas del Perú (2018) en una publicación a nivel nacional, el 74% de peruanos renunciaría a su puesto por uno que le genere satisfacción, el 44% está a gusto en su actual empleo, aunque el 5% no, el 66% con un negocio propio serían felices, para el 36% es importante el salario y beneficios, el 57% un buen ambiente laboral, pues sienten insatisfacción cuando no coinciden con la cultura institucional, no reconocen sus aportes, no hay buena relación con su jefe. (paf. 2-7,10). Así mismo Morales, Morales, Coyla y Ramos (2020) en este confinamiento las instituciones regionales 24.7%, nacionales 44.3%, municipios provinciales 26.9% denotaron una buena gestión reflejándose ineptitud debido a la solidez burocrática, afectando a sus integrantes y el servicio. (pp.4,11,14).

Por lo tanto, en el contexto local el Municipio Distrital de Huaura ha ostentado inconvenientes, como la mala infraestructura tecnológica migrada ante esta emergencia, donde el empleado ha estado propenso a tal ambiente y dificultad en la actuación de sus actividades, por otra parte, distinguen que los ascensos no son justos y transparentes, que las políticas de pago no son acorde al esfuerzo que realizan, las diferencias salariales son notorias entre colegas, tampoco su puesto les brinda la capacidad de aplicar a plenitud sus habilidades y conocimientos, mucho menos autonomía, preocupación por su estabilidad laboral, débil retroalimentación por parte de sus jefes teniendo la percepción que no aprecian sus aportes generándoles desánimo, bajo estímulo intelectual en sus actividades rutinarias, así mismo los protocolos sanitarios han logrado que no cubran su necesidad de relacionarse entre colegas y apoyo por parte de ellos, como en casos la distante relación con sus jefes y su poca comprensión en situaciones imprevistas, cuyos objetivos institucionales trazados no son

priorizados. Dándose relevancia a la problemática expuesta se planteó como; Pro. Gen.: ¿Cuál es el valor de asociación entre la Gestión administrativa y la satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020?.

De acuerdo, con Bernal (2010) refirió que justificarse teóricamente es la intención del estudio de forjar debate y reflexión académica sobre el conocimiento presente. (p.106), bajo este enfoque se justificó porque este estudio brinda información relevante sobre la relación, nivel y teorías de las presentes variables cubriéndose tal vacío teórico, cual la institución sirve para futuras conveniencias. Al respecto, Hernández y Mendoza (2018) opinaron que la justificación práctica es el aporte que brinda el estudio para resolver la problemática dada. (p.45), cual aporte se justificó porque en relación a las conclusiones obtenidas permitió a los altos funcionarios del municipio conocer las debilidades y fortalezas encontradas en la gestión interna y satisfacción del servidor sugiriéndose las mejoras que se deben priorizar.

Así mismo, Bernal (2010) manifestó que se justifica metodológicamente cuando se traza nuevas estrategias generando conocimientos confiables y válidos. (p.107), cual se justificó porque la parte metódica se desarrolló en un enfoque cuantitativo pasando por un sólido procedimiento estadístico, apoyado en técnicas de investigación válidas. Por otra parte, para Hernández y Mendoza (2018) describió a la justificación social como el gran impacto del estudio que aportará a la sociedad, cuántos, quiénes y de qué manera serán beneficiados. (p.45), se justificó porque el estudio sirve como diagnóstico base para subsanar las brechas encontradas sobre tales fenómenos, aportándose a los responsables del municipio, sirviendo a instituciones a nivel nacional con similares problemas, lográndose un positivo impacto en la demanda pública y servidores motivados.

Planteándose como; Obj. Gen.: Conocer el valor de asociación entre la Gestión administrativa y la satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; cuyos rotundos; Obj. Esp.: (a) Describir el valor de asociación entre la Gestión administrativa y reto del trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; (b) Conocer el valor de asociación entre la Gestión administrativa y sistema de recompensas en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; (c) Describir el valor de asociación entre la Gestión administrativa y condiciones

favorables en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; (d) Conocer el valor de asociación entre la Gestión administrativa y apoyo y colaboración en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; en cuanto a la Hip. Gen.: Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y la satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; cuyas Hip. Esp.: (a) Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y reto del trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; (b) Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y sistema de recompensas en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; (c) Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y condiciones favorables en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020; (d) Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y apoyo y colaboración en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.

II. MARCO TEÓRICO

A nivel local, Dulanto (2019), cuyo objetivo propuesto fue saber en qué nivel impacta la gestión administrativa hacia la calidad de servicio en el MDC, basándose en los estudios de Anzola (2002) y Chamorro, Rubio y Miranda (2012), mediante un diseño no experimental transeccional, tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal, con una población de 40 empleados, descubriendo una asociación positiva y baja ($\rho=0.542$). Así mismo, mediante la aplicación de un método tipo aplicada, diseño no experimental transeccional, nivel correlacional, enfoque mixto, con una población de 446 y una muestra de 141 colaboradores, Guillermo (2018), se planteó un estudio con el objeto de saber si hay asociación entre la satisfacción del empleado y su productividad en la MPH, apoyado de las teorías de Palma (1999) y Fuentes (2012), sus hallazgos evidenciaron una asociación positiva muy significativa ($\rho=0.841$).

A nivel nacional, Bendezú (2020) quien se trazó como objeto identificar el nivel de asociación entre la gestión del talento humano hacia la satisfacción del empleado en una IEP "Mave School", mediante un diseño no experimental transeccional descriptivo correlacional, enfoque cuantitativo, tipo básica, con una muestra total de 24, segmentada en 18 profesores y 6 administrativos, donde la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Hallando una asociación fuerte y significativa ($\rho=0.892$). De igual manera, mediante la aplicación de un diseño transeccional no experimental correlacional causal, dirección cuantitativa, nivel explicativo, con un universo de 60 empleados, donde la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario. Ventura de Esquén (2020), desarrolló una investigación con el objeto de saber en qué nivel impacta la gestión administrativa y la motivación en la producción de una corporación de productos naturales IPIFA, respaldado de las teorías de Chiavenato (2007), Robbins y Judge (2014) y Koontz y Weihrich (2004), hallando una positiva influencia de $p=,000$ y Chi- cuadrado=41,814.

Por otra parte, Cardoza, Hidalgo, Peña, Pulido y Torres (2019), quienes se trazaron como objeto saber si hay asociación entre la satisfacción de vida y la satisfacción del empleado en una UPC, apoyándose de las teorías de Alama, Motosono y Ramos (2016) y Ruiz, Zavaleta y Ruiz (2017), mediante un diseño

transeccional no experimental, tipo descriptivo correlacional, dirección cuantitativa, con una muestra de 130 administrativos, compuesto por 51 mujeres y 79 varones, donde la técnica aplicada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, identificando una asociación positiva alta ($\rho=0.765$). Igualmente, Ojeda (2019), quien se trazó como objeto saber si hay asociación entre la gestión administrativa y su satisfacción del empleado en el HNDAC, así mismo se apoyó de las teorías de Chiavenato (2010) y Palma (2005), mediante un diseño transeccional no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, con un universo de 298 y muestra de 168 empleados, identificando una asociación positiva moderada ($\rho=0.665$).

Mientras tanto, mediante la aplicación de un diseño transversal no experimental, nivel correlacional, estudio básico, con un universo de 461 y una muestra de 210 empleados, Mercado (2017), desarrolló una investigación con el objeto de saber si hay asociación entre la gestión administrativa y su satisfacción del empleado en la EMAP, respaldado de las teorías de Alvarado (2013) y Palma (2006), hallando una asociación directa significativa alta ($\rho=0.832$).

A nivel internacional, cuyo método fue en un enfoque mixto, nivel correlacional, modalidad de indagación de campo y bibliográfica, con un universo de 60 y una muestra de 52 colaboradores, Guamán y Lara (2020), trazaron un estudio con el objeto de saber en qué nivel impacta el clima organizacional hacia la satisfacción del empleado en el HSJH S.A., amparados de las bases teóricas de Likert (1968); citado por Rivera y Pérez (2015) y Atalaya (1999), descubriendo una alta asociación directa ($\rho=0.868$). Igualmente, Fabara, Jaramillo y Falcón (2020), quienes plantearon como objeto saber si hay asociación entre el clima organizacional hacia la satisfacción del empleado en la EMCBA, apoyados de las teorías de Méndez (2015) y Saldaña (2018), mediante un enfoque cuantitativo, estudio de indagación de campo y bibliográfica, diseño transeccional no experimental, descriptiva y correlacional, con un universo estratificado de 163 y muestra de 115 empleados, hallando la existencia de una asociación positiva fuerte y significativa ($\rho=0.851$).

Por otra parte, Morales y Paredes (2020), quienes se trazaron como objeto saber en qué nivel impacta la gestión administrativa hacia la calidad de atención

en la UTA, apoyados en las teorías de Blandes (2014) y Martin y Eloísa (2016), cuyo método fue de tipo descriptiva, no experimental, correlacional, diseño de indagación de campo y documental - bibliográfica, con una población dividida en 853 profesores y 15674 alumnos dando un total de 16527 y muestra de 265 educadores y 375 asistentes, sus hallazgos probaron una asociación positiva moderada fuerte y significativa ($\rho=0.898$). De igual manera, Ordoñez, Salazar, Tapia y Pacheco (2020), quienes se trazaron como objeto saber en qué nivel impacta el clima y satisfacción laboral hacia el desempeño del talento humano en las EC, apoyados en las teorías de Simbron y Sanabria (2020), Jiménez, Pérez, Pinel, Sánchez y Villanueva (2016) y Álvarez, Alfonso, y Indacochea, (2018), cuyo método fue no experimental correlacional causal, diseño de indagación de campo y teórica, dirección cuantitativa, con un universo de 576 y muestra 452 colaboradores compuesto por 12 PYMES, sus hallazgos probaron una asociación positiva fuerte ($\rho=0.740$) entre el clima y desempeño, como ($\rho=0.566$) entre satisfacción y desempeño.

Sin embargo, mediante la aplicación de un método tipo básico, enfoque mixto, diseño de indagación de campo y documental, nivel descriptivo, con un universo de 172 y una muestra de 119 colaboradores dividido en dos estratos, Guerrero y Pérez (2018) desarrollaron un estudio con el objeto de saber en qué nivel impacta la satisfacción del empleado hacia la gestión administrativa en los GADs MT, basándose en las teorías de Hannoun (2011) y Castellano (2005); citado por Ortiz (2011), hallando una relación alta y significativa ($\rho=0.900$) en el GAD MSCP y ($\rho=0.872$) en el GAD MC. De igual manera, cuyo método fue en un enfoque cuantitativo, diseño no experimental transeccional correlacional, donde la técnica empleada fue la encuesta y como instrumento el cuestionario, con una muestra de 166 empleados, Montoya, Bello, Bermúdez, Burgos y Padilla (2017), trazaron un estudio con el objeto de saber si hay asociación entre la satisfacción del empleado hacia el clima organizacional de docentes y administrativos en una IESCC, amparados de las bases teóricas de Meliá y Peiró (2013) y Chiang (2008), descubriendo una alta asociación significativa ($\rho=0.523$) de los docentes y ($\rho=0.468$) administrativos.

Finalmente, mediante la aplicación de un método cuantitativo, diseño de indagación no experimental transeccional, tipo correlacional, con una muestra de

100 colaboradores, Gómez, Hernández y Méndez (2014) desarrollaron un estudio con el objeto de saber cuál es el nivel de asociación entre factores de riesgo psicosocial y satisfacción del empleado en la ESSMC, basándose en las teorías de Cuenca (1996) y Pérez (2006), hallando una asociación significativa y negativa.

Referente, a los planteamientos teóricos de la primera variable gestión administrativa, los estudiosos hicieron referencia, donde García y Bolívar (2014) lo conceptualizaron como la gestión del personal y el correcto manejo del capital referente a la planeación, organización, dirección y control tanto financiero, técnico, material, físico del estado con el fin de cumplirse sus objetivos, en par a las normas legales, constitucionales prestándose un servicio adecuado. (pp.32,33).

Así mismo, Mochón, Mochón y Sáenz (2014) también definieron la gestión administrativa como la ciencia que se encarga de supervisar, coordinar y emplear los recursos de una institución con el fin de que se alcancen de manera eficaz y eficiente lo propuesto, caracterizado por planear, organizar, dirigir y controlar. (p. 4). Al respecto, Thomas, Bateman y Scott (2009); citados por Torres y Torres (2014) definieron la variable como el proceso laboral con empleados y recursos con el fin de cumplirse los objetivos institucionales de manera eficaz y eficiente, lográndose lo trazado sin desperdiciarse los recursos. (p. 7).

Al respecto, de la primera dimensión: (a) Planeación, según Mochón, Mochón y Sáenz (2014) sostuvieron que es detallar los objetivos que desean lograrse, jerarquizar y establecer previamente las acciones y estrategias que deben realizarse para lograr tales propuestas, planear envuelve analizar la situación actual, trazar objetivos, anticipar lo que puede suceder, establecer decisiones sólidas y actividades que convengan a la institución, elegir planes y estrategias, fijando los recursos necesarios para aplicarlo. (p.11), donde los escritores descompusieron la dimensión en los siguientes indicadores:

(a.1) Administración estratégica, donde Guerrero y Galindo (2014) lo definieron como el conjunto de acciones y decisiones administrativas que establecen la capacidad a largo plazo de una institución, incluyendo tanto un diagnóstico ambiental interno como externo, dando hincapié en la supervisión y

la evaluación de tanto debilidades y fortalezas internas, como amenazas y oportunidades externas. (p. 27). Siguiendo indicador: (a.2) Elaboración de planes, en el cual, Torres (2014) lo caracterizó como un diagnóstico donde se resuelven tales resultados que se ansían obtener en par con los planes llevando a tales resultados, una vez determinados, se evalúan sus alcances según las implicaciones y prioridades, eliminándose las que representan menor rentabilidad y mayores costos. (p.120). Siguiendo indicador: (a.3) Toma de decisiones, donde Torres (2014), argumentó que es el proceso de identificar la naturaleza de posibles problemas u oportunidades seleccionándose entre las alternativas disponibles para corregir tales problemas o aprovechar las oportunidades, verificándose el nivel de éxito de tal decisión. (pp.11-12).

Así mismo, en la segunda dimensión: (b) Organización, en el cual Mochón, Mochón y Sáenz (2014) Describieron que radica en separar, coordinar, ordenar las labores y la relación de los recursos tanto patrimoniales, financieros y otros necesarios para lograr los objetivos establecidos, cuyas acciones propias de la organización consisten en reclutar competentes profesionales, hasta detallar las actividades, gestionar empleos agrupándolos en unidades laborales, determinar los recursos de manera eficiente y brindar los contextos para que los recursos y el talento trabajen de manera armoniosa orientados a lograr el mejor resultado posible. (p.12), donde el autor caracterizó la dimensión en los siguientes indicadores:

(b.1) Recursos humanos, donde Mustapic (2017) lo caracterizó como las actividades fundamentales de los colaboradores para lograr las metas de la institución, cual refiere a contratar sus servicios, motivarlos y desarrollar sus destrezas alcanzando un óptimo desempeño. (p.68). Siguiendo indicador: (b.2) Diseño organizacional, quien Burton y Obel (2018) lo indicaron como un proceso de seleccionar y diagnosticar una adecuada estructura que pretenda llegar a alcanzar los objetivos de la institución. (p.1). Siguiendo indicador: (b.3) Estructura, cuales Mochón, Mochón y Sáenz (2014) Lo refirieron como un sistema establecido, por una variedad de componentes coordinados e interconectados en un determinado enfoque, el cual informa cómo se integran y dividen las actividades, como también quien depende de quien, distribuyendo

adecuadamente los puestos laborales, cuyo talento al realizar determinadas actividades cumple tales fines específicos. (p.248).

En virtud, a la tercera dimensión: (c) Dirección, en el cual Mochón, Mochón y Sáenz (2014) opinaron que es estimular a los integrantes de una institución para que realicen sus funciones con altos estándares de rendimiento, el cual consiste en motivar, liderar y comunicarse con los colaboradores de manera grupal e individual, ayudándolos a cumplir los objetivos de los equipos e institución. (p.12), cuyos escritores describieron la dimensión en los siguientes indicadores:

(c.1) Comportamiento organizacional, así mismo Yeh (2019) lo definió como el análisis de la conducta del individuo en sus labores, donde sus actitudes ayudan a revelar cómo responden en su trabajo. (p.79). Siguiente indicador: (c.2) Motivación, donde Çakır y Akoğlan (2017) mencionaron que los gerentes más se interesan por tener trabajadores motivados pues su desenvolvimiento será mejor y su contexto resultará más ameno, pues es el proceso donde el esfuerzo de un individuo se potencia y está direccionado sólidamente al lograr un objetivo, cuando el gerente suele motivar los induce a actuar como deseen que actúen. (pp. 69-70). Siguiente indicador: (c.3) Liderazgo, donde Samanta y Lamprakis (2018) lo caracterizaron como la capacidad de impulsar y mover la voluntad de los integrantes de un grupo, guiando, facilitando, estructurando las relaciones y actividades dándose una labor organizada con eficiencia y eficacia. (pp. 173-174).

Mientras que, la cuarta dimensión: (d) Control, donde Mochón, Mochón y Sáenz (2014) argumentaron que tener una institución sólida, buenos líderes y planes bien elaborados no garantizan el éxito, pues es necesario tener mecanismos de control que inspeccionen el progreso, desempeño e implementación de cambios que se debe estar aplicando continuamente, los gerentes cuando implementan sus planes, muchas veces no resultan, controlar permite que la institución esté al tanto y en todo momento si se está logrando, de manera que permita aplicar los mecanismos que corrijan oportunamente y mediante esta vía alcanzarse las metas deseadas. (pp. 12-13), donde los estudiosos calificaron la dimensión en los siguientes indicadores:

(d.1) Estándares, donde Dalton (2005); citado por Mochón, Mochón y Sáenz (2014) argumentaron que es un criterio que es fijado y sirve como base para contrastar con los hechos que se pretenden evaluar, controlar no sería realizable si no estuviera fijado a donde se pretende llegar, o lo que se requiere obtener, por tal razón es algo clave en la fase de control. (pp. 488-489). Siguiendo indicador: (d.2) Evaluación del desempeño, en el cual Henderson (2003); citado por Mochón, Mochón y Sáenz (2014) sostuvieron que una de las obligaciones de la gerencia debe ser retener a colaboradores competentes, pues es necesario que cuenten con un sistema de control de desempeño permitiendo evaluar de manera correcta las actividades que realizan, así mismo conocer a los individuos que laboran directamente a sus órdenes, estando siempre disponibles a evaluar sus habilidades en guía a los intereses de la institución. (p.298). Siguiendo indicador: (d.3) Medidas de control administrativo, en el cual Torres y Torres (2014) opinaron que son estrategias consideradas como útiles, pero no como guías indispensables que diseñan los sistemas de control administrativo, cuando estas tácticas son elaboradas con mejor claridad, amplía las opciones de control, en virtud hay una intervención más fácil de aplicar efectivamente cualquier tipo de control administrativo. (p.247).

Entre las bases teóricas de la segunda variable satisfacción del empleado, los autores hicieron referencia, donde López y Expósito (2016) lo definieron como una característica que incide en las actividades de todas las personas y un elemento de apoyo emocional que fortalece las prioridades laborales del individuo, cuáles emociones positivas o placenteras son juzgadas por las experiencias propias del colaborador que son resaltadas en su actitud frente a su trabajo, tales prioridades que generan una mayor como menor satisfacción journal son: apoyo y colaboración de los colegas, condiciones favorables, sistema de recompensas equitativas y reto del trabajo. (pp.172-173).

Al respecto, Robbins y Judge (2017) comentaron sobre la variable que al hablarse de las actitudes del colaborador siempre se hace referencia a la satisfacción, cual se caracteriza como un sentimiento positivo por un área de trabajo que se da mediante la evaluación de las condiciones de este, ya que una persona con altos estándares de satisfacción resaltará actitudes positivas por su empleo, pero uno insatisfecho no. (p.78), por otra parte, Pernjek y Matić (2016)

conceptualizaron la satisfacción como la actitud central de un empleado hacia su trabajo, usualmente cuando un empleado se siente satisfecho con su labor tiene una actitud positiva hacia este. (p.4).

Entonces, en la primera dimensión (a) Reto del trabajo, en el cual Vallejo (2010) sostuvo que comúnmente los empleados prefieren trabajos que ofrezcan la oportunidad de aplicar sus capacidades y habilidades, también que ofrezcan diversas tareas, retroalimentación y libertad en cuanto a la manera de desempeñarse, estos factores establecen una labor que realiza retos mentales. (p. 79-80), cuyo autor caracterizó la dimensión en los siguientes indicadores:

(a.1) Trabajo en sí mismo, donde Dailey (2012) argumentó que es el grado de razón de los trabajadores acerca de lo que supuestamente abarca sus responsabilidades influyendo en su satisfacción. (p.33). Siguiendo indicador: (a.2) Naturaleza del trabajo, quien Vallejo (2010) refirió que se debe caracterizar el empleo como una actividad que ofrezca orgullo personal al colaborador, estando orientado a que se cumplan con responsabilidad las actividades, teniéndose reglas claras de los procedimientos para realizarse un óptimo trabajo. (p.55). Siguiendo indicador: (a.3) Identidad de la tarea, donde Vallejo (2010) y Robbins y Judge (2009) lo conceptualizaron como el grado de involucramiento, identificación psicológica de un individuo con su área laboral y la relevancia que este significa a su propia imagen, pues un empleado sin identificación en virtud aporta solo tiempo y no energía. (pp. 22, 81).

Siguiendo indicador: (a.4) Logro, en el cual Judge y Robbins (2009) lo describieron como el afán de sobresalir, demostrando sus competencias y lucha por sus objetivos, cuyos individuos con un nivel elevado de necesidad de superación se caracterizan por importarles, hacer bien y rápido sus actividades. (pp.180-181). Siguiendo indicador: (a.5) Trabajo intelectualmente estimulante, donde Ivancevich, Konopaske y Mattenson (2006) indicaron que consiste en las características que posee el puesto como desafíos, oportunidades de crecimiento, logros personales, el cual tiene como efecto lograr el aumento de motivación del colaborador al ofrecérsele actividades significativas y de mayores responsabilidades estimulándose retos. (p.146).

Al respecto, de la segunda dimensión (b) Sistema de recompensas, cual Robbins y Judge (2009) sostuvieron que los colaboradores prefieren que los sistemas de liquidación que perciben sean justos, sin confusiones o malas interpretaciones y que estén acorde a sus criterios, cuando notan que las retribuciones se ven justas acorde a las actividades del puesto, su grado de aptitud personal y dentro del establecido pago a los empleados, hay mucha probabilidad que resalte satisfacción. (p.93), donde el escritor descompuso la dimensión en los siguientes indicadores:

(b.1) Pago actual, en el cual Baca (2014) argumentó que son las percepciones salariales recibidas como pago denotan un papel muy relevante en busca de la estabilidad dentro de la institución, esta realidad genera necesidades nuevas de tipo monetarias en los trabajadores, por lo cual se ven obligados a necesitar un salario justo de acuerdo con sus actividades que realizan y el tiempo. (p.234). Siguiendo indicador: (b.2) Habilidades del individuo, al respecto Mochón, Mochón, Sáenz (2014) y Baca (2014) sostuvieron que es identificar los conocimientos, capacidades, habilidades y personalidad, adecuadas para el buen desarrollo de una labor es primordial para la elección del individuo que debe ejercerla, la antigüedad no debe ser un elemento definitivo para recibir más, sino el correcto desempeño de sus actividades. (pp.292,234).

Siguiendo indicador: (b.3) Reconocimiento, según Alles (2011) opino que los individuos tienden a tener la necesidad de ser reconocidos por las actividades en las que se desempeñan, donde es importante la adecuación en el puesto y el nivel de desempeño, siendo estas primordiales para reconocer debidamente o no al empleado. (p.290). Siguiendo indicador: (b.4) Rotación de personal, donde Branham (2005); citado por Aamodt (2010) lo definieron como el proceso de separación de la institución, donde es primordial que se establezca una buena comunicación evitándose que tome la decisión definitiva de irse, pues suelen abandonarlo por diversos motivos como, sus ganas de ascender, sus necesidades insatisfechas, expectativas incumplidas y circunstancias inevitables. (p. 394).

Siguiendo indicador: (b.5) Estándares de salario, en el cual Mondy (2010) argumentó que a la mayoría de los colaboradores les interesa relevantemente la

igualdad tanto interna como externa en referencia a sus pagos, aunque la interna suele ser la más priorizada por ellos en comparación con sus compañeros, formándose su percepción cuyas políticas de pago establecidas son imparciales y justas. (pp.270-271). Siguiendo indicador: (b.6) Equidad-desigualdad, donde Vallejo (2010) manifestó que los empleados tienden a percibir la equidad cuando comparan sus aportes y actividades en el trabajo con las recompensas que obtienen y la de sus compañeros dentro de las decisiones y procedimientos de la institución, pues una cosa es ser recompensado relativamente y la que consideran justa, existiendo evidencias que los colaboradores comparan con sus colegas lo que dan y que reciben en su área, ya que al denotar desigualdad puede influir en la energía que brindan a su empleo. (p.42). Siguiendo indicador: (b.7) Oportunidades de ascender, donde Vallejo (2010) lo caracterizó como las oportunidades que ofrece el puesto y la organización, de crecimiento continuo, estabilidad laboral, línea de carrera y desarrollo personal. (p.54).

Siguiendo indicador: (b.8) Políticas de ascenso, en el cual Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) lo describieron como el juicio del colaborador sobre la equidad percibida en los procedimientos y procesos donde la empresa toma sus decisiones basándose en la lógica, buenos fundamentos sobre quienes obtienen ascensos y como se establecen los aumentos salariales y pagos de bonificación. (pp. 154-164). Siguiendo indicador: (b.9) Demandas del trabajo, donde Sanromá (2000) lo definió como las necesidades de la institución, consistiendo en qué medida los empleados y dependiendo de su nivel preparación la satisfacen, respondiendo a la ejecución de las actividades y si los despidos no son recurrentes al ser satisfechas. (p.19).

En virtud, a la tercera dimensión (c) Condiciones favorables, donde Robbins y Judge (2009) sostuvieron que los colaboradores se interesan y prefieren un ambiente que les brinde comodidad personal ya que les resulta más fácil poder realizar bien las actividades rutinarias, indagaciones sustentan que optan por ambientes físicos que no sean incómodos o peligrosos, laborar cerca a su hogar, en instalaciones modernas y limpias, con equipos y herramientas adecuadas (p.93), cual autor caracterizó la dimensión en los siguientes indicadores:

(c.1) Área de trabajo, en cuanto Cabaleiro y Castro (2015) comentaron que, con independencia de las actividades laborales, las instituciones deben proveer instalaciones con una buena distribución de iluminación, que no produzcan riesgos eléctricos, incendios, asegurar una óptima iluminación de evacuación y buena distribución de los puestos laborales físicos. (p.49). Siguiendo indicador: (c.2) Insumos, al respecto Aguilera (2012) describió que el área de talento humano de una institución no solo tiene la obligación de diseñar y cubrir puestos, sino proveer los insumos, materiales, equipos, etc., necesarios para un óptimo ejercicio de las tareas y actividades. (cap. 9.1). Siguiendo indicador: (c.3.) Condiciones favorables de trabajo, cuyo Mondy (2010) refirió que se trata del hecho de proteger al colaborador de posibles accidentes, encontrándose libres de posibles enfermedades tanto emocionales como físicas, estos aspectos son relevantes porque si trabajan en instalaciones seguras tienden a ser más productivos y obtenerse a largo plazo beneficios para la empresa. (p.7).

Siguiendo indicador: (c.4) Autonomía, donde Mondy (2010) lo caracterizó como el grado de poder realizar decisiones independientes, libertad y discreción al desempeñarse conduciéndolo a sentirse garante por los resultados de su empleo. (p.323). Siguiendo indicador: (c.5) Clima organizacional, en el cual Iljins, Skvarciany y Gaile-Sarkane (2015) lo definieron como la forma de ser de una empresa pues determina la calidad de convivencia en el empleo, donde se reflejan las creencias y actitudes de los que la conforman e influyen considerablemente en la motivación del empleado. (pp. 396-397).

Entorno, a la cuarta dimensión: (d) Apoyo y colaboración, en el que Robbins y Judge (2009) sostuvieron que los individuos obtienen de su labor más que solo logros tangibles o dinero, para la mayoría la condición laboral también satisface la necesidad de obtener relación social, pues no debe sorprender que tener colegas amistosos y compañeros puede elevar la satisfacción en su puesto, la conducta misma del jefe, suele ser también un factor determinante, según indagaciones el empleado aumenta su satisfacción cuando tiene un jefe amistoso y comprensivo, escucha sus opiniones, elogia su buen desempeño, como también evidencia interés personal por ellos. (p.93), donde el escritor descompuso la dimensión en los siguientes indicadores:

(d.1) Líderes tolerantes, cuyo Bob (2014) argumentó que la labor de un jefe no es solo supervisar al empleado, sino también que enseñe, que exista un buen trato como colegas y que estimule a animar y apoyar, el jefe actual debe formar un entorno laboral comprensivo, permitiendo que el empleado se sienta valorado y lograr ser más productivo. (pp.22-23). Siguiendo indicador: (d.2) Responsabilidad laboral, donde Palomo (2013) lo conceptualizó como el conjunto de individuos que ayudan en la realización de ciertas actividades para lograr objetivos comunes, donde la persona individual integrada en su trabajo se desarrolla de manera más eficaz, como a nivel grupal. (pp.139, 143). Siguiendo indicador: (d.3) Relaciones con los compañeros, así mismo Vallejo (2010) opino que son las relaciones de afecto del empleado donde la participación, aceptación, asociación se satisfacen a través de las actividades, el individuo por virtud tiene necesidad de relacionarse caracterizándose el compañerismo. (pp.36-37). Siguiendo indicador: (d.4) Colegas cooperantes, en el cual Ivancevich, Konopaske y Matteson (2006) lo definieron como la convivencia, apoyo y sana relación por parte de los compañeros en el trabajo. (p.86).

III. METODOLOGÍA

De acuerdo, con Baena (2017) refirió que una vez identificado el objeto de estudio se debe encaminar hacia algún propósito, por lo que la metodología nos orienta tanto en el análisis, descripción y valoración crítica de métodos, desde aquí inicia que sea algo indispensable, ayudándonos a sistematizar y organizar los datos evitando que se presenten obstáculos que entorpezcan el estudio. (p.31), por lo que, la presente investigación identificó la muestra y diseño correlacional descriptivo a su vez demostró la asociación entre los fenómenos planteados dentro del contexto del Municipio Distrital de Huaura.

3.1. Tipo y diseño de investigación

El análisis fue desarrollado en un enfoque básico y método aplicado, desde el conocimiento teórico de Batista, Hernández y Fernández (2014) el estilo de indagación básica desempeña la intención primordial de producir teorías y conocimiento. (prologo 24), así mismo Baena (2017) enfocó a la investigación aplicada teniendo como propósito trazar problemas determinados requiriéndose soluciones rápidas, si son bien elaboradas serán confiables y los nuevos datos obtenidos podrán ser de gran relevancia para la teoría (p.18), ya que, mediante la recopilación y obtención de información se produjeron bases teóricas que son de respaldo a las ya existentes, así mismo a través de la aplicación del cuestionario se pudieron obtener datos cuantitativos sólidos que complementaron las mismas, dándose respuesta a los problemas planteados, sugiriéndose la mejora continua.

No obstante, el diseño de investigación, para Hernández y Mendoza (2018) no experimental con corte transeccional, de tipo descriptivo correlacional lo caracterizan, cuando el investigador no manipula intencionadamente las variables basándose en fenómenos que pasaron en su realidad natural, realizándose la recopilación de datos en un tiempo único, ya que la misión es identificar la asociación existente entre dos o más fenómenos en una situación en particular. (pp.187, 105), por lo que, en nuestra investigación se utilizó este diseño ya que las presentes variables no fueron manipuladas solo relacionadas en su contexto natural mediante la recopilación de datos en un momento único.

3.2. Variables y operacionalización

Para nuestro de informe de investigación se tuvo como V1: al fenómeno gestión administrativa quien según García y Bolívar (2014) lo definieron como la gestión del personal y el correcto manejo de los recursos tanto financiero, técnico, material, físico del estado con el fin de cumplirse sus objetivos, en par a las normas legales, constitucionales prestándose un servicio adecuado. (pp.32,33).

Por otra parte, se consideró en la operacionalización de la V1: al fenómeno gestión administrativa, como ciertas características elementales que son el eje base para el buen desarrollo de la gestión interna en una institución, de aquí reside que hayan sido de gran relevancia para nuestro estudio, cuál proceso radica primeramente en la fase de (a) planeación, donde se detallan los objetivos que desean lograrse en una corporación, fase de (b) organización, el cual consiste en separar, coordinar, ordenar las labores brindándose los recursos necesarios para lograr los objetivos establecidos, fase de (c) dirección, el cual refiere en motivar, liderar y comunicarse con los empleados ayudándolos a cumplir los objetivos tanto grupales como institucional, y como última fase (d) control, donde es necesario tener mecanismos de control que inspeccionen el progreso, desempeño e implementación de cambios que se aplican continuamente.

También nuestra V2: sobre el fenómeno satisfacción del empleado tuvo como base teórica a López y Expósito (2016) quienes lo describieron como una característica que incide en las actividades de todas las personas y un elemento de apoyo emocional que fortalece las prioridades laborales del individuo, cuáles emociones positivas o placenteras son juzgadas por las experiencias propias del colaborador que son resaltadas en su actitud frente a su trabajo. (pp.172-173).

Así mismo, se consideró en la operacionalización de la V2: al fenómeno satisfacción del empleado como la demanda ciertos factores primordiales que constantemente son evaluados por los internos en el desarrollo de sus actividades, de aquí conlleva la gran importancia que tuvo para nuestra investigación, cuáles elementos operacionaliza: (a) Reto de trabajo, el cual refiere en la oportunidad de aplicar las capacidades y habilidades, tener

autonomía en el puesto, estimulándose retos, (b) Sistema de recompensas, donde se establece que los sistemas de liquidación que perciben los empleados sean justos, sin confusiones o malas interpretaciones, (c) Condiciones favorables, el cual consiste en un ambiente que brinde comodidad personal al trabajador y las herramientas adecuadas para un mejor desempeño de las actividades, (d) Apoyo y colaboración, donde surge la necesidad de obtener relación social, tener colegas amistosos y compañeros, la conducta misma del jefe, pueden elevar la satisfacción en su puesto.

La matriz de operacionalización de los fenómenos: ver anexo 2

3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis

Según, la teoría de Fracica (1998); mencionado por Bernal (2010) describieron a la población como un grupo objetivo con características similares, al cual se refiere el estudio. (p.160).

Por lo que el presente estudio estuvo integrado por un universo de 110 empleados que laboran actualmente en el Municipio Distrital de Huaura.

Al respecto, Bernal (2010) caracterizó a la muestra como un sub estrato integrado dentro de la población, cuyo objeto es donde verdaderamente se obtiene la información. (p.161), así mismo manifestó que el tamaño de la muestra debe identificarse siguiendo procedimientos estadísticos en el cual pueden utilizarse métodos de muestreo dependiendo siempre del tipo de investigación, las hipótesis y diseño planteados. (p.194), donde se utilizó el muestreo probabilístico identificándose la muestra.

Por lo que la muestra estuvo establecida según la fórmula estadística por 86 colaboradores del municipio, dentro del universo fijado.

Así mismo, Bernal (2010) sostuvo que los muestreos en línea aleatorios simples son utilizados cuando el grupo del universo establecido, cualquiera de los individuos que la integran tienen la capacidad de medir las variables. (p.164), por lo que mediante este muestreo se seleccionó de forma aleatoria a los administrativos del Municipio Distrital de Huaura quienes fueron objeto de

evaluación, brindándose resultados sólidos sin salir del marco cuando se recolectó la información.

La Unidad de Análisis estuvo comprendida por todos los colaboradores administrativos del Municipio Distrital de Huaura, periodo 2020.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En síntesis, en concepto técnico la encuesta para Bernal (2010) refirió que se caracteriza por ser una técnica para recolectar datos de la más empleada, el cual se describe por un grupo de ítems contruidos con el fin de recopilar información de los individuos de interés. (p.194), por lo que metódicamente manejado en el presente estudio fue la encuesta ya que mediante las preguntas establecidas se pudo concretar el fin de recolectar información.

En virtud, teóricamente el instrumento como el cuestionario para Hernández, Fernández y Batista (2014) lo señalaron como una herramienta con una variedad de preguntas en el cual se pretende medir, teniendo en cuenta la relación con la hipótesis y el problema planteado, cuyo método más utilizado es el test de Likert, cuales ítems son presentados como juicio o afirmaciones donde es necesaria la opinión de los participantes, eligiendo entre las cinco categorías con valor resultando al final una puntuación total. (pp.217-238), por lo que se aplicó como instrumento el cuestionario con método Likert, ya que la presente herramienta se caracterizó por una gama de preguntas y respuestas precisas con valor, donde se pudo obtener datos cuantitativos relevantes.

Por otra parte, la validez para Hernández y Mendoza (2018) lo describieron como el grado donde verazmente un instrumento tiene la capacidad de calcular la variable objeto mediante sus indicadores, habiendo positivos puntos de vista y consentimiento por parte de expertos en la materia. (pp. 229, 235), por lo que el presente instrumento fue recolectado de la tesis de Bernal (2019) ya que caracterizaron ser debidamente validadas por tres expertos en el tema quienes dieron su aprobación, además de tener afinidad con mis variables, mis indicadores, mi realidad problemática, el que fue adecuado por Ayasta, Pacheco y Rojas (2021).

Tabla 1*Datos de validez en referencia al juicio de expertos.*

Expertos	Validación			Calificación
	Pertinencia	Relevancia	Claridad	
Dra. Ibarguen Cueva, Francis.	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Zarate Ruiz, Gustavo.	sí	sí	sí	Aplicable
Mg. Veliz Montero, Alexander.	sí	sí	sí	Aplicable

Nota: Dictamen de los criterios de validación evaluados por expertos en los instrumentos de Bernal V. (2019), p. 16.

Así mismo, cualitativamente describieron la fiabilidad Batista, Fernández y Hernández (2014) como el grado donde tal instrumento elaborado permite obtener veredictos coherentes y consistentes. (p.200), por lo que a través de la presente investigación se tomó una muestra para ver la semejanza de fiabilidad del autor Bernal (2019), donde se pudo coincidir mediante el Alpha de Cronbach que sí evidentemente es fiable el instrumento.

Tabla 2*Ensayo de fiabilidad de los fenómenos del estudio de Bernal (2019).*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión administrativa	,961	24
Satisfacción laboral	,943	23

Nota: Resultados de confiabilidad de los instrumentos aplicados en la tesis de Bernal V. (2019), p.16.

Tabla 3*Ensayo de confiabilidad de los fenómenos del presente estudio.*

Variables	Alfa de Cronbach	N° de elementos
Gestión administrativa	,949	24
Satisfacción del empleado	,949	23

Nota: Resultados de la nueva prueba que constatan la óptima fiabilidad de los instrumentos de Bernal V. (2019) aplicados.

3.5. Procedimientos

Entonces, teniéndose establecida la población proporcionada por el municipio mediante la carta de autorización, se identificó la muestra mediante la aplicación de la fórmula de muestreo probabilístico, así mismo a través de un análisis se pudo determinar los instrumentos de Bernal (2019) ya que caracterizaron ser preguntas bien sólidas, se ajustan al contexto, además de ser validados al pasar por un diagnóstico de experimentados en el tema, y confiables al realizarse una segunda prueba, cuyo valor del instrumento gestión administrativa resultó (,949), con 24 ítems, y satisfacción del empleado (,949), con 23 ítems, por lo cual previa solicitud al municipio se pudo recolectar los datos de manera presencial mediante el cuestionario, dándose las inducciones respectivas para su llenado y respetando su anonimato.

3.6. Método de análisis de datos

En virtud, a la información recolectada, para su respectivo análisis se aplicó el programa SPSSv.24, brindando mediante la aplicación estadística descriptiva conclusiones numéricas, en gráficos de barra y tablas de frecuencia. Referente al planteamiento hipotético establecido, se elaboró a través del Rho de Spearman, donde se diagnosticó la asociación entre las presentes variables, teniendo como referencia los baremos determinados y atributos ordinales, cuya relación fue con un valor (,894).

3.7. Aspectos éticos

Al respecto, Bernal (2010) Argumentó que la ciencia con conciencia o también llamada ética de la ciencia es cuando nuestros pensamientos o instrumentos se utilizan de manera correcta en bien de una investigación. (p.18), por lo cual en este presente estudio se respetó los derechos de procedencia, como los lineamientos de las normas APA actuales, también las referencias teóricas dadas por los estudiosos el cual permitieron aclarar y fueron base para formular un estudio preciso, reflejándose un proceso elaborado con ética y responsabilidad, no perjudicándose la veracidad del municipio, así mismo mediante la aplicación del turnitin se pudo concluir y evidenciar una similitud del 7% en relación a todo el estudio priorizándose tales principios.

IV. RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo (Análisis Univariado)

Tabla 4

Frecuencias del fenómeno gestión administrativa.

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	40	46,5	46,5	46,5
	Media	32	37,2	37,2	83,7
	Alta	14	16,3	16,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

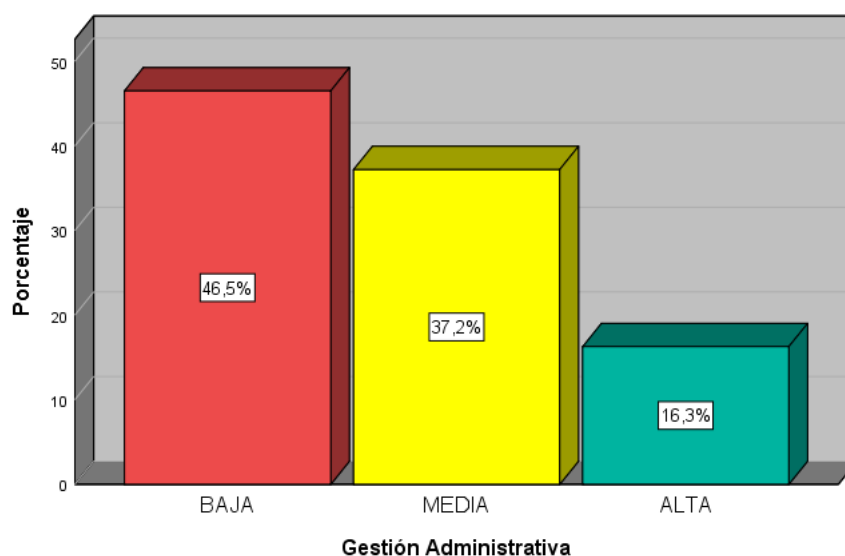


Figura 1. Histograma de frecuencias del fenómeno gestión administrativa.

Apostilla. Respecto, a la tabla de frecuencias 4 y figura de barras 1, del total (100%) de los evaluados, el 46,5% sustentó que el impacto del fenómeno gestión administrativa dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es baja. Mientras que, el 37,2% sustentó que el impacto del fenómeno gestión administrativa dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es media. Por último, el 16,3% sustentó que el impacto del fenómeno gestión administrativa dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es alta.

Tabla 5

Frecuencias del fenómeno satisfacción del empleado.

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	45	52,3	52,3	52,3
	Media	28	32,6	32,6	84,9
	Alta	13	15,1	15,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

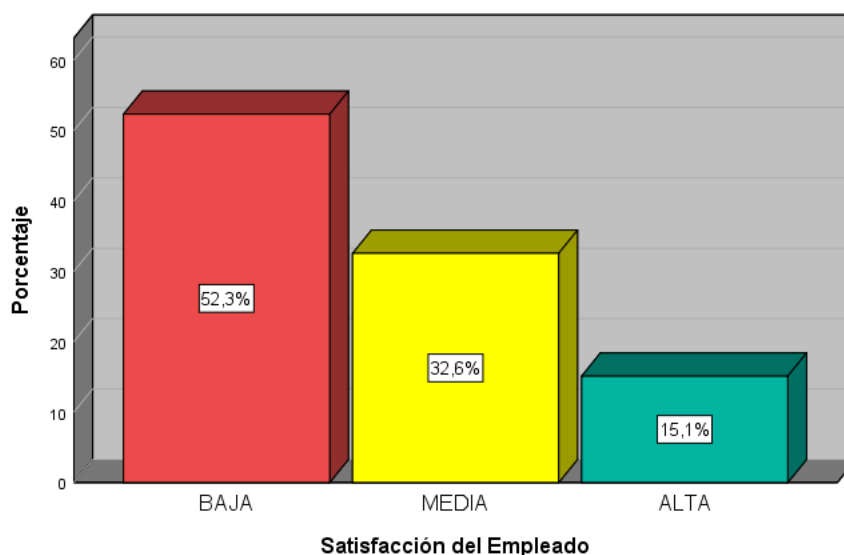


Figura 2. Histograma de frecuencias del fenómeno satisfacción del empleado.

Apostilla. Referente, a la tabla de frecuencias 5 y figura de barras 2, del total (100%) de los calificados, el 52,3% evidenció que el impacto del fenómeno gestión administrativa dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es baja. No obstante, el 32,6% evidenció que el impacto del fenómeno gestión administrativa dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es media. Finalmente, el 15,1% evidenció que el impacto del fenómeno gestión administrativa dentro la Municipalidad Distrital de Huaura es alta.

Tabla 6

Frecuencias del elemento reto del trabajo.

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	23	26,7	26,7	26,7
	Media	49	57,0	57,0	83,7
	Alta	14	16,3	16,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

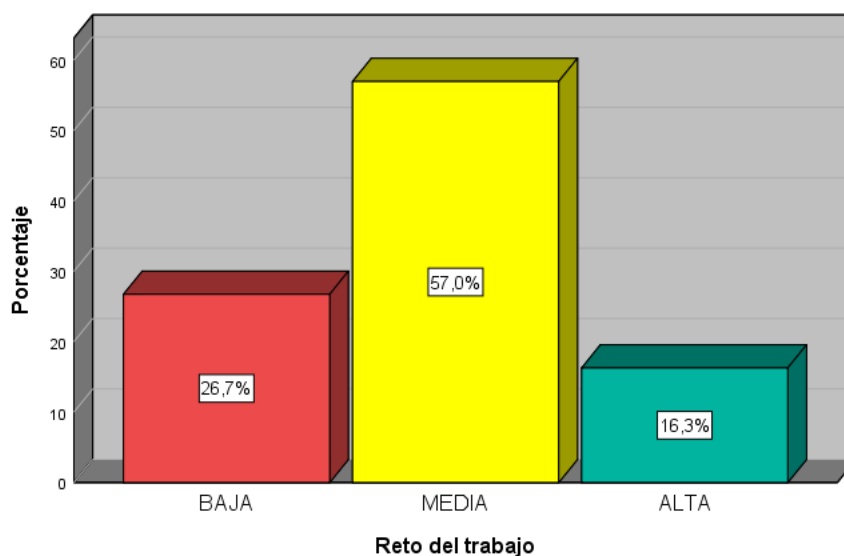


Figura 3. Histograma de frecuencias del elemento reto del trabajo.

Apostilla. Entorno, a la tabla de frecuencias 6 y figura de barras 3, del total (100%) de los calificados, el 57,0% sostuvo que el impacto del elemento reto del trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es media. Así mismo, el 26,7% sostuvo que el impacto del elemento reto del trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es baja. Mientras que, el 16,3% sostuvo que el impacto del elemento reto del trabajo dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es alta.

Tabla 7

Frecuencias del elemento sistema de recompensas.

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	38	44,2	44,2	44,2
	Media	34	39,5	39,5	83,7
	Alta	14	16,3	16,3	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

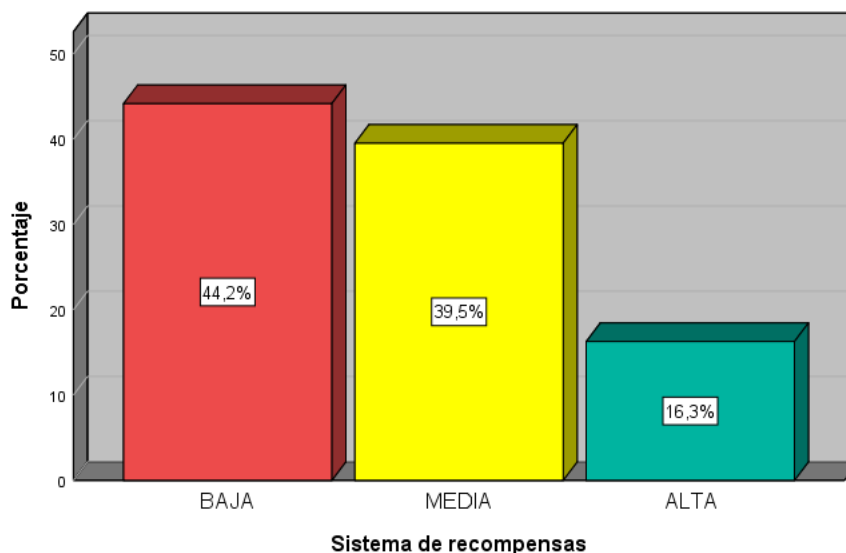


Figura 4. Histograma de frecuencias del elemento sistema de recompensas.

Apostilla. En relación, a la tabla de frecuencias 7 y figura de barras 4, del total (100%) de los estudiados, el 44,2% mantuvo que el impacto del elemento sistema de recompensas dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es baja. En cuanto, el 39,5% mantuvo que el impacto del elemento sistema de recompensas dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es media. Mientras tanto, el 16,3% mantuvo que el impacto del elemento sistema de recompensas dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es alta.

Tabla 8

Frecuencias del elemento condiciones favorables.

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	48	55,8	55,8	55,8
	Media	13	15,1	15,1	70,9
	Alta	25	29,1	29,1	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

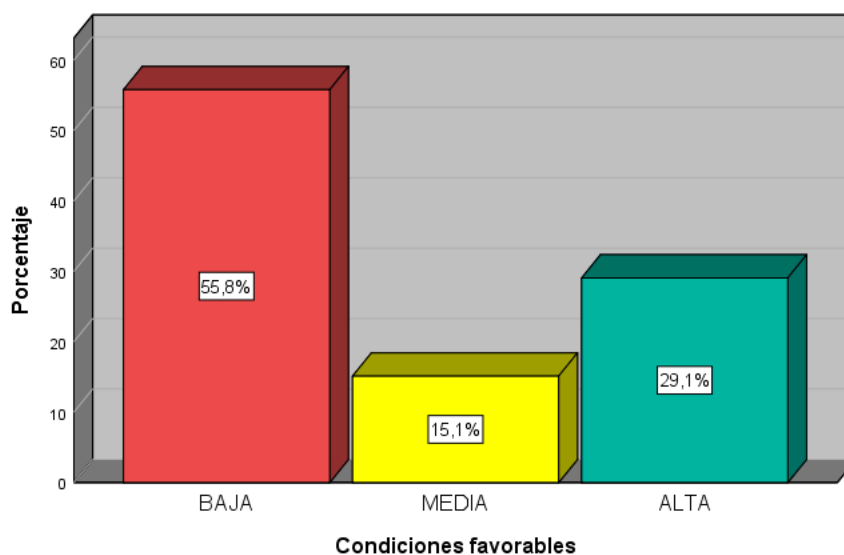


Figura 5. Histograma de frecuencias del elemento condiciones favorables.

Apostilla. En virtud, a la tabla de frecuencias 8 y figura de barras 5, del total (100%) de los diagnosticados, el 55,8% evidenció que el impacto del elemento condiciones favorables dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es baja. Sin embargo, el 29,1% evidenció que el impacto del elemento condiciones favorables dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es alta. Por último, el 15,1% evidenció que el impacto del elemento condiciones favorables dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es media.

Tabla 9

Frecuencias del elemento apoyo y colaboración.

		Frecuencia	%	% Válido	% Acumulado
Válido	Baja	50	58,1	58,1	58,1
	Media	10	11,6	11,6	69,8
	Alta	26	30,2	30,2	100,0
	Total	86	100,0	100,0	

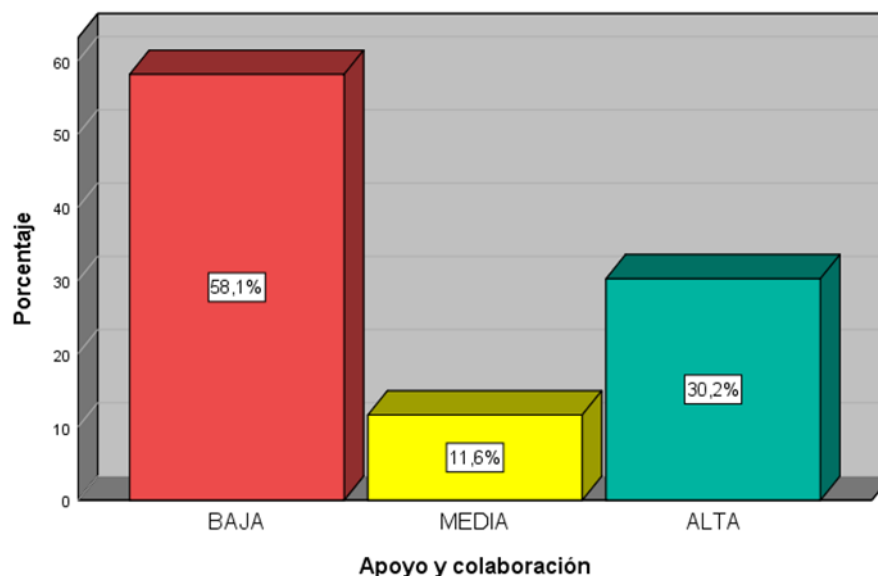


Figura 6. Histograma de frecuencias del elemento apoyo y colaboración.

Apostilla. Consecuente, a la tabla de frecuencias 9 y figura de barras 6, del total (100%) de los calificados, el 58,1% sustentó que el impacto del elemento apoyo y colaboración dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es baja. No obstante, el 30,2% sustentó que el impacto del elemento apoyo y colaboración dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es alta. Finalmente, el 11,6% sustentó que el impacto del elemento apoyo y colaboración dentro de la Municipalidad Distrital de Huaura es media.

4.2. Análisis descriptivo (Bivariada)

Tabla 10

Cruce entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado.

% del total

		Gestión administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Satisfacción del empleado	Baja	46,5%	5,8%		52,3%
	Media		27,9%	4,7%	32,6%
	Alta		3,5%	11,6%	15,1%
Total		46,5%	37,2%	16,3%	100,0%

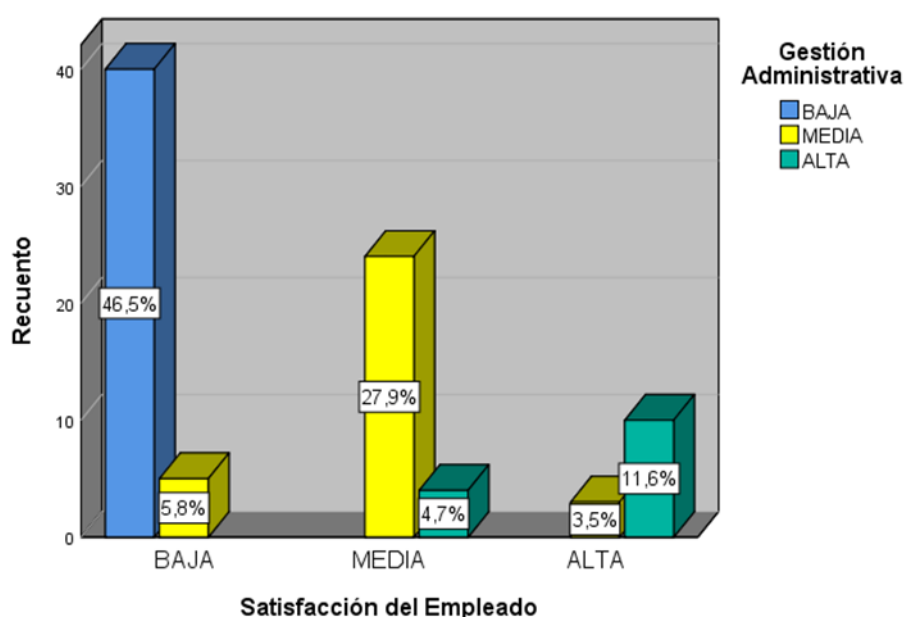


Figura 7. Histograma del cruce entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado.

Apostilla. Referente, a la tabla de cruce 10 y figura de barras 7, del total (100%) de los evaluados, el 46,5% sustentó que el cruce entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado resaltó un nivel bajo; en cuanto, el 27,9% sustentó que el cruce entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado resaltó un nivel medio; mientras que, el 11,6% sustentó que el cruce entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado resaltó un nivel alto.

Tabla 11

Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y elemento reto del trabajo.

% del total

		Gestión administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Reto del trabajo	Baja	17,4%	9,3%		26,7%
	Media	29,1%	27,9%		57,0%
	Alta			16,3%	16,3%
Total		46,5%	37,2%	16,3%	100,0%

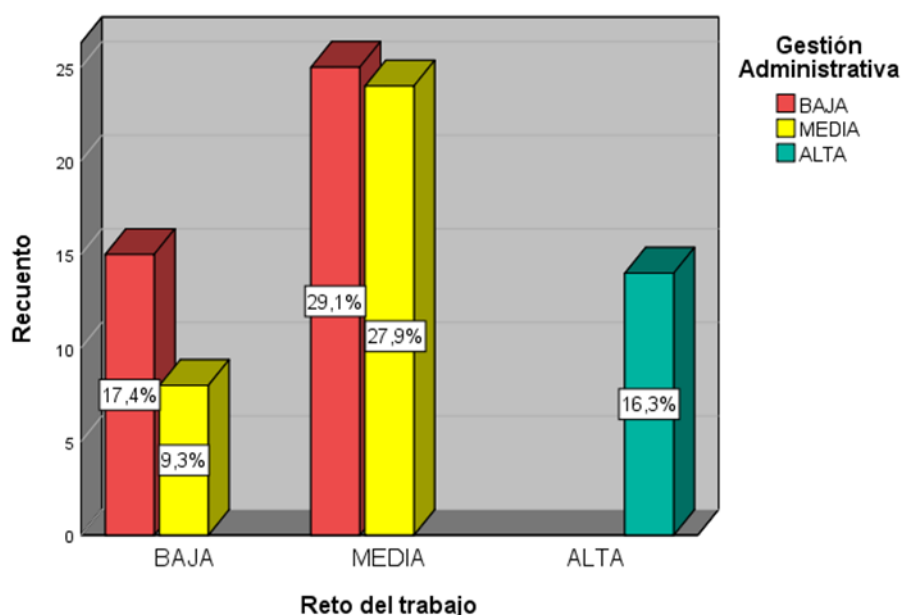


Figura 8. Histograma del cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento reto del trabajo.

Apostilla. Consecuente, a la tabla de cruce 11 y figura de barras 8, del total (100%) de los entrevistados, el 29,1% evidenció que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento reto del trabajo resaltó un nivel medio bajo; sin embargo, el 17,4% evidenció que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento reto del trabajo resaltó un nivel bajo; por último, el 16,3% evidenció que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento reto del trabajo resaltó un nivel alto.

Tabla 12

Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas.

		Gestión administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Sistema de recompensas	Baja	44,2%			44,2%
	Media	2,3%	37,2%		39,5%
	Alta			16,3%	16,3%
Total		46,5%	37,2%	16,3%	100,0%

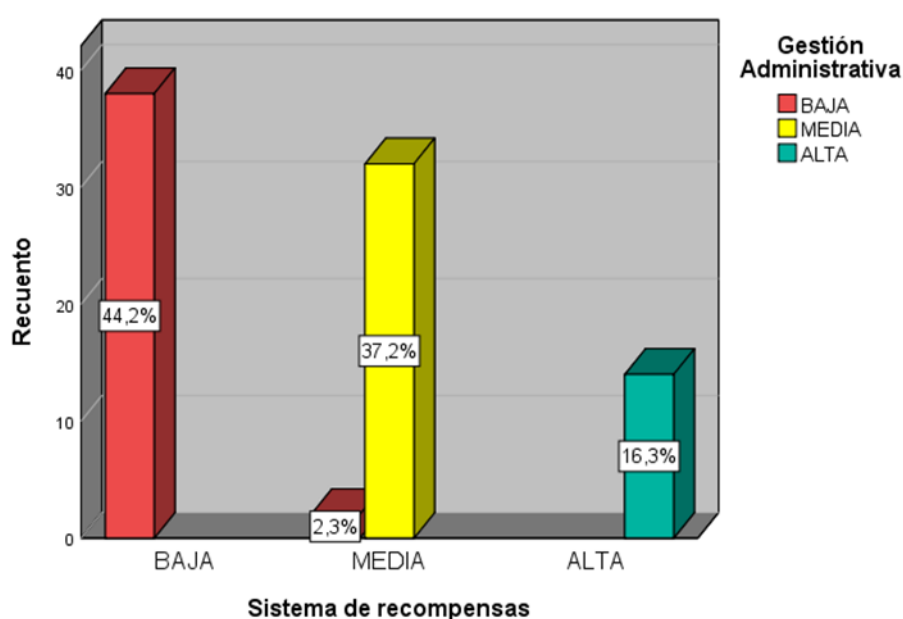


Figura 9. Histograma de cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas.

Apostilla. Respecto, a la tabla de cruce 12 y figura de barras 9, del total (100%) de los calificados, el 44,2% sostuvo que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas resaltó un nivel bajo; por otra parte, el 37,2% sostuvo que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas resaltó un nivel medio; mientras tanto, el 16,3% sostuvo que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas resaltó un nivel alto.

Tabla 13

Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables.

		Gestión administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Condiciones favorables	Baja	46,5%	9,3%		55,8%
	Media		10,5%	4,7%	15,1%
	Alta		17,4%	11,6%	29,1%
Total		46,5%	37,2%	16,3%	100,0%

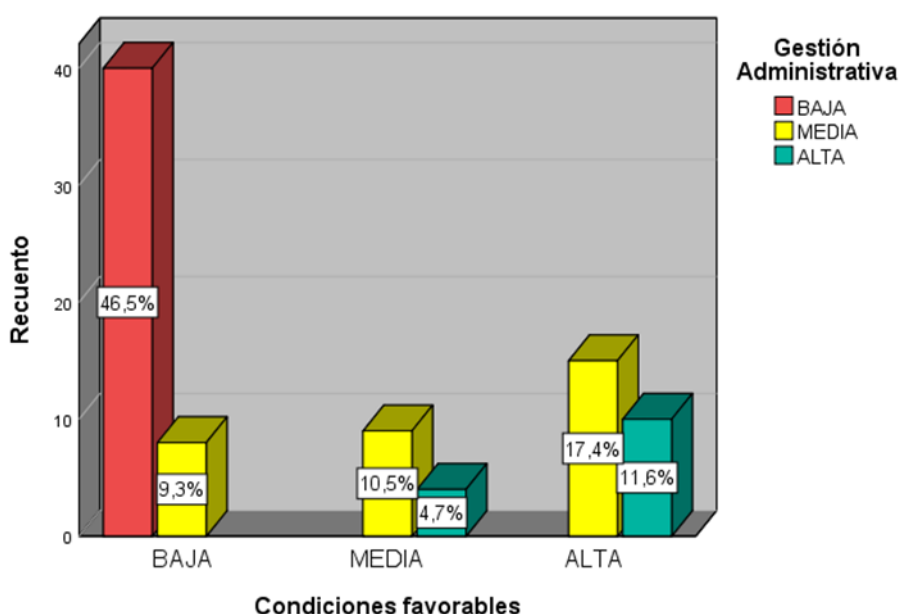


Figura 10. Histograma de cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables.

Apostilla. Entorno, a la tabla de cruce 13 y figura de barras 10, del total (100%) de los estudiados, el 46,5% mantuvo que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables resaltó un nivel bajo; no obstante, el 17,4% mantuvo que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables resaltó un nivel medio alto; finalmente, el 10,5% mantuvo que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables resaltó un nivel medio.

Tabla 14

Cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración.

		Gestión administrativa			Total
		Baja	Media	Alta	
Apoyo y colaboración	Baja	46,5%	11,6%		58,1%
	Media		7,0%	4,7%	11,6%
	Alta		18,6%	11,6%	30,2%
Total		46,5%	37,2%	16,3%	100,0%

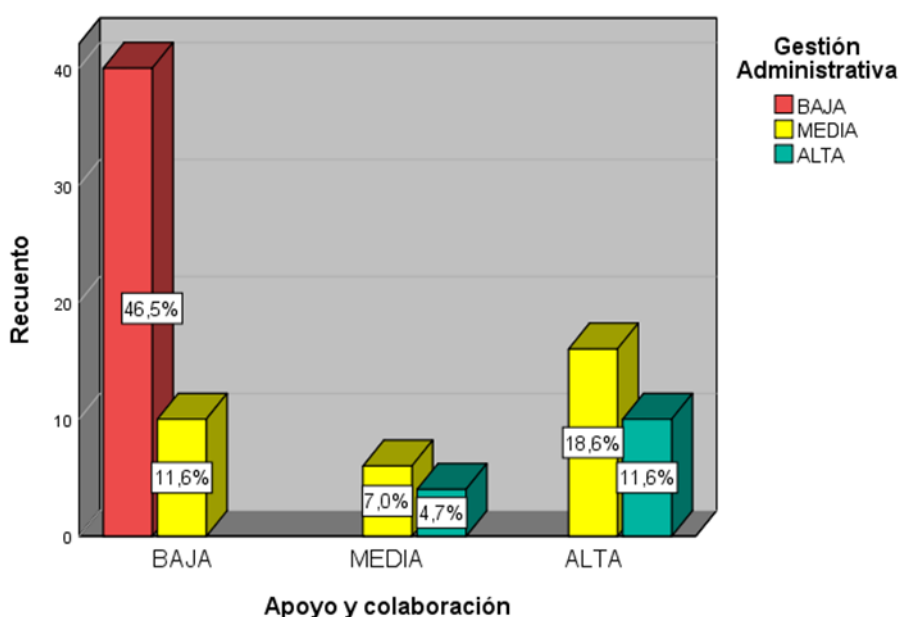


Figura 11. Histograma de cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración.

Apostilla. En relación, a la tabla de cruce 14 y figura de barras 11, del total (100%) de los diagnosticados, el 46,5% evidenció que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración resaltó un nivel bajo; en cuanto, el 18,6% evidenció que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración resaltó un nivel medio alto; mientras que, el 7,0% evidenció que el cruce entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración resaltó un nivel medio.

4.3. Prueba de normalidad

Hip. estadística.

Cuantía p mayor a 0.05; Hipótesis nula	Continúan una repartición estándar los datos.
Cuantía p menor a 0.05; Hipótesis alterna	No continúan una repartición estándar los datos.

Tabla 15

Ensayo de normalidad de los fenómenos y elementos.

	Kolmogórov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,293	86	,000	,772	86	,000
Satisfacción del empleado	,326	86	,000	,747	86	,000
Reto del trabajo	,296	86	,000	,789	86	,000
Sistema de recompensas	,280	86	,000	,779	86	,000
Condiciones favorables	,354	86	,000	,699	86	,000
Apoyo y colaboración	,369	86	,000	,678	86	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors.

Apostilla. Entorno, a la tabla de prueba 15, con referencia al diagnóstico de normalidad para identificar la secuencia ajustada de las reparticiones entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado; como de los elementos apoyo y colaboración, sistema de recompensas, reto del trabajo y condiciones favorables, se estableció emplear el ensayo Kolmogórov-Smirnov, al tenerse un tamaño muestral de 86 individuos y ser mayor a > 50 muestras; dando como resultado para los fenómenos y elementos una Sig. cuantitativa de 0.00 menor a 0.05; cual interpretó a rechazar tal hip. nula, dándose lugar a la hip. alterna, pues los datos de los fenómenos no siguen una repartición estándar. En causa correspondió aplicar el estadígrafo Rho de Spearman, analizándose el establecido estrato muestral no paramétrico sobre las hip. planteadas, evaluándose el valor de asociación entre los fenómenos y elementos de esta investigación.

4.4. Análisis Inferencial Bivariada

Tabla 16

Categorías de asociación Bilateral.

Categoría	Asociación
-0.91 a -1.00	Asociación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Asociación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Asociación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Asociación negativa media
-0.01 a -0.10	Asociación negativa débil
0.00	No existe asociación
0.01 a 0.10	Asociación positiva débil
0.11 a 0.50	Asociación positiva media
0.51 a 0.75	Asociación positiva considerable
0.76 a 0.90	Asociación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Asociación positiva perfecta

Nota: Adaptado de Barrera M. (2014), p. 100.

Ensayo de hip. general.

Hip. estadística.

Ho No existe asociación significativa entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Ha Existe asociación significativa entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Tabla 17

Ensayo de hip. general.

		<i>Asociaciones</i>	
		Gestión administrativa	Satisfacción del empleado
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,894**
		N	,000
			86
Rho de Spearman	Satisfacción del empleado	Coeficiente de correlación	,894**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	,000
			86

** . La asociación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Apostilla. Entorno, a la tabla de prueba 17, resultó que la asociación entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado es significativa con un valor (0,894) positivo, lo cual pudo deducir la existencia de una asociación positiva muy fuerte entre tales fenómenos estudiados. Pues la curva reveló una disposición positiva, en este sentido refiere a una asociación directamente proporcional, donde a mayor injerencia en la satisfacción del empleado mayor será la altura de la gestión administrativa dentro del municipio local de Huaura.

Veredicto. En relación, a la Sig. (Bilateral) = 0,000 < 0,05 el cual interpretó a negar la hipótesis nula, aceptándose la alterna; pudo concluir que, si existe asociación significativa entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado en el municipio local de Huaura.

Ensayo de hip. específica a.
Hip. estadística.

Ho No existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento reto del trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Ha Existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento reto del trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Tabla 18

Ensayo de hip. específica a.

Asociaciones

			Gestión administrativa	Reto del trabajo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,567**
		Sig. (bilateral)	.	,000
	Reto del trabajo	N	86	86
		Coeficiente de correlación	,567**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La asociación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Apostilla. Referente, a la tabla de prueba 18, resultó que la asociación entre los fenómenos gestión administrativa y el elemento reto del trabajo es significativa con un valor (0,567) positivo, lo cual pudo deducir la presencia de una asociación

positiva considerable entre el fenómeno y elemento estudiado. Pues la curva reveló una inclinación positiva, en este sentido refiere a una asociación directamente proporcional, donde a mayor injerencia en el reto de trabajo, mayor será la altura de la gestión administrativa dentro del municipio local de Huaura.

Veredicto. En virtud, a la significancia (bilateral) = $0,000 < 0,05$ el cual interpretó a negar la hipótesis nula, aceptándose la alterna; pudo concluir que, si existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y elemento reto del trabajo en el municipio local de Huaura.

Ensayo de hip. Específica b.

Hip. estadística.

Ho No existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Ha Existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Tabla 19

Ensayo de hip. específica b.

		<i>Asociaciones</i>		
		Gestión administrativa	Sistema de recompensas	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,972**	
		N	,000	
		N	86	
	Sistema de recompensas	Coeficiente de correlación	,972**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
	N	86	86	

** . La asociación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Apostilla. Respecto, a la tabla de prueba 19, resultó que la asociación entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas es significativa con un valor (0,972) positivo, lo cual pudo deducir la presencia de una asociación positiva perfecta entre fenómeno y elemento estudiado. Pues la curva reveló una disposición positiva, en este sentido refiere a una asociación directamente proporcional, donde a mayor injerencia en el sistema de

recompensas, mayor será la altura de la gestión administrativa dentro del municipio local de Huaura.

Veredicto. En consecuencia, a la significancia (Bilateral) = $0,000 < 0,05$ el cual interpretó a negar la hipótesis nula, aceptándose la alterna; pudo concluir que, si existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas en el municipio local de Huaura.

Ensayo de hip. específica c.

Hip. estadística.

- Ho** No existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables en la Municipalidad Distrital de Huaura.
- Ha** Existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Tabla 20

Ensayo de hip. específica c.

Asociaciones

			Gestión administrativa	Condiciones favorables
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,815**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Condiciones favorables	Coeficiente de correlación	,815**	1,000
Sig. (bilateral)		,000	.	
	N	86	86	

** . La asociación es significativa en el nivel 0.01 (bilateral).

Apostilla. En virtud, a la tabla de prueba 20, resultó que la asociación entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento condiciones favorables es significativa con un valor (0,815) positivo, lo cual pudo deducir la presencia de una asociación positiva muy fuerte entre fenómeno y elemento estudiado. Pues la curva reveló una inclinación positiva, en este sentido refiere a una asociación directamente proporcional, donde a mayor involucramiento en las condiciones favorables, mayor será la altura de la gestión administrativa dentro del municipio local de Huaura.

Veredicto. De acuerdo, a la significancia (Bilateral) = $0,000 < 0,05$ el cual interpretó a negar la hipótesis nula, aceptándose la alterna; pudo concluir que, si existe asociación predominante entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento sistema de recompensas en el municipio local de Huaura.

Ensayo de hip. específica d.

Hip. estadística.

Ho No existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Ha Existe asociación significativa entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración en la Municipalidad Distrital de Huaura.

Tabla 21

Ensayo de hip. específica d.

		<i>Asociaciones</i>		
			Gestión administrativa	Apoyo y colaboración
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,792**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	86	86
	Apoyo y colaboración	Coeficiente de correlación	,792**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	86	86

** . La asociación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Apostilla. En relación, a la tabla de prueba 21, resultó que la asociación entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración es significativa con un valor (0,792) positivo, lo cual pudo deducir la presencia de una asociación positiva muy fuerte entre fenómeno y elemento, donde a mayor injerencia en el apoyo y colaboración, mayor será la altura de la gestión administrativa dentro del municipio local de Huaura.

Veredicto. En síntesis, a la significancia (Bilateral) = $0,000 < 0,05$ el cual interpretó a negar la hipótesis nula, aceptándose la alterna; pudo concluir que, si existe asociación predominante entre el fenómeno gestión administrativa y el elemento apoyo y colaboración en el municipio local de Huaura.

V. DISCUSIÓN

Referente, al objeto general planteado, cuál fue conocer el valor de asociación entre el fenómeno gestión administrativa y el fenómeno satisfacción del empleado en el Municipio Distrital de Huaura, 2020; para llegar a tal propósito se tuvo que pasar por diferentes procesos tanto cualitativos como cuantitativos en el transcurso de todo el estudio. Dadas las conclusiones obtenidas se pudo afirmar en respuesta al objeto señalado se alcanzó dichosamente.

Entorno, a la validez interna en este estudio pudimos aseverar dado los sólidos procedimientos metódicos cuantitativos transcurridos, como el análisis fiabilidad y recolección de los instrumentos de Bernal (2019) aplicados en la medición de los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado, cual veredicto en el análisis del alfa de Cronbach asignó en la V1 un valor (,949) como en la V2 un valor (,949) evidenciando óptima fiabilidad y solidez interna de los resultados. Por otra parte, la validez externa estuvo respaldada en base a los fundamentos teóricos utilizados en esta indagación cuales integran parte de las bases cualitativas del presente estudio.

Con la intención de ofrecer una claridad más minuciosa de las conclusiones reveladas, después del análisis de la información, se llegó a un veredicto; que el fenómeno gestión administrativa fue resaltada por gran parte de los encuestados del 46,5% como baja, así mismo otro estrato equivalente al 37,2% percibió al fenómeno como media, sin embargo el 16,3% concluyeron que su percepción referente a tal fenómeno es alta, en tales realidades se mostraron percepciones predominantes mayormente negativas ya que los porcentajes no son en la categoría alta inclinándose de manera considerable en la baja y media. Esto llegó a interpretar que los empleados dentro de la institución perciben una opinión negativa de esta función y lo evidencian a través de su desconcierto en la actual gestión ejecutada.

En virtud, al fenómeno satisfacción del empleado el cual fue calificado por los entrevistados con una proporción del 52% en el nivel bajo, así mismo por otro estrato equivalente 32,6% fue examinado como medio, finalmente el 15,1% juzgo a tal fenómeno como alto. No siendo predominante en la escala alta inclinándose considerablemente sobre la baja y media, lo cual nos dio a

interpretar que gran parte de los internos dentro de la institución sienten que la satisfacción en su puesto no es priorizada, por lo que se sugeriría implementar estrategias, capacitaciones e incentivos sobre las condiciones laborales, un sistema salarial equitativo, mayor estimulación y retos en sus funciones, una mejor predisposición de sus jefes y compañeros con la intención de optimizar la satisfacción de los internos injiriendo una mejor ejecución en sus actividades y alimentar su identificación con la entidad.

Con tal intención de relacionar cuyos predominantes hallazgos en esta indagación con otras investigaciones similares, fue necesario evaluar en primer momento nuestras referencias nacionales, iniciándose con el informe de Ojeda (2019), quien se trazó como objeto conocer el valor de asociación entre los fenómenos gestión administrativa y su satisfacción del empleado en el HNDAC, así mismo se apoyó de las teorías en su primer fenómeno gestión administrativa de Chiavenato (2010) mientras que nuestro estudio se apoyó cualitativamente de García y Bolívar (2014). En cuanto a su segundo fenómeno satisfacción del empleado el autor tiene a Palma (2005), en comparación con nuestros teóricos quienes fueron López y Expósito (2016), respecto a lo metódico el tesista utilizó un diseño transeccional no experimental, nivel correlacional, enfoque cuantitativo, similar a nuestro esquema de investigación. Las conclusiones del informe de Ojeda (2019) revelaron una asociación positiva moderada entre sus fenómenos. Lo cual interpreto que el fenómeno gestión administrativa interviene moderadamente en la satisfacción del empleado, si bien podemos recalcar que este estudio se tomó a nuestros dos fenómenos estudiados la comparación con tal informe es válido, ya que ambos fenómenos son similares, pero en un diferente contexto, llegándose a un veredicto similar donde resultó que, sí existe asociación entre ambos fenómenos con un valor del 66,5%.

De acuerdo, con la investigación de Mercado (2017), quien desarrolló un estudio con el objeto de saber si hay asociación entre los fenómenos gestión administrativa y satisfacción del empleado en la EMAP, similar a nuestro objeto de investigación, utilizando un método de diseño transversal no experimental, nivel correlacional, estudio básico, en comparación a nuestro estudio también similar, donde emplearon bases teóricas sobre el fenómeno gestión administrativa a Alvarado (2013) que en complejidad a nuestro estudio fue

cualitativamente respaldado por García y Bolívar (2014), así mismo, en su segundo fenómeno satisfacción del empleado se ampararon de Palma (2006), que en comparación de nuestro estudio fue López y expósito (2016), donde emplearon una muestra de 210 empleados que en comparación a nuestro estrato muestral fue menor dado que nuestro lugar de estudio es de un rango local, en referencia a los instrumentos que se utilizaron en ambas indagaciones fue el cuestionario cuáles fueron enjuiciadas por el SPSS. Últimamente comparando los resultados se concluyó el hallazgo de una asociación directa significativa alta con un valor 83,2% entre tales fenómenos, en relación al nuestro estudio que llegó a una asociación 89,4% cual interpretó una asociación muy fuerte.

De igual manera, en un estudio a nivel local donde Guillermo (2018), se planteó como objeto saber si hay asociación entre los fenómenos satisfacción del empleado y su productividad en la MPH, similar a nuestro objeto planteado, donde emplearon un método tipo aplicada, diseño no experimental transeccional, nivel correlacional, enfoque mixto, similar al presente estudio, de la misma manera la técnica que utilizaron fue la encuesta donde procesaron una muestra de 141 colaboradores, en nuestro estudio la técnica empleada fue la misma, la encuesta y nuestra muestra fue un poco menor. Por otro lado, el grado de fiabilidad de tal estudio fue de 86% que en diferencia a nuestro informe fue de 94,9% entre ambos fenómenos. Finalmente llegaron a la conclusión de la existencia de una asociación positiva muy significativa 84,1% en relación a nuestro veredicto donde resaltó la presencia de una asociación positiva muy fuerte del 89,4%.

Así mismo, Dulanto (2019), cuyo objetivo propuesto fue saber en qué nivel impacta los fenómenos gestión administrativa hacia la calidad de servicio en el MDC, cual objeto es similar al nuestro, igualmente se basaron en los estudios de Anzola (2002) en su primer fenómeno y Chamorro, Rubio y Miranda (2012) en su segundo fenómeno, que en comparación a nuestro estudio empleados en nuestro primer fenómeno a García y Bolívar (2014) como en nuestro segundo fenómeno a López y Expósito (2016) también utilizaron metódicamente un diseño no experimental transeccional, tipo básica, enfoque cuantitativo, nivel correlacional causal, que en diferencia al nuestro, el diseño fue descriptiva correlacional, así mismo la técnica que utilizaron los autores fue la encuesta y

como herramienta el cuestionario, igualmente su fiabilidad revelada en sus fenómenos fue de un valor 85% y su población fue censal, que en lineamiento al nuestro se determinó una muestra probabilística, la aplicación de la técnica y herramienta fue similar al nuestro, así mismo nuestra fiabilidad entre ambos fenómenos fue en una escala 94,9%, finalmente tales tesis llegaron a la conclusión de una asociación positiva y baja del 54,2%, en similitud al nuestro, cuál grado asociación fue positiva muy fuerte del 89,4%.

En lineamiento de estudios internacionales, Guerrero y Pérez (2018) emplearon un estudio básico, enfoque mixto, nivel descriptivo correlacional, diseño de indagación de campo y documental, con una muestra de 119 colaboradores dividido en dos estratos, que en afinidad a nuestra investigación el diseño aplicado fue transeccional no experimental, además la muestra empleada no fue estratificada, así mismo desarrollaron su informe con el objeto de saber en qué nivel impacta el fenómeno satisfacción del empleado hacia la gestión administrativa en los GADs MT, cuál objeto nuestro fue saber en qué nivel se asocian, igualmente se basaron en las teorías de Hannoun (2011) en su primer fenómeno y Ortiz (2011) en su segundo fenómeno, que en diferencia al mismo nos respaldados en nuestro primer fenómeno de García y Bolívar (2014) y segundo fenómeno de López y Expósito (2016). Igualmente, la técnica que utilizaron fue la encuesta y como herramienta en su obtención de datos el cuestionario, similar al nuestro. Finalmente hallaron una relación alta y significativa del 90% en el GAD MSCP y 87.2% en el GAD MC, que en afinidad al nuestro resultó una asociación positiva muy fuerte del 89,4%, reflejándose un respaldo internacional en referencia al grado de similitud entre ambas conclusiones.

Igualmente, Morales y Paredes (2020), cuyo método ejecutado fue de tipo descriptiva, no experimental, correlacional, diseño de indagación de campo y documental - bibliográfica, con una muestra de 265 educadores y 375 asistentes, cual evidencia metódicamente una similitud a nuestro estudio, referente a nuestra proporción muestral no fue estratificada, así mismo se trazaron como objeto saber en qué nivel impacta el fenómeno gestión administrativa hacia la calidad de atención en la UTA, donde en línea a nuestro objeto fue encontrar el nivel de asociación, el consecuencia a las bases teóricas tales autores se

apoyaron de Blandes (2014) en su fenómeno gestión administrativa y Martin & Eloísa (2016), en su fenómeno calidad de atención, de igual manera en la técnica de recolección, aplicaron la encuesta y como herramienta el cuestionario, similar a nuestra técnica empleada, para este estudio en diferencia a nuestras bases utilizamos a García y Bolívar (2014) sobre el fenómeno gestión administrativa y López y Expósito sobre el fenómeno satisfacción del empleado, sus hallazgos de tales estudiosos probaron una asociación positiva moderada fuerte y significativa del 89,8%, en relación al nuestro, cuál escala fue positiva muy fuerte 89,4%.

Por otra parte, Guamán y Lara (2020) quienes se trazaron una investigación con el objeto de saber en qué nivel impacta el fenómeno clima organizacional hacia la satisfacción del empleado en el HSJH S.A, donde en línea a nuestro objeto fue encontrar el grado de asociación, así mismo estos autores metódicamente emplearon un enfoque mixto, nivel correlacional, modalidad de indagación de campo y bibliográfica, con una muestra de 52 colaboradores, y como técnica utilizada la encuesta y herramienta en su recolección el cuestionario, donde en comparación a nuestro estudio también fue metodológicamente correlacional, dirección cualitativa y cuantitativa, pero nuestra muestra fue un poco mayor, en asunto a la técnica e instrumento empleados fueron similares, igualmente tal informe se amparó de las bases teóricas de Rivera y Pérez (2015) sobre su fenómeno clima organizacional y Atalaya (1999), sobre su fenómeno satisfacción del empleado que en diferencia nos respaldamos de García y Bolívar (2014) sobre nuestro fenómeno gestión administrativa, como de López y Expósito (2016) sobre nuestro fenómeno satisfacción de empleado, concluyendo tales tesis con una alta asociación directa del 86.8%, en similitud a nuestra escala cual fue positiva muy fuerte del 89,4%.

Finalmente, Fabara, Jaramillo y Falcón (2020), quienes plantearon como objeto saber si hay asociación entre el fenómeno clima organizacional hacia la satisfacción del empleado en la EMCBA, cual objeto fue similar al nuestro, así mismo tal autor se apoyó de las teorías en su primer fenómeno clima organizacional de Méndez (2015) y en su segundo fenómeno satisfacción del empleado de Saldaña (2018), respecto a la recolección de nuestras teorías nos

respaldamos en nuestro primer fenómeno gestión administrativa de García y Bolívar (2014) y en nuestro segundo fenómeno de López y Expósito (2016). Metódicamente tales estudiosos utilizaron un enfoque cuantitativo, estudio de indagación de campo y bibliográfica, diseño transeccional descriptiva y correlacional, como técnica la encuesta y como herramienta para la recolección de información el cuestionario, que en línea a nuestro estudio también metodológicamente fue en un dirección cuantitativa y diseño descriptivo correlacional transeccional no experimental, así mismo se aplicó similarmente la misma técnica e instrumento empleado, hallando tales autores la presencia de una asociación positiva fuerte y significativa del 85,1% que en comparación a nuestra escala fue positiva muy fuerte, equivalente al 89,4%.

VI. CONCLUSIONES

Entorno, a tales objetos formulados en este estudio y en par con el diagnóstico de las hipótesis, se pudieron deducir relativas conclusiones:

Primero. El presente estudio pudo demostrar la existencia de una asociación positiva muy fuerte (0,894) y significativa 0,00 entre los fenómenos, aceptándose la hipótesis alterna, así mismo este veredicto llegó a deducir que los empleados sienten que su satisfacción dentro de la institución tiene fuertemente que ver con la gestión interna ejercida actualmente.

Segundo. Referente, al primer objeto específico, se pudo afirmar la existencia de una escala positiva considerable (0,567) y significativa 0,00 entre fenómeno y elemento. En cuanto a los resultados predominantes, el 57,0% de los empleados indicaron que el elemento reto de trabajo tiene una presencia media dentro la institución.

Tercero. Respecto, al segundo objeto específico, se pudo obtener como resultado una asociación positiva perfecta (0,972) y significativa 0,00 entre fenómeno y elemento. En relación a los gráficos predominantes, el 44,2% de los empleados sostuvieron que la ejecución del elemento sistema de recompensas es baja actualmente en el municipio.

Cuarto. De acuerdo, al tercer objeto específico, obtuvimos como resultado la existencia de una asociación positiva muy fuerte (0,815) y significativa 0,00 entre fenómeno y elemento. Respecto al análisis de resultados, el 55,8% de los internos manifestaron que las condiciones favorables proporcionadas son bajas dentro de la entidad.

Quinto. En virtud, al cuarto objetivo específico, salió a la luz la existencia de una asociación positiva muy fuerte (0,792) y significativa 0,00 entre fenómeno y elemento. En cuanto a los resultados obtenidos, el 58,1% de los colaboradores concluyeron que es baja la aplicación del elemento apoyo y colaboración hoy en día dentro del municipio.

VII. RECOMENDACIONES

Primero. Se sugiere a la gerencia, implementar un diagnóstico constante sobre el reto de trabajo proporcionado, los sistemas de recompensas establecidos, las condiciones favorables dadas, el apoyo y colaboración de los compañeros y jefes que integran la satisfacción del empleado, elaborando estrategias que permitan corregirlas, contribuyendo a elevar el nivel de la gestión interna ejercida actualmente.

Segundo. Respecto, al elemento reto del trabajo, se recomienda ofrecer áreas de trabajo que sean mentalmente estimulantes, con retos, que caractericen brindar logros personales y laborales al empleado, esto inducirá a que estimule en sus obligaciones, contribuyendo en una mejor eficiencia y eficacia en la gestión empleada hoy en día.

Tercero. En función, al elemento sistema de recompensas, se sugiere utilizar estrategias efectivas que comuniquen y apliquen de manera transparente los reconocimientos ofrecidos, los estándares de salario, las políticas y oportunidades de ascenso, el pago actual, todo acorde a las habilidades y desempeño del empleado, habiendo beneficios entre estos, sin malas interpretaciones, contribuyendo a elevar el nivel de la gestión evitándose rotaciones y mayores costos.

Cuarto. En cuanto, al elemento condiciones favorables, se propone implementar cambios y dar mayor prioridad presupuestal con el fin que exista mejor flexibilidad en las áreas internas, evitándose posibles accidentes, brindando oportunamente los insumos necesarios, para un mejor acomodo y óptimo desarrollo de las actividades, contribuyendo a elevar el grado de la gestión interna en tal entidad.

Quinto. En relación, al último elemento apoyo y colaboración, se encomienda realizar evaluaciones, talleres y capacitaciones más efectivas y periódicas que logren una mejor convivencia, cooperación y compromiso en sus actividades, relación entre compañeros y superiores, contribuyendo a elevar el nivel de la gestión administrada en este momento.

REFERENCIAS

- Aamodt, M. (2010). *Psicología industrial/organizacional* (6°ed.). Cengage Learning, Inc.
- Alles, M. (2011). *Diccionario de términos de recursos humanos*. (1°ed.). Ediciones Granica S. A.
- Aguilera, L. (2012). *Procesos de gestión de unidades de información y distribución turísticas*. HOTI0108. <https://cutt.ly/qzsmRLt>
- Bendezú K. (enero de 2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28. <https://doi.org/10.33554/riv.14.1.494>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación* (3°ed.). Pearson Educación, Ltda.
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación* (3°ed.). Editorial Patria, S.A.
- Burton R., y Obel B. (marzo de 2018). The science of organizational design: fit between structure and coordination. *Journal of Organization Design*, 7(5), 1-13. <https://doi.org/10.1186/s41469-018-0029-2>
- Bob, N. (2014). *Ser jefe para dummies*. <https://cutt.ly/azsmZPT>
- Bernal, V. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima*. [Tesis de maestría]. Universidad Cesar Vallejo. <https://cutt.ly/uzsm7WL>
- Baca, G., Rodríguez, N., Pacheco, A., Reyes, J., Alcantar, M., Prieto, A., Pérez, G., Rivera, I., Baca, G., Pinzón, C., Bonotto, M., Rivera, G. (2014). *Administración integral. Hacia un enfoque de procesos* (1°ed.). Grupo Editorial Patria, S.A.
- Barrera, M. A. (2014). Uso de la correlación de Spearman en un estudio de intervención en fisioterapia. *Movimiento Científico*, 8(1), 98-104. <https://doi.org/10.33881/2011-7191.mct.08111>
- Cabaleiro, V., Castro, S. (2015). MF1792_2 *Gestión de la prevención de riesgos laborales en pequeños negocios*. <https://cutt.ly/1zsQs6f>
- Cardoza M., A., Hidalgo L., I., Peña J., Pulido L., A. y Torres C., J. (marzo de 2019). Satisfacción con la vida y satisfacción laboral. "UCV – HACER": *Revista de Investigación y Cultura*, 8(1)15 75-84. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7830718>

- Çakır O., y Akoğlan M. (marzo de 2017). Designing an effective organizational employee motivation system based on ABCD model for hotel establishments. *Tourism and hospitality management*, 23(1), 69-86. <https://doi.org/10.20867/thm.23.1.6>
- Dulanto, K. (2019). *Gestión administrativa y la calidad de servicio de la Municipalidad Distrital de Chancay, periodo 2018* [tesis de titulación]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://cutt.ly/TzsQzqs>
- Dailey, R. (2012). *Comportamiento organizacional*. <https://cutt.ly/QzsQnXZ>
- Fernández, M. G. (2020). Políticas Públicas con enfoque de género frente al COVID-19. *Saber servir*, (3), 153-157. <https://cutt.ly/FzsQPMi>
- Fabara G., V., Jaramillo C. y Falcón, R., G. (septiembre de 2020) Clima organizacional y la satisfacción laboral en los empleados de la Empresa Municipal Cuerpo de Bomberos de Ambato – Empresa Pública. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6), 77-89. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6.255>
- Guerrero, C., Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua* [tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <https://cutt.ly/lzsQLqU>
- Guamán, M., Lara, N. (2020). *Clima organizacional y la satisfacción laboral del personal del Hospital San Juan HOSPIESAJ S.A. de la ciudad de Riobamba* [tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <https://cutt.ly/gzsQBM0>
- García, G., Bolívar, J. (2014). *Fundamentos de la Gestión Pública hacia un Estado eficiente* (1°ed.). Alfaomega Colombiana S.A.
- Gómez P., Hernández J., Méndez M. (abril de 2014). Factores de Riesgo Psicosocial y Satisfacción Laboral en una Empresa Chilena del Área de la Minería. *Ciencia & Trabajo*, 16 (49), 9-16. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492014000100003>
- Guillermo, Y. (2018). *Satisfacción laboral y la productividad en los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Huaura, 2017* [tesis de titulación]. Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. <https://cutt.ly/ozsWwdG>
- Guerrero, J., Galindo, J. (2014). *Administración 2. Serie integral por competencias*. <https://cutt.ly/jzsWocA>

- Hernández, R., Fernández, C., Batista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (6°ed.). Mc Graw Hill Educación, Interamericana.
- Hernández, R., Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta* (1°ed.). Mc Graw Hill Educación, Interamericana.
- Ivancevich, J., Konopaske, R., Matteson, M. (2006). *Comportamiento Organizacional* (7°ed.). McGraw-Hill, Interamericana.
- Iljins, J., Skvarciany, V., y Gaile-Sarkane, E. (diciembre de 2015). Impact of organizational culture on organizational climate during the process of change. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 213 (1), 396-402. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.11.509>
- López, F., Expósito, A. (2016). *Atención sanitaria social*. <https://cutt.ly/6zsWgPS>
- Mustapic, D. (diciembre de 2017). The role of human resource in the success of small hotels. *International Journal Vallis Aurea*, 3(2), 68-77. <https://doi.org/10.2507/IJVA.3.2.6.39>
- Mondy, W. (2010). *Administración de recursos humanos* (11° ed.). Pearson Educación, S.A.
- Mercado, J. (2017). *Gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima, 2016* [tesis de maestría]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/6642>
- Morales, D., Paredes, V. (2020). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brindan las Instituciones de Educación Superior Públicas* [tesis de maestría]. Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/31522>
- Morales C. A., Morales J. L., Coyla M. A., y Ramos J. T. (noviembre de 2020). Gobernabilidad y principales problemas sociales en el Perú en periodo de pandemia del Covid-19. *Polo del conocimiento*, 5(1), 3-15. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7659357>
- Mochón, F., Mochón, M., Sáez M. (2014). *Administración. Enfoque por Competencias con Casos Latinoamericanos* (1° ed.). Alfaomega Grupo Editor, S.A.
- Montoya P., Bello N., Bermúdez N., Burgos F., y Padilla A. (marzo de 2017). Satisfacción Laboral y su Relación con el Clima Organizacional en

- Funcionarios de una Universidad Estatal Chilena. *Ciencia & trabajo*, 19(58), 7-13. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492017000100007>
- Ordoñez D., T., Salazar J., E., Tapia, N., J., y Pacheco A., M. (diciembre de 2020). Influencia del clima y la satisfacción laboral en el desempeño del talento humano de las empresas comercializadoras. *593 Digital Publisher CEIT*, 5(6-1), 410-422. <https://doi.org/10.33386/593dp.2020.6-1.437>
- Ojeda, N. (2019). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019* [tesis de titulación]. Universidad César Vallejo. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/43232>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *Impactos en el mercado de trabajo y los ingresos en América Latina y el Caribe. Nota técnica*. <https://cutt.ly/YzsWbkv>
- Organización Internacional del Trabajo (2020). *El teletrabajo durante la pandemia de COVID-19 y después de ella: Guía práctica*. <https://cutt.ly/vzsWRSn>
- Pernjek, J., y Matić, I. (junio de 2016). ZADOVOLJSTVO POSLOM NASTAVNIKA NJEMAČKOGA JEZIKA U HRVATSKOJ. *Strani jezici*, 44, (1), 4-28. <https://hrcak.srce.hr/164852>
- Palomo, M. (2013). *Liderazgo y motivación de equipos de trabajo*. <https://cutt.ly/4zsW281>
- Rodríguez S., M., Palacios M., M., Reinoso J., R., y Luna F., E. (2020). Evaluación de riesgo y gestión administrativa en organizaciones públicas. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 5(3), 600-621. <http://dx.doi.org/10.35381/r.k.v5i3.913>
- Robbins, P., Judge, A. (2009). *Comportamiento Organizacional* (13°ed.). Pearson Educación.
- Radio Programas del Perú (30 de abril de 2018). Día del Trabajo: ¿los peruanos son felices en sus empleos? *RPP Noticias*. <https://cutt.ly/CzsWOkO>
- Robbins y Judge (2017). *Comportamiento Organizacional. Decimoséptima edición*. <https://www.ebooks7-24.com:443/?il=4915>
- Rosenthal, G. (2020). El impacto de Covid-19 en Guatemala/The impact of Covid-19 on Guatemala. *EconomíaUNAM*, 17(51), 147-160. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7569709>

- Sanromá, E. (2000). *Oferta y demanda de cuantificaciones profesionales en el mercado de trabajo español: un informe del proyecto ESA iniciativa ADAPT*. <https://cutt.ly/KzsWFYD>
- Samanta I., y Lamprakis A. (2018). Modern leadership types and outcomes: The case of Greek public sector. *Management: Journal of Contemporary Management Issues*, 23(1), 173-191. <https://doi.org/10.30924/mjcmi/2018.23.1.173>
- Torres, Z., Torres, H. (2014). *Planeación y control. Una visión integral de la Administración*. Grupo Editorial Patria, S.A.
- The Adecco Group (2017). *VII Encuesta Adecco La felicidad en el trabajo. Asociación de Especialistas en Prevención y Salud Laboral – AEPSAL*. <https://cutt.ly/azsWLPV>
- Torres, Z. (2014). *Teoría general de la administración. Segunda edición*. <https://cutt.ly/yzsWNCV>
- Ventura de Esquén A., M. (enero de 2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. 593 *Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>
- Vallejo, O. (2010). *Satisfacción laboral: Utopía o Realidad* (1ªed.). Editorial Universitaria de la Costa EDUCOSTA.
- Yeh, C. M. (marzo de 2019). The relationship between tourism involvement, organizational commitment and organizational citizenship behaviors in the hotel industry. *Tourism and hospitality management*, 25(1), 75-93. <https://doi.org/10.20867/thm.25.1.10>

ANEXOS:

Anexo 1. Matriz de consistencia.

Problemas	Objetivos	Hipótesis	Operacionalización de las variables				
			Variables	Dimensiones	Indicadores	Metodología	
General	General	General	Variable1	Planeación	Administración estratégica	Tipo de investigación: Básica y método aplicado	
¿Cuál es el valor de asociación entre la Gestión administrativa y la satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020?	Conocer el valor de asociación entre la Gestión administrativa y la satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.	Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y la satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.	Gestión administrativa		Organización		Elaboración de planes
				Toma de decisiones			
Específicos	Específicos	Específicos		Dirección	Comportamiento organizacional	Recursos humanos	Diseño: No experimental con corte transeccional, tipo descriptiva correlacional
						Diseño organizacional	
						Estructura	
¿Cuál es el valor de asociación entre la Gestión administrativa y reto del trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020?	Describir el valor de asociación entre la Gestión administrativa y reto del trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.	Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y reto del trabajo en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.		Control	Evaluación del desempeño real	Motivación	
						liderazgo	
						Estándares	
						Medidas de control administrativo	Enfoque: Cualitativo y Cuantitativo
Variable 2	Reto del trabajo	Trabajo en sí mismo		Población: 110 empleados			

<p>¿Cuál es el valor de asociación entre la Gestión administrativa y sistema de recompensas en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020?</p>	<p>Conocer el valor de asociación entre la Gestión administrativa y sistema de recompensas en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.</p>	<p>Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y sistema de recompensas en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.</p>	<p>Satisfacción del empleado</p>		Naturaleza del trabajo	<p>Muestra probabilística: 86 administrativos</p>	
<p>¿Cuál es el valor de asociación entre la Gestión administrativa y condiciones favorables en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020?</p>	<p>Describir el valor de asociación entre la Gestión administrativa y condiciones favorables en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.</p>	<p>Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y condiciones favorables en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020.</p>		<p>Sistema de recompensas</p>	Identidad de la tarea		<p>Técnica: la encuesta</p>
<p>¿Cuál es el valor de asociación entre la Gestión administrativa y apoyo y colaboración en la Municipalidad</p>	<p>Conocer el valor de asociación entre la Gestión administrativa y apoyo y colaboración en la Municipalidad</p>	<p>Existe asociación significativa entre la Gestión administrativa y apoyo y colaboración en la Municipalidad</p>			Logro		<p>Instrumento: el cuestionario</p>
Trabajo intelectualmente estimulante							
Pago actual							
Habilidades del individuo							
Reconocimiento							
Rotación del personal							
Estándares de salario							
Equidad-desigualdad							
Oportunidades de ascender							
Políticas de ascensos							
Demandas del trabajo							
Condiciones favorables	Área de trabajo						
Insumos							

Distrital de Huaura, 2020?	Distrital de Huaura, 2020.	Distrital de Huaura, 2020.			Condiciones favorables de trabajo	
					Autonomía	
					Clima organizacional	
				Apoyo y colaboración	Líderes tolerantes	
					Responsabilidad laboral	
					Relaciones con los compañeros	
					Colegas cooperadores	

Nota: elaboración propia.

Anexo 2. Matriz de operacionalización de las variables.

VARIABLES	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala	Tipo de escala
V1: Gestión administrativa	García y Bolívar (2014) lo definieron como la gestión del personal y el correcto manejo de los recursos tanto financiero, técnico, material, físico del estado con el fin de cumplir sus objetivos, en par a las normas legales, constitucionales prestándose un servicio adecuado. (pp.32,33).	Cual proceso radica primeramente en la fase de planeación, fase de organización, fase de dirección y como última fase control.	Planeación	Administración estratégica	Test de Likert	Ordinal
				Elaboración de planes		
				Toma de decisiones		
			Organización	Recursos humanos		
				Diseño organizacional		
				Estructura		
			Dirección	Comportamiento organizacional		
				Motivación		
				Liderazgo		
				Estándares		
Control	Evaluación del desempeño real					
	Medidas de control administrativo					
V2: Satisfacción del empleado	López y Expósito (2016), lo describieron como las emociones positivas o placenteras juzgadas por las experiencias	Cuyos elementos que son evaluados constantemente por los internos son: trabajo mentalmente estimulante,	Reto del trabajo	Trabajo en sí mismo	Test de Likert	Ordinal
				Naturaleza del trabajo		
				Identidad de la tarea		
			Sistemas de recompensas	Logro		
				Trabajo intelectualmente estimulante		
				Pago actual		
Habilidades del individuo						

propias del colaborador resaltadas en su actitud frente a su trabajo. (pp. 172-173). recompensas equitativas, condiciones del trabajo y apoyo de los compañeros.		Reconocimiento	(5) Siempre
		Rotación del personal	
		Estándares de salario	
		Equidad-desigualdad	
		Oportunidades de ascender	
		Políticas de ascensos	
		Demandas del trabajo	
		Área de trabajo	
		Insumos	
	Condiciones favorables	Condiciones favorables de trabajo	
		Autonomía	
		Clima organizacional	
		Líderes tolerantes	
	Responsabilidad laboral		
Apoyo y colaboración	Relaciones con los compañeros		
	Colegas cooperadores		

Nota: elaboración propia.

Anexo 3. Carta de autorización.

Huaura, 14 de diciembre de 2020

Señores

Universidad Cesar Vallejo

Asunto

Autorización de ejecución de tesis

Habiendo revisado el proyecto de tesis titulada "Gestión administrativa y satisfacción del empleado en la Municipalidad Distrital de Huaura, 2020" por los autores Joselyn Madeley Pacheco Francisco y Cristiam Edinson Ayasta Flores, la municipalidad autoriza la ejecución del proyecto descrito, asimismo nos comprometemos a brindar la información necesaria para la realización de la misma.

Atte,

The image shows an official stamp and a handwritten signature. The stamp is circular with a star in the center and contains the text: "MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUARRA", "JACINTO FLORES TRUJILLO", "ALCALDE DISTRITAL", "Firma y Sello del Aval", and "DNI N° 15650688". The signature is written in black ink over the stamp.

Anexo 4. Instrumento 1

CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA



Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

1	2	3	4	5
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
	D1: Planeación					
01	Como consideras la toma de decisiones en la Institución.					
02	Como consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas.					
03	Como consideras los planes de trabajo por área en la Institución.					
04	Como consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la Institución.					
05	Como consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Institución.					
06	Como consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la Institución.					
	D2: Organización					
07	Como consideras la organización de las áreas de la Institución.					
08	Como consideras que es tu desempeño en la Institución.					
09	Como consideras la designación de los cargos en la Institución.					
10	Como consideras a las políticas generales vigentes en la Institución.					
11	Como consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la Institución.					
12	Como consideras la selección y reclutamiento de personal administrativo en la Institución.					
	D3: Dirección					
13	Como consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo.					
14	Como son tus relaciones interpersonales con los demás trabajadores de Institución.					
15	Como consideras a la motivación que se te brinda en la Institución.					
16	Como consideras tu satisfacción personal en la Institución.					
17	Como consideras el liderazgo de tus jefes en la Institución.					

18	Como consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes.					
D4: Control						
19	Como consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas.					
20	Como consideras los sistemas de control en el área donde te desempeñas.					
21	Como consideras los patrones de desarrollo de tus actividades laborales.					
22	Como evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras.					
23	Como consideras los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema.					
24	Que tales son las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema.					

Nota: recuperado de la tesis de Bernal V. (2019), anexo 4.

Anexo 5. Instrumento 2

CUESTIONARIO SOBRE SATISFACCIÓN DEL EMPLEADO



Lea atentamente y responda con honestidad marcando con un aspa o una “X” en la escala ordinal que se encuentra a la derecha de cada una de las premisas, de acuerdo a su nivel de percepción.

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

N°	Dimensiones/Ítems	1	2	3	4	5
	D1: Reto del trabajo					
01	Tu trabajo estimula tus ganas de superación.					
02	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo.					
03	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.					
04	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable.					
05	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.					
	D2: Sistema de recompensas					
06	Cuando usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento.					
07	La institución ofrece puestos de trabajo constantemente.					
08	Participas en las decisiones de tu área, oficina.					
09	Percibes un salario estándar en esta Entidad que te brinde cierta estabilidad económica.					
10	Las cargas de trabajo están bien repartidas.					
11	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.					
12	La Institución valora tu trabajo y te brinda oportunidades de ascenso.					
13	Tienes muchas posibilidades de promoción en la institución.					
14	La rotación del personal presenta “igualdad y “justicia”.					
	D3: Condiciones favorables					
15	La institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.					
16	Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.					
17	Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo.					
18	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores.					
19	Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen a hacer bien el trabajo.					
	D4: Apoyo y colaboración					

20	Sus compañeros son amables y siempre cooperan contigo.					
21	Crees que tu jefe valora el esfuerzo que haces en tu trabajo.					
22	Tu jefe te apoya y te explica de manera clara y completa las tareas a realizar.					
23	Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.					

Nota: recuperado de la tesis de Bernal V. (2019), anexo 4.

Anexo 6. Certificados de validez de los instrumentos (Nota: recuperado de la tesis Bernal V. (2019), anexo 5).



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
Planeación								
1	Cómo consideras la toma de decisiones en la Institución	✓		✓		✓		
2	Cómo consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas	✓		✓		✓		
3	Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Institución	✓		✓		✓		
4	Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la Institución	✓		✓		✓		
5	Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Institución	✓		✓		✓		
6	Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la Institución	✓		✓		✓		
Organización								
7	Cómo consideras la organización de las áreas de Institución	✓		✓		✓		
8	Cómo consideras que es tu desempeño en la Institución	✓		✓		✓		
9	Cómo consideras la designación de los cargos en la Institución	✓		✓		✓		
10	Cómo consideras a las políticas generales vigentes en la Institución	✓		✓		✓		
11	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la Institución	✓		✓		✓		
12	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en Institución	✓		✓		✓		
Dirección								
13	Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo	✓		✓		✓		
14	Cómo son tus relaciones interpersonales con los demás trabajadores de Institución	✓		✓		✓		
15	Cómo consideras a la motivación que se te brinda en la Institución	✓		✓		✓		
16	Cómo consideras tu satisfacción personal en la Institución	✓		✓		✓		
17	Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Institución	✓		✓		✓		
18	Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes	✓		✓		✓		
Control								
19	Cómo consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas	✓		✓		✓		

20	Cómo consideras los sistemas de control en el área donde te desempeñas	✓		✓		✓		
21	Cómo consideras los patrones de desarrollo de tus actividades laborales	✓		✓		✓		
22	Cómo evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras	✓		✓		✓		
23	Cómo consideras los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema	✓		✓		✓		
24	Qué tales son las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

16 de 12 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: IBARGUEN CUEVA FRANCIS

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: DRA. ENCIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Reto del trabajo</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	✓		✓		✓		
2	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo	✓		✓		✓		
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas	✓		✓		✓		
4	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable	✓		✓		✓		
5	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo	✓		✓		✓		
	<i>Sistema de recompensas</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
6	Cuando usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento	✓		✓		✓		
7	La Institución ofrece puestos de trabajo constantemente	✓		✓		✓		
8	Participas en las decisiones de tu área, oficina	✓		✓		✓		
9	Percibes un salario estándar en esta Entidad que te brinde cierta estabilidad económica	✓		✓		✓		
10	Las cargas de trabajo están bien repartidas	✓		✓		✓		
11	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas	✓		✓		✓		
12	La Institución valora tu trabajo y te brinda oportunidades de ascenso	✓		✓		✓		
13	Tienes muchas posibilidades de promoción en la Institución	✓		✓		✓		
14	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia"	✓		✓		✓		
	<i>Condiciones favorables</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
15	La Institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales	✓		✓		✓		
16	Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		
17	Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo	✓		✓		✓		
18	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores	✓		✓		✓		
19	Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo	✓		✓		✓		
	<i>Apoyo y colaboración</i>	Si	No	Si	No	Si	No	
20	Sus compañeros son amables y siempre cooperan contigo	✓		✓		✓		
21	Crees que tu jefe valora el esfuerzo que haces en tu trabajo	✓		✓		✓		
22	Tu jefe te apoya y te explica de manera clara y completa las tareas a realizar	✓		✓		✓		

23	Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): HAY SUFICIENCIA

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

...16...de...12...del 20...19...

Apellidos y nombres del juez evaluador: IBARQUEN CUEVA FRANCIS

DNI: 09637865

Especialidad del evaluador: DEA. EN CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN - METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

N°	ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Cómo consideras la toma de decisiones en la Institución	✓		✓		✓		
2	Cómo consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas	✓		✓		✓		
3	Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Institución	✓		✓		✓		
4	Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la Institución	✓		✓		✓		
5	Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Institución	✓		✓		✓		
6	Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la Institución	✓		✓		✓		
	Organización							
7	Cómo consideras la organización de las áreas de Institución	✓		✓		✓		
8	Cómo consideras que es tu desempeño en la Institución	✓		✓		✓		
9	Cómo consideras la designación de los cargos en la Institución	✓		✓		✓		
10	Cómo consideras a las políticas generales vigentes en la Institución	✓		✓		✓		
11	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la Institución	✓		✓		✓		
12	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en Institución	✓		✓		✓		
	Dirección							
13	Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo	✓		✓		✓		
14	Cómo son tus relaciones interpersonales con los demás trabajadores de Institución	✓		✓		✓		
15	Cómo consideras a la motivación que se te brinda en la Institución	✓		✓		✓		
16	Cómo consideras tu satisfacción personal en la Institución	✓		✓		✓		
17	Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Institución	✓		✓		✓		
18	Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes	✓		✓		✓		
	Control							
19	Cómo consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas	✓		✓		✓		

20	Cómo consideras los sistemas de control en el área donde te desempeñas	✓		✓		✓		
21	Cómo consideras los patrones de desarrollo de tus actividades laborales	✓		✓		✓		
22	Cómo evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras	✓		✓		✓		
23	Cómo consideras los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema	✓		✓		✓		
24	Qué tales son las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema	✓		✓		✓		

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencias

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

.....16 de 12 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZARATE RUIZ GUSTAVO ERNESTO

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: TEMATICO - M3 EN GESTIÓN PÚBLICA Y EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS

MBO

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Items	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Reto del trabajo</i>							
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	✓		✓		✓		
2	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo	✓		✓		✓		
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas	✓		✓		✓		
4	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable	✓		✓		✓		
5	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo	✓		✓		✓		
	<i>Sistema de recompensas</i>							
6	Cuando usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento	✓		✓		✓		
7	La Institución ofrece puestos de trabajo constantemente	✓		✓		✓		
8	Participas en las decisiones de tu área, oficina	✓		✓		✓		
9	Percibes un salario estándar en esta Entidad que te brinde cierta estabilidad económica	✓		✓		✓		
10	Las cargas de trabajo están bien repartidas	✓		✓		✓		
11	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas	✓		✓		✓		
12	La Institución valora tu trabajo y te brinda oportunidades de ascenso	✓		✓		✓		
13	Tienes muchas posibilidades de promoción en la Institución	✓		✓		✓		
14	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia"	✓		✓		✓		
	<i>Condiciones favorables</i>							
15	La Institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales	✓		✓		✓		
16	Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		
17	Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo	✓		✓		✓		
18	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores	✓		✓		✓		
19	Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo	✓		✓		✓		
	<i>Apoyo y colaboración</i>							
20	Sus compañeros son amables y siempre cooperan contigo	✓		✓		✓		
21	Creas que tu jefe valora el esfuerzo que haces en tu trabajo	✓		✓		✓		
22	Tu jefe te apoya y te explica de manera clara y completa las tareas a realizar	✓		✓		✓		

23	Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece	✓		✓		✓	
----	---	---	--	---	--	---	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Si hay suficiencia

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

16 de 12 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: ZARATE RUIZ GUSTAVO EDUARDO

DNI: 09870134

Especialidad del evaluador: TEMÁTICO - Mg. EN GESTIÓN PÚBLICA y EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS MBA

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

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

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

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



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTION ADMINISTRATIVA

Nº	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	Planeación							
1	Cómo consideras la toma de decisiones en la Institución	✓		✓		✓		
2	Cómo consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas	✓		✓		✓		
3	Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Institución	✓		✓		✓		
4	Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la Institución	✓		✓		✓		
5	Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Institución	✓		✓		✓		
6	Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la Institución	✓		✓		✓		
	Organización							
7	Cómo consideras la organización de las áreas de Institución	✓		✓		✓		
8	Cómo consideras que es tu desempeño en la Institución	✓		✓		✓		
9	Cómo consideras la designación de los cargos en la Institución	✓		✓		✓		
10	Cómo consideras a las políticas generales vigentes en la Institución	✓		✓		✓		
11	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la Institución	✓		✓		✓		
12	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en Institución	✓		✓		✓		
	Dirección							
13	Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo	✓		✓		✓		
14	Cómo son tus relaciones interpersonales con los demás trabajadores de Institución	✓		✓		✓		
15	Cómo consideras a la motivación que se te brinda en la Institución	✓		✓		✓		
16	Cómo consideras tu satisfacción personal en la Institución	✓		✓		✓		
17	Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Institución	✓		✓		✓		
18	Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes	✓		✓		✓		
	Control							
19	Cómo consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas	✓		✓		✓		

20	Cómo consideras los sistemas de control en el área donde te desempeñas	✓		✓		✓	
21	Cómo consideras los patrones de desarrollo de tus actividades laborales	✓		✓		✓	
22	Cómo evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras	✓		✓		✓	
23	Cómo consideras los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema	✓		✓		✓	
24	Qué tales son las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema	✓		✓		✓	

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

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

...16...de...12...del 20...19...

Apellidos y nombres del juez evaluador: Néiz Montero, Alexander

DNI: 45492864

Especialidad del evaluador: Ciencias de la información - Mag. en Gestión Pública

¹ **Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² **Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ **Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA SATISFACCIÓN LABORAL

N°	Ítems	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias
		Si	No	Si	No	Si	No	
	<i>Reto del trabajo</i>							
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	✓		✓		✓		
2	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo	✓		✓		✓		
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas	✓		✓		✓		
4	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable	✓		✓		✓		
5	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo	✓		✓		✓		
	<i>Sistema de recompensas</i>							
6	Cuando usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento	✓		✓		✓		
7	La Institución ofrece puestos de trabajo constantemente	✓		✓		✓		
8	Participas en las decisiones de tu área, oficina	✓		✓		✓		
9	Percibes un salario estándar en esta Entidad que te brinde cierta estabilidad económica	✓		✓		✓		
10	Las cargas de trabajo están bien repartidas	✓		✓		✓		
11	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas	✓		✓		✓		
12	La Institución valora tu trabajo y te brinda oportunidades de ascenso	✓		✓		✓		
13	Tienes muchas posibilidades de promoción en la Institución	✓		✓		✓		
14	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia"	✓		✓		✓		
	<i>Condiciones favorables</i>							
15	La Institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales	✓		✓		✓		
16	Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral	✓		✓		✓		
17	Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo	✓		✓		✓		
18	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores	✓		✓		✓		
19	Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo	✓		✓		✓		
	<i>Apoyo y colaboración</i>							
20	Sus compañeros son amables y siempre cooperan contigo	✓		✓		✓		
21	Crees que tu jefe valora el esfuerzo que haces en tu trabajo	✓		✓		✓		
22	Tu jefe te apoya y te explica de manera clara y completa las tareas a realizar	✓		✓		✓		

23	Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece	←		←		←		
----	---	---	--	---	--	---	--	--

Observaciones (precisar si hay suficiencia): Hay Suficiencia

Opinión de aplicabilidad: Aplicable Aplicable después de corregir No aplicable

16 de 12 del 2019

Apellidos y nombres del juez evaluador: Véliz Montero, Alexander

DNI: 45492864

Especialidad del evaluador: Ciencias de la información - Mag. en Gestión Pública

¹ Pertinencia: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.
² Relevancia: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo
³ Claridad: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo
Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión



Anexo 7. Prueba de fiabilidad de los instrumentos de Bernal V. (2019)

Prueba piloto de la variable gestión administrativa

PruebaPiloto_GestionAdministrativa.sav [ConjuntoDatos6] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 24 de 24 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24
1	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	1	3	1
2	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3
3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3
4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3
5	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3
6	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2
7	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3
8	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	3	3	4
9	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1
10	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3
11	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1
12	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	1	1
13	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3
14	1	3	3	1	1	1	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2
15	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	2
16	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3
17	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	1	1
18	2	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	2	3
19	1	3	3	1	1	2	1	2	1	2	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	1
20	3	3	3	2	3	1	1	1	2	1	3	1	3	3	3	3	2	1	2	1	1	1	2	2

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Confiabilidad_GestionAdministrativa.spv [Documento2] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

ultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Variable GestionAdministrativa
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

Casos	N		%	
	Válido	Excluido ^a		
	20	0	100,0	,0
Total	20		100,0	

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,961	24

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Prueba piloto de la variable satisfacción laboral

PruebaPiloto_SatisfaccionLaboral.sav [ConjuntoDatos7] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

24 : p13 Visible: 23 de 23 variables

	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23
1	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4
2	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	3
3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	4	3	4
4	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	3
5	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	4	4	4	4
6	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3
7	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4
8	1	2	2	2	4	4	1	2	3	2	2	3	4	1	1	2	2	2	3	2	3	1	2
9	1	4	4	2	3	3	2	1	2	2	3	2	4	1	1	4	2	1	2	2	2	1	4
10	1	2	2	1	1	1	1	2	4	2	2	3	4	1	1	2	1	2	4	2	1	1	2
11	2	2	2	2	2	2	4	3	3	3	1	2	4	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2
12	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	4	5
13	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2
14	4	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3
15	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	4	5
16	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	4	2	3	3	3	2	2	3	4	2	2	3	4
17	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	4	5
18	4	4	4	4	4	5	3	4	5	4	3	3	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	4
19	3	3	3	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	3	3	3	2	1	1	1	1	3	3
20	3	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	5	2	3	4	5

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

*Confabilidad_SatisfaccionLaboral.spr [Documento3] - IBM SPSS Statistics Visor

Archivo Editar Ver Datos Transformar Insertar Formato Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Resultado

- Fiabilidad
 - Título
 - Notas
 - Escala: Variable SatisfaccionLaboral
 - Resumen de procesamiento de casos
 - Estadísticas de fiabilidad

Fiabilidad

Resumen de procesamiento de casos

Casos	Válido	N	%
	Válido	20	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,943	23

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode ON

Anexo 8. Estadísticas del total de elementos del fenómeno gestión administrativa.

	Media de escala si el elemento se ha suprimid o	Varianza de escala si el elemento se ha suprimid o	Asociación total de elementos corregida	Alfa de Cronbac h si el elemento se ha suprimid o
Como consideras la toma de decisiones en la Institución.	53,94	270,550	,321	,950
Como consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas.	53,38	280,592	-,079	,952
Como consideras los planes de trabajo por área en la Institución.	53,29	271,950	,387	,949
Como consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la Institución.	54,09	257,238	,800	,946
Como consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Institución.	54,01	252,812	,723	,946
Como consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la Institución.	53,94	270,550	,321	,950
Como consideras la organización de las áreas de Institución.	53,91	240,956	,853	,944
Como consideras que es tu desempeño en la Institución.	53,97	250,363	,829	,945
Como consideras la designación de los cargos en la Institución.	53,62	236,404	,923	,943
Como consideras a las políticas generales vigentes en la Institución.	54,35	264,371	,662	,947
Como consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la Institución.	53,77	255,639	,793	,945
Como consideras la selección y reclutamiento de	53,64	250,163	,700	,946

personal administrativo en Institución.				
Como consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo.	53,66	249,191	,763	,945
Como son tus relaciones interpersonales con los demás trabajadores de Institución.	53,85	267,659	,420	,949
Como consideras a la motivación que se te brinda en la Institución.	53,87	270,325	,322	,950
Como consideras tu satisfacción personal en la Institución.	53,48	283,570	-,260	,953
Como consideras el liderazgo de tus jefes en la Institución.	53,85	252,624	,897	,944
Como consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes.	54,24	256,940	,737	,946
Como consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas.	53,88	243,116	,876	,944
Como consideras los sistemas de control en el área donde te desempeñas.	53,77	247,075	,816	,945
Como consideras los patrones de desarrollo de tus actividades laborales.	53,93	244,466	,682	,947
Como evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras.	54,06	248,620	,735	,946
Como consideras los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema.	54,22	260,998	,668	,947
Que tales son las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema.	54,09	251,944	,865	,944

Nota: elaboración propia a través del software SPSS.

Estadística del total de elementos del fenómeno satisfacción del empleado.

	Media de escala si el elemento se ha suprimid o	Varianza de escala si el elemento se ha suprimid o	Asociación total de elementos corregida	Alfa de Cronbac h si el elemento se ha suprimid o
Tu trabajo estimula tus ganas de superación.	53,71	259,691	,648	,947
Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo.	53,43	276,483	,169	,951
Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.	53,38	275,463	,210	,951
Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable.	53,80	251,925	,891	,944
Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.	53,65	245,642	,830	,944
Cuando usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento.	53,93	245,595	,843	,944
La institución ofrece puestos de trabajo constantemente.	54,07	244,654	,807	,944
Participas en las decisiones de tu área, oficina.	54,29	260,703	,706	,946
Percibes un salario estándar en esta Entidad que te brinde cierta estabilidad económica.	53,83	247,746	,830	,944
Las cargas de trabajo están bien repartidas.	53,91	248,838	,845	,944
Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.	53,83	260,475	,709	,946
La Institución valora tu trabajo y te brinda oportunidades de ascenso.	53,98	267,199	,432	,949
Tienes muchas posibilidades de promoción en la institución.	53,98	266,094	,408	,950
La rotación del personal presenta "igualdad y "justicia".	53,83	266,757	,445	,949

La institución cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.	53,66	260,226	,632	,947
Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.	53,43	273,307	,245	,951
Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo.	53,85	250,765	,890	,944
La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores.	53,87	251,242	,743	,945
Usted cree que las reglas y procedimientos contribuyen a hacer bien el trabajo.	53,65	245,995	,710	,946
Sus compañeros son amables y siempre cooperan contigo.	54,14	252,027	,768	,945
Crees que tu jefe valora el esfuerzo que haces en tu trabajo.	54,12	246,880	,871	,943
Tu jefe te apoya y te explica de manera clara y completa las tareas a realizar.	53,55	258,839	,587	,947
Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.	52,99	266,906	,444	,949

Nota: elaboración propia a través del software SPSS.

Anexo 9. Fórmula para la obtención de la muestra.

Se utilizó el muestreo probabilístico identificándose la muestra mediante la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P * qN}{e^2(N - 1) + Z^2 p * q}$$
$$n = \frac{(1.96)^2 (0.5)(0.5) (110)}{(0.05)^2(110 - 1) + (1.96)^2(0.5)(0.5)}$$
$$n = \frac{105.644}{1.2329} = 86$$

En el que:

n= Refiere a la magnitud de la muestra

Z= Refiere al grado de confianza (1.96)

p= Refiere a la posibilidad de éxito (0.5)

q= Refiere a la posibilidad de fracaso (0.5)

N= Refiere a la magnitud del universo

e= Refiere al margen de fallo (5%)

Anexo 10. Fotos de la encuesta.

