



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021**

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:

Maestro en Administración de Negocios - MBA

AUTOR:

Pumaquispe Saya, Marlon ([ORCID: 0000-0001-8321-5020](https://orcid.org/0000-0001-8321-5020))

ASESOR:

Mg. Gonzales Matos, Marcelo Dante ([ORCID: 0000-0003-4365-5990](https://orcid.org/0000-0003-4365-5990))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gerencias Funcionales

LIMA – PERÚ

2022

DEDICATORIA

La culminación de este estudio es dedicada de manera muy especial a mis queridos padres, Mario Pumaquispe Alata y Rosa Saya Macedo, que me dieron la vida y me educaron.

A mis hermanos Pepe y Yaneth, por su apoyo incondicional, quiénes a lo largo de mis estudios y en todo momento me impulsaron a seguir adelante

A mis docentes quienes me inculcaron sus conocimientos, experiencias, sabiduría, para la obtención de mi grado de Maestro.

Marlon Pumaquispe Saya

AGRADECIMIENTO

Mi gratitud y sincero reconocimiento a la Universidad Privada Cesar Vallejo, Unidad de Posgrado de la Facultad de Ciencias Empresariales, en cuyas aulas me forme profesionalmente.

De igual forma agradecer a todos los catedráticos de la Facultad de Ciencias Empresariales que con su valiosa enseñanza y experiencia contribuyeron a mi desarrollo profesional.

A la Municipalidad Distrital de Sina que me abrieron las puertas y me brindaron toda la información necesaria y a quienes colaboraron en la realización de la presente tesis de investigación.

A todos mis amigos, por cada palabra de aliento y apoyo constante.

Y finalmente agradecer a mis compañeros por su compañía y los grandes momentos.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	ii
AGRADECIMIENTO	iii
ÍNDICE DE CONTENIDOS	iv
ÍNDICE DE TABLAS	v
ÍNDICE DE FIGURAS	vii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	6
III. METODOLOGÍA	44
3.1. Tipo y diseño de, investigación	44
3.2. Variables y operacionalización	46
3.3. Población, muestra y muestreo	47
3.4. Técnicas, e instrumentos, de recolección, de datos	48
3.5. Métodos, de análisis, de datos	51
3.6. Aspectos éticos	51
IV. RESULTADOS	53
V. DISCUSIÓN	96
VI. CONCLUSIONES	101
VII. RECOMENDACIONES	104
REFERENCIAS	107
ANEXOS	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	Distribución de la población de estudio.....	46
Tabla 2	Principales técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	48
Tabla 3	Validez del instrumento.....	48
Tabla 4	El nivel de confiabilidad del instrumento de las dos variables: P1 al P25.....	50
Tabla 5	El nivel de confiabilidad del instrumento de la primera variable: p1 al p11.....	50
Tabla 6	El nivel de confiabilidad del instrumento de la segunda variable: p12 al p25.....	51
Tabla 7	El Niveles de medición de la Variable 1 (D1, D2, D3, D4).....	52
Tabla 8	El Niveles de medición de la Variable 2 (D1, D2, D3, D4).....	52
Tabla 9	Cómo consideras la toma de decisiones en la Municipalidad de Sina.....	53
Tabla 10	Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Municipalidad de Sina.....	54
Tabla 11	Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Municipalidad de Sina.....	55
Tabla 12	Cómo consideras la organización de las áreas de la Municipalidad de Sina.....	56
Tabla 13	Cómo consideras la designación de los cargos en la Municipalidad de Sina.....	57
Tabla 14	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades en la Municipalidad de Sina.....	58
Tabla 15	Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Municipalidad de Sina.....	59
Tabla 16	Cómo son tus relaciones interpersonales con los trabajadores en la Municipalidad de Sina.....	60
Tabla 17	Cómo consideras tu satisfacción personal en la Municipalidad de Sina.....	61
Tabla 18	Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas.....	62
Tabla 19	Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas.....	63
Tabla 20	Tu trabajo estimula tus ganas de superación.....	64
Tabla 21	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo.....	65
Tabla 22	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable.....	66
Tabla 23	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.....	67
Tabla 24	Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento.....	68
Tabla 25	Las cargas de trabajo están bien repartidas.....	69
Tabla 26	Los salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades.....	70

Tabla 27 La rotación del personal en tu Entidad presenta "igualdad" y "justicia"	71
Tabla 28 Tu Entidad cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.....	72
Tabla 29 Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.....	73
Tabla 30 Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo.....	74
Tabla 31 Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted.....	75
Tabla 32 Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo.....	76
Tabla 33 Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar.....	77
Tabla 34 Nivel de percepción de la variable 1 “Gestión Administrativa”.....	78
Tabla 35 Nivel de percepción de la dimensión “Planeación”.....	79
Tabla 36 Nivel de percepción de la dimensión “Organización”.....	80
Tabla 37 Nivel de percepción de la dimensión “Dirección”.....	81
Tabla 38 Nivel de percepción de la dimensión “Control”.....	82
Tabla 39 Nivel de percepción de la Variable 2 “Satisfacción Laboral”.....	83
Tabla 40 Nivel de percepción de la dimensión “Reto del trabajo”.....	84
Tabla 41 Nivel de percepción de la dimensión “Sistema de recompensas”.....	85
Tabla 42 Nivel de percepción de la dimensión “Condiciones Favorables”.....	86
Tabla 43 Nivel de percepción de la dimensión “Colegas que brindan apoyo”.....	87
Tabla 44 La prueba de normalidad	88
Tabla 45 El valor y significancia del coeficiente de Rho Spearman.....	89
Tabla 46 Grado de correlación y el nivel de significancia entre la variable 1 gestión administrativa y la variable 2 satisfacción laboral.....	90
Tabla 47 Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral.....	91
Tabla 48 Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral.....	92
Tabla 49 Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral.....	93
Tabla 55 Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral.....	94

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1	Cómo consideras la toma de decisiones en la Municipalidad de Sina.....	53
Figura 2	Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Municipalidad de Sina.....	54
Figura 3	Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Municipalidad de Sina.....	55
Figura 4	Cómo consideras la organización de las áreas de la Municipalidad de Sina.....	56
Figura 5	Cómo consideras la designación de los cargos en la Municipalidad de Sina.....	57
Figura 6	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades en la Municipalidad de Sina	58
Figura 7	Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Municipalidad de Sina.....	59
Figura 8	Cómo son tus relaciones interpersonales con los trabajadores en la Municipalidad de Sina.....	60
Figura 9	Cómo consideras tu satisfacción personal en la Municipalidad de Sina.....	61
Figura 10	Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas.....	62
Figura 11	Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas.....	63
Figura 12	Tu trabajo estimula tus ganas de superación	64
Figura 13	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo.....	65
Figura 14	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable.....	66
Figura 15	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.....	67
Figura 16	Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento.....	68
Figura 17	Las cargas de trabajo están bien repartidas.....	69
Figura 18	Los salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades	70
Figura 19	La rotación del personal en tu Entidad presenta "igualdad" y "justicia".....	71
Figura 20	Tu Entidad cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.....	72
Figura 21	Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.....	73
Figura 22	Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo.....	74
Figura 23	Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted.....	75
Figura 24	Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo.....	76
Figura 25	Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar.....	77
Figura 26	Nivel de percepción de la variable 1 “Gestión Administrativa”.....	78

Figura 27	Nivel de percepción de la dimensión “Planeación”.....	79
Figura 28	Nivel de percepción de la dimensión “Organización”.....	80
Figura 29	Nivel de percepción de la dimensión “Dirección”.....	81
Figura 30	Nivel de percepción de la dimensión “Control”.....	82
Figura 31	Nivel de percepción de la Variable 2 “Satisfacción Laboral”.....	83
Figura 32	Nivel de percepción de la dimensión “Reto del trabajo”.....	84
Figura 33	Nivel de percepción de la dimensión “Sistema de recompensas”.....	85
Figura 34	Nivel de percepción de la dimensión “Condiciones Favorables”.....	86
Figura 35	Nivel de percepción de la dimensión “Colegas que brindan apoyo”.....	87

RESUMEN

La investigación titulada “Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021”. El objetivo general fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Y los objetivos específicos son: Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, determinar la relación entre control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. La metodología de investigación, es de enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional; la muestra consideró 57 colaboradores de la municipalidad de Sina, se recolectó datos aplicando la encuesta y el cuestionario. Los resultados estadísticos determinaron que el 64.90% representado por (37 sujetos) indican que la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular, el 22.80% representado por (13 sujetos) indican que la gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno, el 12.30% representado por (7 sujetos) indican que la gestión administrativa se encuentra en un nivel malo, además el resultado de grado de correlación de las variables determinadas entre gestión administrativa y satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,883 el resultado demuestra que existe un correlación de positiva alta, por lo tanto, se tiene un nivel de significancia de $p = 0,003 < 0,05$. Por tanto, se concluye que la gestión administrativa mide las dimensiones de las cuatro fases de: planear, organizar, direccionar y controlar. De esa manera incide significativamente en la satisfacción laboral como en el reto del trabajo, priorizando un sistema de recompensa justa para el trabajador, las condiciones favorables del trabajador y la cantidad de apoyo que recibe de sus compañeros. para la mejora continua en el sector público y el logro de metas y objetivos. Además, la satisfacción de servicios de calidad a los ciudadanos del Distrito de Sina.

Palabras clave: Gestión administrativa, satisfacción laboral, planificar, organizar, dirección.

ABSTRACT

The investigation titled "Administrative Management, and job satisfaction in workers of the District Municipality of Sina, Puno, 2021". The general objective was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in the workers of the District Municipality of Sina, Puno, 2021. And the specific objectives are: Determine the relationship between planning and job satisfaction of the District Municipality of Sina, Puno, 2021, determine the relationship between the organization and job satisfaction of the District Municipality of Sina, Puno, 2021, determine the relationship between management and job satisfaction of the District Municipality of Sina, Puno, 2021, determine the relationship between control and job satisfaction of the District Municipality of Sina, Puno, 2021. The research methodology is quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, applied type, correlational descriptive level; The sample considered 57 collaborators of the municipality of Sina, data was collected applying the survey and the questionnaire. The statistical results determined that 64.90% represented by (37 subjects) indicate that administrative management is at a regular level, 22.80% represented by (13 subjects) indicate that administrative management is at a good level, 12.30% represented by (7 subjects) indicate that administrative management is at a bad level, in addition the result of the degree of correlation of the variables determined between administrative management and job satisfaction, according to Spearman's Rho is 0.883, the result shows that there is a correlation of high positive, therefore, we have a significance level of $p = 0.003 < 0.05$. Therefore, it is concluded that administrative management measures the dimensions of the four phases of: planning, organizing, directing and controlling. In this way, it has a significant impact on job satisfaction as well as on the job challenge, prioritizing a fair reward system for the worker, favorable conditions for the worker and the amount of support they receive from their colleagues. for continuous improvement in the public sector and the achievement of goals and objectives. In addition, the satisfaction of quality services to the citizens of the Sina District.

Keywords: Administrative management, Job satisfaction, planning, organizing, direction.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día las entidades públicas y las instituciones privadas empresariales, se han visto contar con los instrumentos acordes a las necesidades de las instituciones, para asegurar un prestación de servicio de calidad y optima de las entidades públicas hacia los usuarios, para lo cual es de vital importancia, llevar a cabo un análisis exhaustivo de la capacidad de la gestión administrativa, para hacer una evaluación en los distintas áreas y detalles, aspectos por mejorar, sobre todo fortalecer las capacitaciones y el desenvolvimiento de los trabajadores en la institución, así mismo la implementación de herramientas de gestión, para el buen desarrollo de los funcionarios.

En la actualidad el constante cambio como administrativo y laboral, la responsabilidad recae a los trabajadores de las entidades públicas, ya que ellos son los que atienden directamente a los usuarios, como también son los que a diario resuelven las distintas problemáticas que aqueja todas las instituciones. Por ello es de vital importancia que los funcionarios tengan ambientes cómodos y agradables, como también motivaciones extras para el mejor desempeño laborar y cumplir con las expectativas y alcanzar las metas y objetivos trazados por la municipalidad distrital de Sina.

En nuestro país, el servicio que se brinda en las instituciones del estado, en muchas oportunidades fue cuestionada, el descontento de los usuarios por una atención de baja calidad, los factores de la problemática son el estrés, inadecuada clima laboral, insatisfacción, la no existencia de un buen clima laboral etc. "La satisfacción laboral puede influir directamente al desarrollo como el rendimiento y la motivación de manera rápida. Así mismo, también genera variedad de respuestas en distintos niveles de profundidad, el impacto en el compromiso con la institución ". Muestra clara que las entidades se encuentran en constante preocupación por evaluar la satisfacción laboral de sus funcionarios, así como la implementación de mecanismos que sean eficientes a lo largo del tiempo.

Cabe resaltar que aquellas entidades que predominan en dar un servicio de primera calidad, cuentan con buenas políticas institucionales con respecto al clima organizacional. Un adecuado clima laboral, ayuda a encontrar profesionales de calidad en el mercado de la oferta laboral. Cabe precisar que el impacto que recibe el trabajador en la institución es de un valor

fundamental y continua que siempre ira ligado a la motivación en el centro de trabajo, podemos añadir que la Municipalidad deberá de contar con todas las comodidades, para que el trabajador se sienta a gusto y ganas de trabajar, y constantemente estimular la motivación personal, se deberá de establecer en todas las áreas y niveles de la municipalidad. A medida que se estimule la satisfacción laboral, rápidamente incrementara el compromiso de los funcionarios en sus quehaceres diarias y cumplir satisfactoriamente con la meta establecida. Sin embargo, cuando la satisfacción laboral es mala, los funcionarios no ponen de su parte y no cumplen adecuadamente con las tareas establecidas.

Por lo tanto, decimos que con funcionarios con una buena satisfacción laboral se puede lograr los planes establecidos en la entidad. Muy al margen de promover capacitaciones, sensibilidad laboral, actividades que fomenten un buen clima laboral entre los trabajadores, será indispensable tomar acciones para medir progresivamente para saber si la satisfacción laboral continua positivo o no. Es importante hacer una investigación de la coherencia y la magnitud de relación existente de la gestión administrativa y la satisfacción laboral, con el propósito de obtener cuales son los indicadores que influyen entre estas variables. La gestión administrativa es la acción que conlleva a lograr las metas y objetivos que se formulan o plantean en las organizaciones, de esa forma optimizar las funciones a desarrollar en la institución. Que los trabajadores lleguen a ser eficaces y eficientes.

La gestión administrativa se define como una agrupación de procedimientos de la gestión administrativa que se divide en cuatro etapas, que son las siguientes: planificación, organización, dirección y como también control. (Chiavenato I, 2016) Así mismo de la gestión administrativa nacen una serie de indicadores que se relacionan directamente con los trabajadores de la institución y que determinan como se encamina la satisfacción laboral. Los gerentes de cada área son los que se encargan de administrar las cuatro etapas de la gestión administrativa, tales actividades llevan a la entidad conseguir con el logro de objetivos y metas planteados dentro de la organización. La satisfacción laboral son distintas aptitudes y las actitudes que transmiten o manifiestan los funcionarios dentro de la entidad, los trabajadores manifiestan de la manera como son tratados dentro de la institución, así como también con los jefes y los compañeros de la institución, en las distribuciones de cada uno de los roles y las funciones a realizar, cuanto de participación tiene y que grado de validez tiene sus opiniones, si son tomadas en cuenta o no. La satisfacción laboral influirá siempre en la actitud y en la

conducta que el empleado manifiesta frente a los deberes que se le presenta y por supuesto al compromiso con la institución que lo tiene contratado.

De este modo la trascendencia que tiene la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral de todos los funcionarios de la municipalidad, la importancia de que es tomado en cuenta en los últimos años, ya que, una buena gestión administrativa siempre son reflejados en los funcionarios de la entidad y esta a su vez cómo son atendidos los usuarios que asisten a la entidad a efectuar algún trámite documentario en la entidad. Por tanto, la investigación buscara validar el grado de relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad distrital de Sina, Puno, 2021. En la actualidad se requiere profesionales competentes, líderes con habilidades laborales como: Trabajo en equipo, organización, capacidad de análisis de datos, habilidad para tomar decisiones, orientación al cliente, creatividad e innovación, Etc. Que estén capacitados para los cambios y exigencias de las instituciones públicas, el caso de la municipalidad distrital de Sina, para ello es vital importancia que los trabajadores de la institución, se encuentren en constante actualización y aprendizaje para sacar adelante la entidad.

El presente trabajo de investigación, cuenta con un aporte principal de fortalecer las competencias organizativas dentro de la institución, así de esa forma incrementar la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Sina, y el desenvolvimiento laboral de los funcionarios públicos de esta entidad. La presente investigación, pretendió aportar con los factores importantes para mejorar la productividad y la eficacia en la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Sina, factores que encaminará el aumento de la satisfacción laboral de los componentes de la entidad así mismo aumentando la buena relación entre los trabajadores al interior de la entidad y tener una percepción distinta del exterior.

El problema general del presente trabajo de investigación fue: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021?. Los problemas específicos fueron: ¿Cuál es la relación entre la planificación y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la organización y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021?, ¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021? ¿Cuál es la relación entre control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021?. El presente trabajo de investigación, tuvo una

justificación metodológica y teórica sobre la correspondencia existente entre las variables de gestión administrativa y la satisfacción laboral de la municipalidad distrital de Sina; para tal razón se aplicó las técnicas e instrumentos, herramientas, cuestionarios adecuados que nos llevó a obtener un reporte real y verídica, mediante la obtención de información y los distintos análisis podremos confrontar nuestras suposiciones.

El objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Los objetivos específicos fueron: Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, determinar la relación entre control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Finalmente tenemos la siguiente hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Las hipótesis específicos fueron: Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, existe una relación significativa entre dirección y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021.

Justificación de la investigación: Se requiere profesionales competentes, líderes con habilidades laborales como: Trabajo en equipo, organización, capacidad de análisis de datos, habilidad para tomar decisiones, orientación al cliente, creatividad e innovación, Etc. Que estén capacitados para los cambios y exigencias de las instituciones públicas, el caso de la municipalidad distrital de Sina, para ello es vital importancia que los trabajadores de la institución, se encuentren en constante actualización y aprendizaje para sacar adelante la entidad. El presente trabajo de investigación, cuenta con un aporte principal de fortalecer las competencias organizativas dentro de la institución, así de esa forma incrementar la gestión administrativa de la municipalidad distrital de Sina y el desenvolvimiento laboral de los funcionarios públicos de esta entidad.

La presente investigación, pretende contribuir con los factores importantes para aumentar la productividad y la eficacia en la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Sina, factores que encaminará el aumento significativo de la satisfacción laboral de los componentes de la entidad, así mismo aumentando la buena relación entre los trabajadores al interior de la entidad y tener una percepción distinta del exterior. La investigación, la justificación del presente trabajo de investigación, tiene una justificación metodológica y teórica sobre la correspondencia que existe entre las variables de gestión administrativa y la satisfacción laboral de la municipalidad distrital de Sina; para tal razón se aplicara las técnicas e instrumentos, herramientas, cuestionarios adecuados que nos llevara a obtener un reporte real y verídica, mediante la obtención de información y los distintos análisis podremos confrontar nuestras suposiciones.

II. MARCO TEÓRICO

Los antecedentes del presente trabajo de investigación son las siguientes: Respecto a las investigaciones internacionales tenemos a Vargas y Sabogal (2017) en el trabajo de investigación *“Fortalecimiento del programa en la gestión administrativa en los estudiantes egresados de la universidad nacional de Colombia”* Universidad Libre de Colombia, Bogotá – Colombia. Tuvo como objetivo general del trabajo de investigación, la implementación de una estrategia de gestión administrativa que refuerce el programa de los egresados desde el performance de coordinadores de la UNC, el diseño metodológico utilizada fue empírico y teórico, según la investigación sobre la necesidad de implementar una estrategia administrativa para fortalecer el desempeño laboral de coordinadores del programa de egresados de la UNC se logra decir que se ha cumplido con lo planeado, además es importante conocer las normas y sobretodo la normatividad de egresados en el país; así mismo los objetivos de la institución, las visiones y misiones, aspectos humanos , lógicos y como también administrativos para una acción puntual para la mejora y desarrollo de la misma, ya que cada institución tiene características diferentes y que benefician a poblaciones particulares como el caso los programas de egresados de la universidad.

Del mismo modo tenemos a Ramos y Padilla (2016) en la investigación titulada *“Satisfacción laboral del personal administrativo del órgano central de gobierno de la Universidad Autónoma de Zacatecas”* Universidad Autónoma de Zacatecas Francisco García Salinas – México. En la investigación se analizó distintos factores de la satisfacción laboral en dicha institución y se algunos de las problemáticas y soluciones para lograr la satisfacción laboral del personal que labora. Luego del análisis se puede observar que el entorno laboral del personal que labora en la administración central de la universidad, hay mayor nivel de satisfacción laboral con los denominados factores intrínsecos que con los extrínsecos. Los factores más evaluados fueron: éxito personal y desempeño de responsabilidad. El personal ha expresado su voluntad de lograr metas y objetivos de desarrollo personal. Los trabajadores han manifestado su nivel de preocupación es con respecto a la carga laboral que tienen, muy a margen de ello mantienen su elevada actitud, compromiso y dedicación en sus labores diarias. Los resultados obtenidos indican que las actitudes de todos los trabajadores están claramente

enfocadas a la individualidad grupal ya que existen también algunos factores de menor valor, pero siguen siendo importantes, el factor de compensación monetaria, así como la seguridad e higiene del personal del trabajo.

Así se tiene una investigación en Argentina realizado por Hinojosa (2016) "*Satisfacción laboral administrativa: El caso del Centro de Ciencias Económicas y Administrativas de la Universidad de Guadalajara, (CUCEA U de G)*" en México. Teniendo como objetivo principal conocer las posturas del personal administrativo de CUCEA que tiene hacia el trabajo y cuáles son los factores vinculantes al sistema de relación laboral y los factores que influyen directamente a la satisfacción laboral o insatisfacción laboral, con tipo de investigación no experimental con un enfoque cualitativo. Gracias a la investigación se pudo conocer las actitudes de los trabajadores administrativos del CUCEA que tiene con sus trabajadores y los factores determinantes que vinculan con la relación laboral y que influye directamente en la insatisfacción o satisfacción laboral de los funcionarios administrativos, podemos decir que la satisfacción laboral es un factor importante que condiciona la motivación del trabajador y así mismo condiciona la eficiencia de todos los trabajadores administrativos, también se observó que el personal se siente medianamente satisfecho y muchos de ellos son de las condiciones salariales, el autor considera que es importante hablar y investigar de problemáticas laborales desde el punto de vista contraria al empleador a si de esa forma se puede optimizar mejor los recursos humanos.

Así mismo, tenemos una investigación realizada en Ecuador realizado por Valencia (2014) en su tesis "*Influencia satisfacción eficiencia laboral personal de Ecu Laboratorios - USA*". Universidad, Andina Simón, Bolívar, Quito Ecuador. Con el objetivo común de realizar un diagnóstico de satisfacción laboral en los laboratorios ecuatorianos estadounidenses para determinar en qué medida afecta el desempeño a partir de una evaluación de las condiciones que configuran la cultura empresarial. Utilizo método tradicional de evaluación de desempeño, como la alternancia en la clasificación y comparación de pares. Una vez realizada la investigación el autor llega a la siguiente conclusión: se aprecia que los laboratorios de Ecu-American tiene las características que se distingue de otras empresas, ya que se presentan que el factor de satisfacción labora que tiene una influencia directa con los empleados respecto a sus comportamientos. Utilizando el método chi cuadrado se prueba que la satisfacción laboral tiene una influencia directa en el desempeño laboral de en la empresa Ecu-American, puesto que se

determinó que existe la insatisfacción de los empleados tiene una incidencia con respecto a su rendimiento, implican que llevan el bajo desempeño laboral dado que existe una desconformidad con respecto a Procesos administrativos en la empresa. Los resultados que se obtuvieron en dicha investigación no permite conocer las condiciones que se encuentran los trabajadores de la instituciones y se sabe que existe un alto grado de desacuerdos del personal con referencia a satisfacción laboral, dicho resultado permite al investigador realizar un plan de acción para mejorar dicho factor, de esa manera se contribuye para el correcto desempeño de los trabajadores y que permite realizar actividades con eficacia y eficiencia para el adecuado logro de metas y objetivos del laboratorio de Ecu American.

Respecto a las investigaciones nacionales tenemos a Luján (2018) en su investigación titulada “*Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional oriente Pucallpa - INPE 2018*”, Universidad de Huánuco, Huánuco – Perú. Su principal objetivo fue determinar el grado de relación de la gestión administrativa y satisfacción laboral de los colaboradores de la sede administrativa de la Oficina Regional de Pucallpa Oriental - INPE. 2018. El método utilizado en el presente trabajo de investigación fue de tipo investigación aplicada, dado el enfoque cuantitativo y el nivel descriptivo-explicativo del estudio, el diseño del estudio no fue experimental, el autor concluye que existe un adecuado desarrollo organizacional positivo, como también se observa que vienen adecuando políticas administrativas con ello se aumenta la capacidad del personal y como también la atención a los clientes o usuarios, con respecto a la planificación se alinearon políticas institucionales al plan nacional del bicentenario y nuevas tendencias de administración de los INPEs, es importante que la institución cuenta con línea de carrera, para motivar al personal para ser mejor cada día y como también impulsar a la institución a logro de metas y objetivos, Asimismo, el autor recuerda que la organización, planificación y la gestión, entre los tres factores existe un grado de relación positiva alta con respecto a la variable satisfacción laboral como en factores indicadores y motivadores, como en las situaciones laborales y remuneraciones a los trabajadores, es importante resaltar que hay un ambiente organizacional positivo y es importante la implementación de nuevas políticas de desarrollo institucional, todo en beneficio de los operadores administrativos, aumentando sus competencias y la calidad del servicio a los usuarios. En la planificación, las políticas institucionales se alinearon con el plan del bicentenario y con los nuevos paradigmas de la administración penitenciaria. La importancia

del liderazgo en la toma de decisiones y en la creación de un clima organizacional positivo, en el que se logre el desarrollo de capacidades y alta productividad.

Del mismo modo tenemos a Espirito y Muños (2017) en la tesis titulada “*Gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral en la Micro red de salud de Rio Negro – Satipo, 2017*”. Universidad Peruana “Los Andes” Junín – Perú. El objetivo principal de la investigación fue; determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Micro red de salud en la localidad de Rio Negro, dicha investigación se realizó con el método científico y el diseño de investigación fue de diseño correlacional, corte transversal y no experimental, concluye que: existe un alto grado de relación entre las dos variables tanto la gestión administrativa y satisfacción laboral en dicha entidad, una vez realizada la encuesta, un gran margen de trabajadores representado por 60% indican y hacen conocer su malestar mencionando que la gestión administrativa es malo, y un menor porcentaje representado por 38% indican que es regular y tan solo el 2% mencionan que es bueno. De esa manera se demuestra que existe la mayor cantidad de trabajadores insatisfecho y hacen conocer su malestar que directamente afecta a logro de objetivos. Además, existe un grado relación importante entre la organización y desempeño laboral, identificándose una cantidad importante de colaboradores indican que la organización en la institución es mala y que se debería reestructurar acorde a la realidad dicho malestar está representado por un 60% de trabajadores y están regularmente satisfecho un 35% y un 5% mencionan que la organización es buena, existiendo malestar en la gran cantidad de trabajadores ya que consideran que es importante una buena organización para impulsar y sacar adelante la institución. Se recomienda que los directivos deberán hacer uso adecuado de recursos con respecto a los recursos humanos, es urgente el desarrollo de lineamientos para cumplir todas las metas y objetivos trazadas conllevando a una orientación de nivel alto de satisfacción laboral y un excelente desempeño laboral motivado y adecuado. En el tiempo actual es indispensable que las organizaciones cuenten con una planificación adecuada, por ello cabe precisar que los directivos de esta institución estudiada deberán desarrollar un liderazgo adecuado para lograr una planificación adecuada.

Córdova y Arévalo (2018) en la tesis titulada “*Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipán S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017*”. Universidad Nacional de San Martín, Tarapoto – Perú. Su principal objetivo fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de

los colaboradores de la empresa distribuidora Tulipán S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017. Tipo de investigación aplicada, nivel de investigación correlacional, con diseño de investigación no experimental. Conocidos los resultados de la encuesta, se llegaron a las siguientes conclusiones: La empresa no cuenta con una adecuada planificación puesto que se evidencia que existe la gestión administrativa de manera regular, ello implica que todas las actividades no son o no pueden ser programadas y controladas en todos los procesos, cabe precisar que el manual de funciones y organización no son actualizados en su momento. Con respecto a la satisfacción laboral se puede observar que se encuentra en un nivel regular puesto que la mayoría de los trabajadores no se encuentran valorados en la empresa, debido a que no se toma en cuenta las sugerencias y las opiniones que se alcanza a la unidad de gerencia, la acción implica que no alcanza la repercusión organizacional esperada. Luego de conocer las conclusiones los autores dan las siguientes recomendaciones: el gerente de la empresa debe gestionar de manera eficaz y de manera eficiente los tramites documentarios, se sugiere hacer el requerimiento de personal calificado y con una experiencia basta para gestionar y agilizar los procedimientos administrativos, con una información precisa y verídica, por otro lado es importante que la empresa tome en cuenta el clima laboral haciendo una evaluación en su momento oportuno, además de las capacitaciones mensuales, así de esa manera suplir las deficiencias y lograr las metas y objetivos planteados, se puede apreciar que el gerente debe mejorar el rendimiento social ya sea confraternizando, haciendo motivaciones y reconociendo al rendimiento de los trabajadores, es importante incentivar al crecimiento personal dentro de la empresa.

Así mismo tenemos a Cabrera (2018) en su investigación titulada "*Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana*" Universidad ESAN, Lima – Perú. El objetivo principal del presente trabajo de investigación fue: Determinar cuál es el nivel del clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores la Institución Pública Peruana en estudio. El diseño de investigación fue de tipo cuantitativo con alcance de diseño correlacional, el autor concluye que: Se puede evidenciar que el clima organizacional para mujeres y varones tiene una coincidencia en que las dimensiones comunicación, autorrealización y las condiciones laborales son favorables.

Tenemos al tesista Machuca (2020) en su tesis titulada. "*Satisfacción laboral entre el personal administrativo y administrativo de la empresa privada de servicios empresariales*" La Universidad Ricardo de Palma, Lima - Perú. Su objetivo principal es describir y comparar el

nivel de satisfacción del parto entre los trabajadores administrativos y el ejecutivo de una empresa privada en el sector de servicios comunes de Lima, un tipo básico de investigación utilizada, se han logrado las siguientes conclusiones: con respecto a la encuesta se han extraído las siguientes conclusiones: existen diferencias en general insignificantes en la satisfacción de los trabajadores y empleados en términos de cascada administrativa, se encuentra que existe una diferencia significativa en el tamaño de la importancia de la tarea, porque entre los dos Las estaciones, se cree que las funciones son importantes para la sociedad, las personas concluyen que, en el tamaño de las condiciones de trabajo, si existe una diferencia significativa en la que se distinguen las funciones, especialmente relacionadas con mayor comodidad puede realizar funciones de entrega, las personas encuentran que no hay diferencia si los significativos o el tamaño de la NTE y el conocimiento personal de la sociedad, muestran que las empresas cuidan Suposición de condiciones de servicio similares en dos trabajadores de clase, como actividades médicas o de menor aniversario, etc.

Castañeda y Vásquez (2016) Tesis titulada *"La gestión administrativa y su relación con la satisfacción de los estudiantes de la Escuela Superior Universitaria Nacional de Pedro Ruiz Gallo 2015"* Universidad Señor de Sipan, Lambayeque - Perú. El objetivo principal fue determinar la existencia de una relación entre la gestión administrativa y la satisfacción de los estudiantes de la Escuela de Posgrado de la Universidad Nacional de Pedro Ruiz Gallo (2015) utilizo el método inductivo y da los siguientes resultados: Las siguientes conclusiones: Sobre la visión, misión y objetivos de la organización, el 80% dijo que no tiene suficientes recursos para la organización. El 53% actualizado dijo que el liderazgo burocrático es coercitivo y el 6% distinto en términos de criterios de control, cantidad, costo, errores o estrategias no corregidas utilizadas para mejorar el servicio. En cuanto a los factores de satisfacción del servicio, la puntuación media es de 2,68 factores tangibles 2,19 de fiabilidad, 2, 18 de respuesta 2, 21 de seguridad y 2,11 al mismo tiempo. La calidad también mejoró.

Las teorías que debaten sobre la gestión administrativa variable, Chiavenato (2016) dijeron esta variable: es un proceso que incluye planificar, gestionar, organizar y controlar el uso de las organizaciones de comunicaciones. Para lograr sus objetivos. Es para traducir metas y acciones específicas sobre el uso de la planificación, la organización, la evaluación, la gestión y el control de las actividades en diferentes niveles de un negocio para lograr los objetivos. La base de la gestión administrativa se convertirá en acto de desempeñarse juntos en el progreso de

la sociedad; Debido a que es necesario establecer objetivos claros y detallados, las actividades necesarias para obtener los máximos beneficios de los recursos disponibles. Quichca (2017) señala que "es un proceso operativo muy específico, que incluye planificar, organizar, implementar y controlar y realizar para identificar y lograr los objetivos determinados por la historia, utilizan los recursos humanos y otros recursos. Como resultado, la gestión administrativa es el proceso donde los recursos humanos y las coordinadas se asignan de manera óptima para lograr los objetivos y objetivos de la organización.

Anzola (2012) mencionó la gestión administrativa que: que involucra un esfuerzo coordinado de la totalidad, en otras palabras, así es como las personas insisten en lograr la rentabilidad de los objetivos generales, una de sus funciones respectivas, para cumplir con los pasos esenciales, como la planificación, la implementación. y evaluar el resultado está lleno. En este sentido, el investigador considera una actividad de gran importancia al gobierno, porque los objetivos indicados, se suscriben a los esfuerzos para coordinar con todos los empleados que trabajan en la misma organización, independientemente de sus niveles. Está claro que cada compañía está persiguiendo uno o más goles, se puede lograr a través de un proceso ordenado. Münch (2014) mencionando que esta gobernanza informó muchos beneficios, tales como: a) a través de técnicas y procesos, velocidades, velocidades, eficiencia y simplificación de los trabajos de ahorro y el costo de ahorro; b) Afecta la productividad, la eficiencia, la calidad y la competitividad de cualquier organización; c) Promover la máxima productividad de Carro y calorías. También se informó que es una doctrina se enfoca en la investigación de las organizaciones, pretendiendo decodificar cómo nacen, el progreso o el fracaso, identifican sus objetivos, cómo mejorar su gestión y qué está comprometido con la empresa.

Una persona puede decir que la gestión administrativa se basa en un estudio en acciones específicas y agrega un rol de respuesta o debe cumplir con cada organización comprometida con su entorno social y obtener beneficios de la comunidad. Para Millán, Córdoba y Ávila (2019) señala que es un conjunto de acciones y decisiones para lograr un objetivo predeterminado. La idea de administrar referirse a lograr resultados óptimos en todos los aspectos, por lo que no debe entenderse como un conjunto de acciones, sino un logro. Después de eso, con la administración de audio, no recibe fallas o desacuerdo en otra organización, las actividades se llevarán a cabo en tiempo y sistemas, aprovechen los recursos de las empresas y las habilidades de todo el empleado en la administración administrativa y de operación. Yeñez

(2014) dijo que el Gobierno se estableció en el conocimiento para sistematizar el proceso de diagnóstico, diseño, planificación, control de cumplimiento y acción de las organizaciones interactivas en el contexto social dirigido por razones y tecnológicas. A este punto de vista, el gobierno debe tener en cuenta. La verdadera sociedad de la que crezca, y debe tener conocimientos actuales, a saber, modernizar su conocimiento para mejorar el proceso de diagnóstico, establecer la siguiente, la planificación y la implementación, es un punto importante porque los cambios tienen una visión moderna para crecer.

La gerencia administrativa se centra básicamente en cómo está organizado el negocio y las prácticas que debe seguir un gerente eficaz. Mientras que los pioneros de la gestión científica intentaron determinar la mejor manera de hacer un trabajo, los gerentes administrativos exploraron la posibilidad de una manera ideal (regla empírica) de trabajar juntos, hacer todo el trabajo y hacer que una organización funcione. Por lo tanto, el objetivo principal de la escuela de administración o teoría de la administración general es encontrar la mejor manera de administrar la organización. La escuela administrativa también se conoce como principios de gobierno tradicionales. Henry Fayol, un industrial francés, fue el principal arquitecto y padre de la teoría administrativa. Según ellos, los dos principales contribuyentes a la escuela de pensamiento en la gestión administrativa fueron Fayol (1930) y Weber (1922). Los principios de gestión de Henri Fayol siguen siendo relevantes, mientras que el modelo burocrático de Max Weber todavía tiene cierta relevancia en los medios y en las grandes organizaciones. La teoría de la gestión burocrática de Weber a menudo se presenta con el trabajo de estudiosos de la gestión administrativa como Henry Fayol, Luther.

La teoría administrativa "enfatisa las funciones de gestión e intenta proporcionar principios generales de gobernanza para guiar la racionalización de las actividades organizativas" Scott p. Henry Fayol desempeñó un papel destacado en la escuela clásica de teoría de la gestión a principios de siglo. Fayol cree que se pueden definir y enseñar técnicas de gestión eficaces y que la gestión organizativa es tan importante como la gestión como la organización de los empleados. gerencia administrativa. Como gestión científica intentó aumentar la eficiencia de los trabajadores y la dirección. El liderazgo se enfoca en cómo crear una estructura organizacional altamente efectiva y pautas para administrar organizaciones complejas. El principal contribuyente a esta escuela de pensamiento. Henri Fayol hizo una

importante contribución a la gestión al señalar lo que él consideraba la actividad clave de cualquier empresa industrial.

Fayol ha clasificado las actividades en seis y son: actividades de producción técnica, actividades de comercialización, compra y venta, intercambio, investigación de actividades financieras y uso óptimo del capital, actividades de protección de activos y personas, contabilidad información y gestión, planificación, organización, dirección. y actividades de control. En Según Griffin, Fayol fue el primero en definir las funciones de gestión específicas de planificación, organización, liderazgo y control, y también brindó un análisis de los principios de gestión, que dijo podría aplicarse a todas las organizaciones empresariales, incluidas las industrias. Los catorce principios son división del trabajo, autoridad, disciplina, unidad de mando, unidad de liderazgo, sumisión de los intereses individuales para el objetivo común, remuneración, concentración, cadena escalar, orden, equidad, estabilidad de los empleados, iniciativa y solidaridad. Si a Taylor se le llama el padre de la ciencia de la gestión, entonces Fayol es el padre de la gestión administrativa porque fue el primero en sistematizarla

Teorías científicas de la variable gestión administrativa. Investigador. Taylor (1969), indicado el "padre de la gestión", dio un aporte importante en el desarrollo de las teorías organizacionales, centrandó sus esfuerzos en la organización científica del trabajo, promoviendo así la racionalización del trabajo del personal, coordinando esfuerzos en un marco que métodos codificados de producción, Taylor fue el primer autor en sugerir

Los principios de la ciencia de la gestión en su trabajo y que en cualquier organización debe regir: 1) planificación, 2) preparación, 3) control y Los principios se han implementado y todavía están en vigor con algunas modificaciones hasta el día de hoy. Teoría clásica. Esta teoría nació en Francia y su principal representante es Fayol (1961) esta teoría se mueve de lo general a lo particular, de arriba a abajo, Fayol se centra en la estructura, es decir, la forma del proyecto. Teoría de las relaciones humanas. Además, Henri Fayol, quien siempre mencionaba que se tenía que darle más importancia a los distintos factores de la administración como la gestión organizacional los distintos factores humanos y los comportamientos con respecto a la gestión. Es importante mencionar que Taylor siempre considero la importancia de mejorar el performance de los trabajadores, es indispensable la eficacia y la eficiencia de los trabajadores para reducir el tiempo de trabajo y aumentar la productividad. Es importante tener en cuenta el enfoque principal de la estructuración organizacional de la gestión, la importancia de la

organización de los trabajadores para hacer tareas encomendadas. Otra diferencia entre estas dos teorías es que la teoría de la administración se enfoca primero en mejorar la efectividad de la administración para que los procesos se puedan estandarizar y luego pasar al nivel operativo donde los empleados aprenden activamente, hacen cambios y los convierten en hábitos. Mientras tanto, para la teoría de la gestión científica, el enfoque básico es mejorar la eficiencia de los empleados a nivel operativo, mejorando así la eficiencia de la gestión.

Por lo tanto, la teoría de la gestión sigue un enfoque de arriba hacia abajo, mientras que la teoría de la gestión científica sigue un enfoque de abajo hacia arriba. Desarrollado por Mayo (2016) trabajar sobre la base de la teoría de las relaciones humanas, que estudia las organizaciones como grupos de personas, con énfasis en las personas, inspiradas en la psicología de sistemas, con plena autoridad, autonomía del empleado y autoconfianza, con énfasis en las relaciones humanas entre trabajadores. y confianza en las personas. Teoría de las relaciones humanas, también conocida como la Escuela de Gestión Humana. La gestión administrativa se define como una agrupación de procedimientos de la gestión administrativa que se divide en cuatro etapas, que son las siguientes: planificación, organización, dirección y como también control. Chiavenato (2016) así mismo de la gestión administrativa nacen una serie de indicadores que se relacionan directamente con los trabajadores de la institución y que determinan como se encamina la satisfacción laboral. Los gerentes de cada área son los que se encargan de administrar las cuatro etapas de la gestión administrativa, tales actividades llevan a la entidad conseguir con el logro de objetivos y metas planteados dentro de la organización.

La satisfacción laboral son distintas aptitudes y las actitudes que transmiten o manifiestan los funcionarios dentro de la entidad, los trabajadores manifiestan de la manera como son tratados dentro de la institución, así como también con los jefes, y los compañeros de la institución, en las distribuciones de cada uno de los roles y las funciones a realizar, cuanto de participación tiene y que grado de validez tiene sus opiniones, si son tomadas en cuenta o no. La satisfacción laboral influirá siempre en la actitud y en la conducta que el empleado manifiesta frente a los deberes que se le presenta, y por supuesto al compromiso con la institución que lo tiene contratado. De este modo la trascendencia que tiene la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral de todos los funcionarios de la municipalidad, la importancia de que es tomado en cuenta en los últimos años, ya que, una buena gestión administrativa siempre son reflejados en los funcionarios de la entidad y esta a su vez cómo son atendidos los usuarios que

asisten a la entidad a efectuar algún trámite documentario en la entidad. La gestión administrativa se define como una agrupación de procedimientos de la gestión administrativa que se divide en cuatro etapas, que son las siguientes: planificación, organización, dirección y como también control. Así mismo de la gestión administrativa nacen una serie de indicadores que se relacionan directamente con los trabajadores de la institución y que determinan como se encamina la satisfacción laboral. Los gerentes de cada área son los que se encargan de administrar las cuatro etapas de la gestión administrativa, tales actividades llevan a la entidad conseguir con el logro de objetivos y metas planteados dentro de la organización.

La satisfacción laboral son distintas aptitudes y las actitudes que transmiten o manifiestan los funcionarios dentro de la entidad, los trabajadores manifiestan de la manera como son tratados dentro de la institución, así como también con los jefes y los compañeros de la institución, en las distribuciones de cada uno de los roles y las funciones a realizar, cuanto de participación tiene y que grado de validez tiene sus opiniones, si son tomadas en cuenta o no. La satisfacción laboral influirá siempre en la actitud y en la conducta que el empleado manifiesta frente a los deberes que se le presenta, y por supuesto al compromiso con la institución que lo tiene contratado. De este modo la trascendencia que tiene la gestión administrativa sobre la satisfacción laboral de todos los funcionarios de la municipalidad, la importancia de que es tomado en cuenta en los últimos años, ya que unas buenas gestiones administrativas siempre son reflejados en los funcionarios de la entidad y esta a su vez cómo son atendidos los usuarios que asisten a la entidad a efectuar algún trámite documentario en la entidad.

Las conceptualizaciones de las dimensiones de la gestión administrativa son: Planificar, direccionar, organizar y controlar. Por lo tanto, sobre la dimensión planificar, el autor Martínez (2019) indica que es un procedimiento por el cual se toma decisiones y acciones. La elaboración de un buen plan y administrar estratégicamente nos permite lograr las metas y objetivos. La planificación es la función de gestión más importante. Es un ejercicio orientado al futuro para la creación de un plan de negocios, determinando las diferentes etapas para ejecutar y rastrear el plan y definir la tecnología y los recursos necesarios para implementar el plan. La planificación consiste en identificar de antemano lo que se debe hacer, cómo se hará y cuáles son los plazos y responsabilidades para la ejecución. Establece la hoja de ruta del estado organizacional actual hasta donde la organización quiere estar. El resultado de la función de planificación son los objetivos lógicos y sus plazos. Los gerentes deben participar en la

planificación tanto a corto como a largo plazo. Chiavenato (2016) es una función de gestión que predetermina los objetivos y lo que se debe hacer para alcanzarlos. Por tanto, el plan debe definir primero los objetivos y, en consecuencia, coordinar las actividades a realizar para alcanzarlos; Este cargo se encuentra bajo la responsabilidad del área administrativa de la empresa. Otra definición, como la de Munch (2014) define la planificación como el proceso de gestión de definir los objetivos a alcanzar y predeterminar las acciones y actividades adecuadas a realizar trabajar para lograrlo.

Por lo tanto, establecemos que la planificación después de establecer sus objetivos debe ser clara y prever las actividades u objetivos correspondientes para lograrlos, y esto debe hacerse con anticipación, no ser al azar. En términos de organización. Robbins (2018) representa una unidad social organizada racionalmente de una manera lógica. La planificación organizacional requiere trabajo en equipo, ya sea que una o más personas sean miembros de la empresa, deben trabajar con la misma visión. Dos o más personas trabajan juntas y tienen un objetivo común. Chiavenato (2016) señaló que organizar es una función gerencial que implica organizar y ensamblar actividades importantes para lograr lo planeado. Posteriormente se decidió que la función organizativa también formaba parte del marco administrativo del municipio, y que se trataba simplemente de conectar acciones para lograr lo previamente planeado. En el entorno dinámico, la demanda del desarrollo continuo es una oportunidad y una cadena de supervivencia. El desarrollo de toda organización es un proceso cíclico o escalonado. Cada paso del desarrollo está involucrado con futuras acciones de creación de la organización. La planificación es una de las doce acciones de creación futura.

El propósito de la planificación es programar tareas que lo imposible hace posible. P, Drucker sostiene que el plan de acción debe convertirse en el núcleo de la planificación del tiempo del gerente. Una vez le dijeron a Napoleón que no hay batalla que salga según el plan. Pero el mismo Napoleón planeó cada batalla hasta el mínimo detalle. El gerente sin plan se convierte en víctima de las circunstancias. Por otro lado, todo gerente comprende la importancia de la planificación en la gestión y el desarrollo de una organización. El proceso de planificación está conectado con el proceso de actividad mental del gerente. Los cambios continuos en el entorno son el impedimento para utilizar la actividad mental del gerente con un propósito y orientarla hacia la planificación. Algunos piensan que planificar no es aconsejable porque hay que reconsiderar el plan y cambiar lo planeado anteriormente. Por eso, el problema de este

artículo es cómo la planificación está relacionada con la gestión y el desarrollo de una organización. Hamburg y Hamburg, (2017) la importancia de la planificación en una organización nunca puede ser exagerada, porque sabemos que la planificación es un proceso de gestión continuo que anticipa y prevé el entorno futuro de la organización empresarial, formulando metas a largo y corto plazo a alcanzar y seleccionando estrategias.

Los gerentes diseñan diferentes tipos de planes y también necesitamos saber que antes de que los gerentes diseñen un plan, se deben considerar ciertos factores. Los obstáculos que impiden una planificación eficaz también se abordan en este texto, sin olvidar que también se aborda el control, es decir, la desventaja de la planificación., según la nueva séptima edición del Oxford, la planificación es el acto o proceso de planificar algo. Esto nos devolverá al plan. Un plan es algo que tiene la intención de hacer o lograr. Cuando se trata de planificación comercial o relacionada con la gestión, la planificación es la primera función que realizan los gerentes para determinar el patrón de acción necesario para hacer frente a situaciones futuras para lograr los objetivos comerciales de la organización. Los planes son planes de acción predefinidos que se toman en el presente para guiar la implementación futura hacia los objetivos de la organización. Por lo tanto, los planes y la planificación son los medios por los cuales los gerentes pueden ejercer su impacto en el futuro de la organización.

Sin embargo, la planificación también se puede considerar como el proceso mediante el cual los gerentes analizan las condiciones actuales para determinar los medios para lograr el estado futuro deseado. La planificación también es una función de gestión que crea e integra objetivos, políticas y estrategias. De lo anterior, queda claro que la planificación se define como el proceso de decidir qué metas se perseguirán en el futuro y qué se hará para lograr esas metas. Consideraciones básicas en la planificación es primero evaluar la situación actual una tarea importante en el proceso de planificación es identificar las deficiencias en la situación actual. Dichos defectos indicarán la conveniencia del cambio. La insatisfacción con los objetivos, planes o actividades actuales puede conducir a planes como una forma de lograr la mejora. La insatisfacción puede deberse a la falta de progreso para lograr los objetivos, la demanda de nuevos objetivos o la conciencia de los problemas políticos.

La planificación es necesaria para prevenir o corregir problemas y motivar a la organización. Un plan de negocio, en principio, puede verse como un documento que comercializa su idea de negocio en su conjunto ante posibles inversores. Un plan de negocios

es exitoso si logra transmitir al lector las oportunidades y capacidades de crecimiento más significativas de su empresa de manera realista. Un plan de negocios debe justificar y describir su idea de negocio y el desarrollo de su negocio de manera clara y adecuada. No debería simplemente apuntar a enfatizar las fortalezas de la empresa, sino más bien a presentar un retrato realista de sus problemas, riesgos y obstáculos. Además, para ello, deben proponerse y discutirse en detalle las soluciones adecuadas. Un plan de negocios se puede utilizar para fines específicos. Un objetivo podría ser obtener nuevos medios de inversión para el desarrollo de un producto o comercialización de un nuevo producto. La planificación de los problemas humanos también está plagada de problemas. El problema surge del hecho de que las actividades de planificación las llevan a cabo personas consideradas propensas a cometer errores.

Algunos problemas humanos son problemas psicológicos por naturaleza. Un obstáculo psicológico importante para la planificación es que, como la mayoría de las personas, los gerentes están más preocupados por el presente que por el futuro. Si el gerente responsable del plan es intrínsecamente reacio al riesgo, el problema también se agravará. Otro problema psicológico surge de la tendencia natural de algunas personas a resistirse al cambio. La planificación a menudo depende de reconocer los cambios necesarios que muchas personas quieren ignorar. Por ejemplo, un gerente que debe capacitar y preparar a sus subordinados para la promoción puede naturalmente sentirse inseguro. La barrera final para la planificación surge cuando los planes, una vez formulados, no se ponen en práctica. La inversión de tiempo y esfuerzo se desperdiciará y la alta dirección puede perder su integridad. Los planes deben ser flexibles y estar actualizados.

Por otra parte, la dimensión organización, una vez que se diseña un plan de acción, los gerentes tienen la visibilidad de lo que se espera y para cuándo. Para lograr estos hitos, necesitan buscar recursos y asignarles las tareas adecuadas. Deben concentrarse en proporcionar todo lo necesario para llevar a cabo el plan; incluyendo materias primas, maquinaria y herramientas, capital, fondos y recursos humanos. Deben identificar y establecer responsabilidades para cada uno de los departamentos o divisiones, y especificar las relaciones organizacionales. Yanes (2014) establecido en relación con la organización, “Es el proceso de creación de un arreglo para las actividades planificadas, es decir, coordina todos los recursos disponibles que un individuo debe emplear para lograr los objetivos que la firma aspira a lograr. Entonces podemos asumir que la organización está claramente relacionada con el 'Sistema' que debe mantenerse a

través de todas las actividades planificadas, lo cual es muy importante de entender; Porque significa que estas actividades serán secuenciales y progresivas y así facilitarán la consecución de los objetivos.

En cuanto al aspecto gerencial, Chiavenato (2016) afirma que La función del sector gerencial dirige el comportamiento de los actores para el logro de las metas. Esta actividad requiere de una óptima comunicación, motivación y liderazgo, ya que apunta a la gestión del personal. De lo anterior, definimos que la gestión consiste en un grupo de personas que se encargan de llevar a otro grupo de personas hacia el éxito de las metas marcadas en la organización, utilizando herramientas como liderazgo, dirección y motivación. Los gerentes deben implementar el plan utilizando de manera eficiente los recursos asignados. Deben comprender las fortalezas debilidades de su fuerza laboral y las limitaciones de los recursos disponibles. Los gerentes deben liderar y motivar a los empleados para lograr los objetivos de la organización. Los empleados pueden requerir la asignación adecuada de recursos y un sistema de apoyo y supervisión efectivos.

La dirección requiere habilidades interpersonales excepcionales y la capacidad de motivar e inspirar a las personas mientras se equilibra el personal y las necesidades de producción. La organización Según David (2019) medir el desempeño organizacional implica comparar resultados a resultados reales, investigando las desviaciones de los planes, evaluando el desempeño individual y Examinar el progreso realizado hacia el cumplimiento de los objetivos establecidos, David (2019) observa que la estrategia la evaluación es vital para el bienestar de una organización e involucra tres actividades básicas; examinando el base subyacente de la estrategia de una empresa, comparando los resultados esperados con los resultados reales y tomando medidas correctivas acciones para asegurar que el desempeño se ajuste a los planes.

Para una medición eficaz del desempeño, Se requiere una presentación equilibrada de las medidas financieras y no financieras, ya que no existe una medida única. puede proporcionar un objetivo de rendimiento claro de centrar la atención en áreas críticas del negocio, los hallazgos de investigaciones existentes han demostrado que las medidas percibidas de desempeño pueden ser un sustituto de las medidas objetivas de desempeño y tienen una significativa correlación con medidas objetivas de desempeño financiero. Este estudio elegido tiene varios elementos en orden evaluar el desempeño de las organizaciones estudiadas. Estos

elementos relacionados con la organización crecimiento, prestación de servicios, llegadas de turistas y número de empleados. Es importante precisar que el término organización se refiere al grupo de personas que se unen para realizar un conjunto de tareas con la intención de lograr el común objetivos. Por lo tanto, las relaciones entre las personas que trabajan juntas y su efecto general sobre el desempeño de la organización está bien explicado. a través de las teorías organizacionales. La teoría de la organización es un conjunto de conceptos y principios que proporcionan marco para el estudio sistemático de la estructura, el funcionamiento y el desempeño de la organización y del comportamiento de los individuos y grupos que trabajan en ellos. La teoría de la organización explica cómo se construyen las estructuras organizativas. También sugiere cómo se puede diseñar la organización para mejorar su eficacia.

En los últimos años, la mayor parte del mejor trabajo sociológico se ha dedicado al estudio de las organizaciones. Si bien el término organización pertenece a la categoría de expresiones en las que se perpetúa el aire de opacidad, existen algunas convenciones específicas que centran su uso, con matices, en un conjunto delimitado de fenómenos. De acuerdo con estos convenios, el término se aplica precisamente a las asociaciones estables de personas que realizan actividades coordinadas dirigidas a la consecución de objetivos específicos. Se cree que la característica definitoria de estas organizaciones es que se establecen intencionalmente en relación con estos objetivos. Debido a que las organizaciones, en este sentido, desarrollan e implementan programas de acción que involucran una cantidad sustancial de planificación global y racional, son identificadas como instancias de organización formal o informal, razón para distinguirla de otras organizaciones.

Los puntos de interés más perdurables en la investigación organizacional moderna son estudiar hasta qué punto las estructuras formales de las organizaciones están programadas a propósito para describir lo que está sucediendo dentro de ellas, y las estructuras informales intencionales, no planificadas y por lo tanto, informales tienden a acompañarlas, Michael E (2015) en general, el estudio de las organizaciones empresariales es el estudio de cómo las personas se involucran en los negocios y lo que es más importante, cómo la ley facilita y regula el funcionamiento de estos negocios. Este libro examina las muchas doctrinas y reglas legales involucradas en el funcionamiento de una empresa. Desde el inicio hasta la disolución y todo lo demás. Estas reglas y doctrinas se exploran en el contexto de las diferentes formas de organización en las que puede operar una empresa. Durante muchos años, dos o más personas

que querían entrar en una empresa comercial en el país a menudo eligieron entre una sociedad y una estructura corporativa. Hoy, sin embargo, el número de formas comerciales ha crecido de manera espectacular. Los fundamentos de la agencia, que sustentan la mayor parte de la doctrina legal relacionada con estas formas de negocio, también proporcionan. El estudio organizacional incluye una serie de teorías que han contribuido a la comprensión general del comportamiento humano dentro de un entorno organizacional. Históricamente, estas teorías han influido en un momento u otro en cómo entendemos o explicamos diferentes comportamientos, así como en cómo las organizaciones han utilizado este conocimiento para ayudarlas a establecer una mayor eficiencia operativa. En lo que se considera teoría organizacional clásica, cuatro escuelas de pensamiento han hecho contribuciones significativas al campo.

Douglas (2018) el comportamiento organizacional incluye una serie de teorías que han contribuido a la comprensión general del comportamiento humano dentro de un entorno organizacional. Históricamente, estas teorías han influido en un momento u otro en cómo entendemos o interpretamos diferentes comportamientos, así como en cómo las organizaciones han utilizado este conocimiento para ayudarlas a establecer una mayor eficiencia operativa. En lo que se considera teoría organizacional clásica, cuatro escuelas de pensamiento han hecho contribuciones significativas al campo. El concepto de gestión científica fue introducido en 1880 por Frederick Taylor con el objetivo de proporcionar un marco para mejorar la eficiencia y la productividad laboral. En el corazón de este enfoque se encuentra la aplicación de la ingeniería de procesos y la gestión científica a los entornos industriales. Cuando se reconocieron estas ideas, el movimiento general fue hacia la eficiencia y la reducción del desperdicio. Según Taylor, se dice que los empleados solo se preocupan por el trabajo que se les asigna y se comportan como máquinas. Desafortunadamente, esta se ha convertido en la mayor crítica contra esta escuela de pensamiento, ya que no tuvo en cuenta el elemento humano. Como resultado, las teorías y las aplicaciones prácticas se volvieron muy controvertidas y llevaron al surgimiento de otros enfoques en competencia.

En la dimensión Dirección, el investigador Chiquinga (2017) menciona en relación a la dirección. Es importante que los trabajadores de una organización se encuentren motivados para mejorar sus resultados en su labor, para ello los gerentes de la organización debe tener un buen liderazgo. La dirección sin liderazgo y sin motivación, suele orientar prematuramente al fracaso, pues es fundamental conocer que los empleados deben estar inspirados y motivados por

los líderes de la organización. Por su parte, Yáñez (2014) afirma que el liderazgo es: la forma en que se establecen las metas, los objetivos y los planes, y la mejor manera de lograrlos mediante la cooperación de los miembros de la organización, se visualizarán los resultados, se explicarán las necesidades y se identificarán los controles de gestión relevantes. La dirección de la organización debe tener clara, primero que los objetivos u objetivos están definidos y luego las pautas de actuación; Es importante poder contar con una participación voluntaria y motivadora de todos los colaboradores o miembros que componen la organización o institución.

Sobre la Dimensión Control, Yáñez (2014) al respecto, Es una de las funciones administrativas que necesita acciones correctivas según el desempeño real de los trabajadores y el resultado tenga estándares de calidad. Ello se podrá lograr con la implementación de las medidas de control administrativo en la empresa. Las organizaciones son sistemas interdependientes y necesitan coordinación entre diferentes departamentos para mantenerse sincronizados y enfocados en el plan. La mayor responsabilidad del gerente es "armonizar" todas las actividades requeridas en las diferentes funciones para facilitar y asegurar el éxito organizacional según el plan acordado. Los gerentes necesitan buenas habilidades de comunicación para garantizar que el mecanismo de coordinación funcione de manera efectiva. Los gerentes son necesarios para sincronizar los elementos de la organización y deben tener en cuenta la delegación de autoridad y responsabilidad y el alcance del control dentro de las unidades.

Esther Wangithi y Agnes (2020) señalan que la dirección estratégica también se conoce a menudo como intención estratégica. Es una declaración breve que indica dónde quiere estar la organización en el futuro. Es la visión de la alta dirección de la organización en el futuro. Una dirección estratégica es una declaración de dirección e intenciones. El concepto tiene como objetivo mantener la ventaja competitiva de la empresa. En las organizaciones públicas, es un medio de mantener un desempeño sobresaliente rompiendo los límites de los recursos y capacidades de una empresa. Según Brand (2015), la dirección estratégica surge cuando la organización persigue metas ambiciosas y se enfoca en estrategias competitivas para alcanzarlas. Esto puede suceder cuando las capacidades y los recursos actuales de la organización no se alinean y no parecen estar impulsando los objetivos de la organización. La brecha entre los recursos y capacidades actuales y los necesarios para lograr los objetivos

previstos obliga a las organizaciones a buscar y adquirir estos recursos. La dirección estratégica se evalúa a través de la visión, la misión y los objetivos (Brand, 2015)

Según Pearce y Robinson (2019), los líderes ayudan a sus empresas a adoptar el cambio estableciendo intenciones en su estrategia: una idea clara de dónde quieren dirigir su negocio y los resultados esperados. Lo hacen al enfocarse de manera simultánea y muy clara en dos temas: visión y desempeño. Chapman (2018) afirma que el objetivo es que todos en la organización comprendan la estrategia y específicamente lo que están haciendo que contribuirá a la entrega. El primer elemento de la dirección estratégica es definir los objetivos o la visión del negocio. Esto significa que los líderes estratégicos deben ser claros y realistas sobre por qué existe el negocio y lo que lo hace diferente. Esta declaración permitirá a los miembros de la organización desarrollar e implementar estrategias que se alineen con la visión de la empresa Rowe, (2001). El investigador Richard (2018) menciona que: Crear una estrategia sólida que describa la dirección de su negocio puede ayudarlo a aumentar la eficiencia, reducir el estrés y mejorar sus resultados. Conocer los diferentes tipos de dirección estratégica puede ayudarlo a crear una dirección estratégica general más integral. En este artículo, definimos la dirección estratégica, enumeramos los tipos de dirección estratégica y le damos los pasos para establecer la dirección estratégica.

La dirección estratégica se refiere a las ideas o acciones subyacentes que permiten que la estrategia tenga una mayor coherencia a lo largo del tiempo. En última instancia, ayuda a una empresa a lograr su visión y la ayuda a lograr los objetivos de su estrategia organizacional. También ayuda a unir las estrategias de una empresa y proporciona una mayor estabilidad en el futuro. Cuando una organización tiene una dirección estratégica, ayuda a definir los objetivos comerciales y cómo la organización planea alcanzarlos, ayuda a determinar qué recursos se necesitan y ayuda a determinar cómo debe responder una organización. ¿Por qué es importante conocer su dirección? Es importante comprender que no somos la única organización que compite por una participación de mercado. En cualquier ecosistema, tendrá competidores que replicarán su modelo de negocio y lo ejecutarán de manera mucho más eficiente. Si nos quedamos el tiempo suficiente, los productos y servicios de la competencia desplazarán su negocio en la industria. Además, los competidores circundantes en nuestro ecosistema están cambiando la estructura deseada de los clientes en un entorno en constante cambio. Para mantenerse actualizado en la sociedad actual, se esfuerza por encontrar formas nuevas e

innovadoras de resolver los problemas de sus clientes objetivo mejor que sus competidores, y lo hace estableciendo metas claras a largo y corto plazo para nuestra empresa.

Todas las organizaciones tienen una dirección comercial estratégica. Esto se debe a que comprender hacia dónde se dirige su empresa es uno de los principales factores cruciales para el éxito. La dirección comercial consiste en planificar tanto a corto como a largo plazo. Está marcando hacia dónde se dirige su negocio formando una visión. Luego se evalúa lo que se tiene que hacer para llegar allí en la misión. Por lo tanto, establece metas y, en general, destaca las brechas y oportunidades para el crecimiento futuro. En este artículo, le mostraré cómo planificar la dirección de su negocio para seguir siendo o ser el negocio líder en ese mercado.

Así mismo en la Dimensión control, Scanlan (2020) sostiene que el control es importante en la empresa por las siguientes razones: El control busca verificar que el comportamiento de la empresa se mantenga dentro de los límites preestablecidos y, de no ser así, toma acciones correctivas. En este sentido, es complementario a la planificación; Por mucho que intente garantizar que lo que nos prometimos de antemano se cumpla realmente, y si no, se realizan los ajustes necesarios para alinear los eventos con el plan. El control generalmente implica medir y comparar los resultados esperados con los resultados esperados para identificar y corregir las desviaciones. El proceso de control nunca termina hasta que se realizan las correcciones necesarias; No basta con conocerlos si después no se hace nada para ponerlos en práctica. La gestión administrativa es un conjunto de procedimientos divididos en cuatro etapas, a saber: planificación, organización, dirección y control. De igual forma, una serie de indicadores que surgen de la gestión administrativa se relacionan directamente con los empleados de una organización y determinan cómo se gestiona la satisfacción laboral.

El gerente de cada campo es el encargado de gestionar las cuatro etapas de la gestión administrativa, estas actividades conducen al sujeto al logro de las metas y objetivos marcados en la organización. La satisfacción laboral son las diferentes habilidades y actitudes transmitidas o demostradas por los funcionarios de la organización, los empleados se expresan en la forma en que son tratados en la organización, así como con los empleadores, la gerencia y los colegas de la organización, en la asignación de cada rol y función desempeñada, su nivel de implicación y la validez de sus opiniones, se tengan en cuenta o no. La satisfacción laboral siempre influirá en la actitud y el comportamiento de un empleado hacia las funciones que se le asignen y, por supuesto, en su compromiso con la organización que lo contrató. De esta forma, la importancia

de la gestión administrativa para la satisfacción laboral de todos los funcionarios de la ciudad, cuya importancia se ha tenido en cuenta en los últimos años, porque la buena gestión administrativa siempre se ve reflejada en los funcionarios de la agencia de la ciudad y esto a su vez como los usuarios que apoyan a la organización llevan a cabo cualquier procedimiento de documentación dentro de la organización respaldada.

El elemento final de la gestión, tal como lo describe Fayol, implica la comparación de las actividades del personal con el plan de acción. Es el componente de control y evaluación de la gestión. La función de control asegura que las tareas se hayan completado con la calidad requerida en todas las áreas y ayuda a detectar desviaciones, si las hay, del plan de la organización. Esto asegura un desempeño de calidad con respecto a los objetivos comerciales y resultados satisfactorios mientras se mantiene un entorno ordenado y libre de problemas. El control incluye la gestión de la información, la medición del desempeño y la institución de acciones correctivas. El término "control" se ha convertido en "control". Mientras que el control se refiere a la única actividad de esta función de gestión durante el trabajo del gerente, el control se refiere a la aplicación permanente del control dentro de la empresa. El control se considera un acto específico que registra pasos específicos en el proceso de control, así como los factores que influyen en ese comportamiento.

El monitoreo es un proceso continuo para establecer estándares, medir el desempeño, realizar evaluaciones comparativas y tomar medidas correctivas para garantizar la efectividad de las actividades dentro de la organización. Como señaló Lester Bittel, el control es la función que completa el ciclo de gestión. Es un mecanismo rector que unifica todas las funciones anteriores en términos de organización, dotación de personal y logro de los objetivos de planificación. El proceso de planificación define los objetivos y el objetivo final se convierte en la base. entre los controles. Robbins y Coulter definen el monitoreo como un proceso de monitoreo, comparación y ajuste del desempeño laboral. Todos los gerentes deben realizar pruebas incluso si su unidad se está desempeñando como se espera, ya que realmente no pueden saberlo a menos que hayan evaluado las actividades que se están llevando a cabo y hayan comparado el desempeño real con el estándar deseado.

Los controles efectivos aseguran que las actividades se lleven a cabo de tal manera que se logren los objetivos. Los controles efectivos están determinados por qué tan bien ayudan a los empleados y gerentes a lograr sus objetivos. También explican cómo se articula el control

con otras funciones de gestión. La planificación establece la dirección de sus mejores esfuerzos y el control se encarga de que sucedan las cosas correctas de la manera correcta y en el momento dado. Si las cosas no salen según lo planeado, tener el control ayuda a volver a encarrilar las cosas. Aunque existen muchas definiciones diferentes de control muchas de ellas comparten características comunes. La gestión moderna tanto de los procesos de producción como de toda la operación de la empresa necesita hacer uso de todas y cada una de las herramientas de gestión disponibles.

El control es un elemento importante de dichas herramientas de gestión. Goliszewski (2015) afirmó que el tema de control tiene un carácter contradictorio: por un lado, es difícil identificar una empresa, gestionada de forma moderna, que se vería privada de dicha función, por otro lado, en la literatura de origen se pueden encontrar varios conceptos y descripciones sobre qué es control y qué no es. En este contexto Binder (2018) afirmaron razonablemente que el control es una rama de la ciencia relativamente joven muy centrada en aspectos prácticos. También agregaron que el control es al mismo tiempo autorreferencial y no integrado en cierta medida con la comunidad internacional. El sistema de control es una función compleja que no se puede sincronizar con la prueba, porque el sistema de control es uno de los componentes del sistema de control.

El sistema de control no debe reemplazar al sistema de gestión. Por el contrario, apoya a los líderes empresariales de diversas formas y así facilita el proceso de gestión Goliszewski (2015) en este contexto la tarea básica del control es ayudar a los líderes empresariales a sintetizar información suficiente que les ayude a tomar decisiones que conduzcan al crecimiento del negocio. Chomuszko (2015) el sistema de control cubre todas las funciones de la empresa con especial énfasis en las funciones financieras. El sistema concentrado de forma limitada en el medio ambiente permite elaborar un conjunto de herramientas para fijar objetivos planificar y gestionar el poder adquisitivo de la empresa Dźwigoł, (2020) es por ello que todas las funciones deben estar adecuadamente integradas y coordinadas de lo contrario el sistema no podrá operar y apoyar adecuadamente el proceso de toma de decisiones teniendo en cuenta las señales provenientes del interior de la empresa así como su el ambiente alrededor.

Un uso integral del control en el proceso de reorganización de la empresa también debe tener en cuenta el capital humano presente en la empresa quien siempre que sea activo y esté bien informado es capaz de garantizar que todas las funciones de control descritas anteriormente

puedan ser cumplido. Un sistema de motivación adecuado permite que los empleados se mantengan involucrados en el desempeño de objetivos comunes. El ejercicio del control dentro de la empresa requiere la adopción de una cierta mentalidad que se desarrolla en torno al logro de los objetivos corporativos.

Esto es enfatizado por Henryk, Lucyna y Andreea (2018) quien señaló que el control debe enfocarse en la gestión de todo el subsistema en relación con los objetivos establecidos. De acuerdo con la definición anterior la función de control más básica es la función de coordinación que no puede suceder sin un enfoque adecuado en el logro de las metas definidas. Chang (2014) agrega que, si se quiere considerar la coordinación y coherencia efectiva de las acciones de las empresas es necesario resolver primero los temas relacionados con la comunicación, porque la efectividad de la coordinación y vinculación depende de la ejecución, transmisión y procesamiento de la información. Además, se debe mantener el control en las acciones del día a día mientras se toman las decisiones en los diferentes niveles de gestión. Los líderes de la empresa al establecer estos objetivos deben explicar a sus empleados lo que la empresa espera de ellos. Por ello, además de la necesidad de determinar tendencias de acciones y tareas para los centros de responsabilidad el control también implica potenciar la motivación humana para facilitar el proceso. Estimula la necesidad de crear un sistema de motivación diseñado para alentar a los empleados a comprometerse plenamente con el logro de los objetivos de la organización. El control aumenta las posibilidades de supervivencia y crecimiento empresarial.

Los programas de control deben implementarse no solo en empresas con malos resultados financieros para mejorarlos sino también en empresas financieramente sólidas para asegurar una mayor probabilidad de supervivencia en el mercado. El control Según Sierpińska y Niedbała (2013) la tarea de los sistemas de control en esta área es gestionar la eficiencia y el desempeño de dicho departamento. Sobre todo, hablar de eficiencia no significa reducir costos a toda costa, se manifiesta en su configuración en niveles óptimos, maximizando la eficiencia a un costo dado. Un análisis integral que se pueda presentar en términos de beneficios y costos, es de fundamental importancia para tomar la decisión de continuar investigando un determinado producto. El desarrollo de sistemas de control en este tipo de actividad incluye principalmente la elaboración de un balance de gastos incurridos como consecuencia del crecimiento de la compañía. Un aspecto esencial del sistema de control es la planificación de acciones adicionales

y el presupuesto de costos. Control logístico según Henryk, Lucyna y Andreea (2018) el control logístico debe verse como un subsistema de control como la realización de tareas relacionadas con el control en el sector de la logística corporativa. El control logístico incluye principalmente la planificación del flujo de materiales la planificación y el control de los costes logísticos, la optimización del inventario y la planificación del transporte.

Las teorías que sostienen sobre la variable satisfacción laboral, la satisfacción laboral es el grado de conformidad en su actividad y remuneración. Para Robbins (2018) la satisfacción laboral es el reto del trabajo un sistema de recompensa justa para el trabajador en que condiciones favorables trabaja cuanto de apoyo recibe de sus compañeros. Álvarez (2017), dice que la satisfacción laboral desarrolla actitudes se verá mejor en el lugar de trabajo. La satisfacción laboral está definida por Schermerharn y Osborn (2015) es el entorno en el que las personas expresan sus sentimientos pueden ser ventajosas o desventajosas para su propia satisfacción por nivel de intensidad. Satisfacción transmite un entorno emocional propicio para el desempeño del trabajo y el rendimiento en la organización. Gibson (2017) la satisfacción laboral es un acto de que se supone que las personas funcionen. Esta idea proviene de la atención dedicada a este sector que es apoyada por los agentes interdependientes con contexto y con agentes externos tienen una gran influencia en las acciones de los individuos.

Las personas que están satisfechas en el trabajo se muestran por sus acciones a través de su satisfacción correcta en su misión, porque han cumplido con sus necesidades y expectativas relacionadas con su trabajo. Según Bravo (2018) se asigna a la satisfacción laboral como comportamiento relacionado con el trabajo y no relacionado directamente con los factores que crean empleos, pero depende mucho de estos factores. De acuerdo con lo anterior, podemos decir que la satisfacción del trabajo puede considerarse una declaración de comportamiento positiva sobre la base de factores relacionados con el trabajo como un sentimiento personal, pero usted es impactado y sometido. Davis y Newsstrom (2015) por otra parte, tenemos el concepto cultura organizacional. El concepto de cultura se introdujo en las ciencias de la gestión a finales de los sesenta.

El proceso mediante el cual empresas europeas y americanas se convirtieron en multinacionales ampliando su operación a otros continentes les llevó a reproducir sus prácticas de gestión con el fin de ganar ventajas competitivas en países distintos al suyo mediante mano de obra barata nuevos mercados o proximidad a materias primas, entre otros elementos. Sin

embargo, aunque buscaban reproducir las prácticas lo más cerca posible, los resultados rara vez fueron compatibles. En general, los gerentes se enfrentaron problemas que no tenían que afrontar en el país de origen de la multinacional. Es por eso que el primero Las nociones de cultura utilizadas por la dirección eran similares a las empleadas para definir la cultura nacional.

El desarrollo del concepto de cultura organizacional fue bastante polémico contrariamente a lo que ocurrió con otros constructos teóricos como el clima organizacional por ejemplo Reichers y Schneider (2014) al relevar los estudios sobre cultura organizacional, Reichers y Schneider muestran que: El concepto de cultura organizacional se toma prestado de las ciencias sociales básicas, principalmente la antropología y la sociología, así como de la psicología a diferencia del concepto de clima organizacional que es el producto de la investigación realizada en psicología organizacional. Dado que son una construcción incrustada en el campo teórico que los emplea el uso del clima y el entorno organizacional es más fácilmente aceptado por los académicos. La satisfacción es reunir emociones positivas o negativas que capturen a los trabajadores de su lugar de trabajo su entorno de trabajo y su participación en las organizaciones. Es un sentido de conexión con entusiasmo o falla en la que se distinguen las ideas y los comportamientos objetivo. Satisfacción en el trabajo, por lo tanto, un conjunto que no siempre es positiva, pero los trabajadores y la sensibilización y la formación de un concepto de su posición en el trabajo y las condiciones de trabajo en la que se comportaba.

García (2015) la definición de "satisfacción es un hecho multidimensional; que combina las características personales de los individuos y puestos de trabajo, teniendo en cuenta la empresa y la comunidad en conjunto. " El tamaño de la satisfacción en el trabajo se relaciona con factores internos que afectan a las personas, en las características del personaje Encontrar prisióon expectativas incluyendo los factores que podemos trabajar y establecer la infraestructura social medio ambiente. La satisfacción laboral general se ha definido de muchas formas. Schwab y Cummings (2014) distingue al menos dos significados de esta noción. Según ellos, uno es considerado como un estado emocional conectado con satisfacción o privación de necesidades el otro es tratado como un componente evaluativo de las actitudes que se refiere a la pregunta de cómo mucho a una persona le gusta el trabajo.

Anna (2019) las consideraciones teóricas y los datos empíricos indican que la satisfacción laboral depende de muchas variables. En la teoría de dos factores se definen dos conjuntos de condiciones. Un juego llamado limpieza tener en cuenta las relaciones

interpersonales las condiciones laborales los salarios la organización y la gestión y asumir la responsabilidad de la insatisfacción laboral. El otro se denomina motivación para el éxito, contenido laboral, reconocimiento, responsabilidad, oportunidades de desarrollo personal y responsable de la satisfacción laboral. Los resultados de muchos estudios no confirman que estos dos factores independientes sean responsables de la satisfacción o insatisfacción laboral respectivamente.

En consecuencia, se enfatiza la importancia del trabajo en sí y la motivación intrínseca. Esto llevó a los investigadores a centrarse en las características individuales y las buenas o malas características del trabajo en sí. En términos de características motivacionales, las necesidades o motivos superiores se muestran muy importantes para la satisfacción laboral. Webber (2018) sigue los trabajos protestantes sobre ideas y valores éticos que identifican fuertes motivaciones para el logro y valores y motivos que conducen a un alto rendimiento y altos niveles de satisfacción en el trabajo. Además, ciertos rasgos de personalidad como la extraversión, la participación en el trabajo, el estilo de asignación optimista y las áreas de control interno se consideran deseables en relación con la satisfacción laboral. Con respecto al contenido del trabajo, enfatizó cinco cualidades que generan satisfacción en el trabajo: variedad de habilidades, identificación de tareas importancia de la tarea autonomía y retroalimentación. Estas características se correlacionan positivamente con la satisfacción laboral según un análisis calculado de varios estudios.

La satisfacción laboral es la subjetividad del punto de vista de un individuo, incluida su percepción de su trabajo y el trabajo de la organización. Además, la satisfacción laboral es un estado emocional agradable que resulta del reconocimiento de los valores laborales. Cada individuo tiene diferentes criterios para medir la satisfacción laboral. Los factores que influyen son el salario, la jornada laboral, los horarios, las prestaciones, el nivel de estrés y la flexibilidad. La satisfacción laboral está relacionada con la productividad, la motivación, el desempeño y la satisfacción con la vida, definida como un estado emocional placentero o positivo resultante de la evaluación laboral o la experiencia laboral. Las investigaciones muestran que la satisfacción laboral tiene un impacto en las emociones y el comportamiento. Los componentes. Los componentes emocionales son sentimientos de felicidad, ansiedad, aburrimiento e interés por el trabajo. Los factores de comportamiento incluyen llegar temprano, llegar tarde, comenzar el trabajo de parto tarde o fingir una enfermedad para evitar el trabajo.

Mueller y Kim (2018) identificaron dos tipos de satisfacción laboral; Primero, la percepción general del puesto y segundo, la percepción de aspectos del puesto, como beneficios, salario, ubicación, oportunidades de desarrollo, clima laboral y relaciones con los empleados. El tiempo significativo de un empleado en el trabajo que genera satisfacción en el trabajo es un factor importante, ya que la insatisfacción puede tener un impacto negativo en la vida personal de una persona. Muestran que la relación entre la satisfacción laboral y el desempeño es más importante para quienes hacen el trabajo duro que para quienes hacen el trabajo menos exigente. Cabe precisar la importancia de la Cultura organizacional. Mohammd y Rand (2018) La cultura organizacional se puede definir como un conjunto de características que hacen que una empresa sea única y la distinguen de otras empresas o como la forma en que los empleados interactúan dentro de una empresa y el ambiente de trabajo que genera esta interacción. Los investigadores han ampliado la definición de cultura organizacional, se dice que es la calidad única y el estilo organizacional de un lugar de trabajo dado, también se define como la forma en que se hacen las cosas y los procesos dentro de una organización, así como una forma para los inquilinos. para evaluar cómo interactúan con sus colegas.

La cultura consiste en un conjunto de valores clave, entendimientos, suposiciones y estándares que se comparten entre los empleados dentro de una empresa. La cultura organizacional puede considerarse como el vínculo normativo que une a toda la organización. La cultura organizacional puede tener un impacto positivo o negativo en la motivación y el desempeño de los empleados. Estudios previos han identificado la relación entre cultura y participación. Yildırım y Alabama. (2016) encontraron que una cultura positiva aumenta el compromiso de los empleados. Además, la cultura de marketing puede afectar el desempeño de los empleados. Una cultura de éxito anima a los empleados a realizar sus funciones con energía y entusiasmo. Cuanto más alentadora y positiva sea la cultura, mayor será la satisfacción laboral, el compromiso y el esfuerzo generado por los empleados. Cuando los empleados se consideran esenciales para el crecimiento de la empresa, son responsables del bienestar general de la organización. El reconocimiento abierto y la apreciación del buen desempeño conduce a que los empleados se desempeñen mejor para lograr los objetivos laborales personales y de la empresa. Además, una cultura de innovación y eficiencia Un entorno de trabajo que puede impulsar el cambio de manera eficaz y producir productos y servicios de alta calidad. Además, una cultura sólida puede atraer empleados talentosos y reducir los ingresos.

Teoría de la satisfacción del trabajo. Dos elementos de la teoría. También conocida como la teoría de Herzberg (2017) argumenta que la baja definición interna (motivación) es baja, se puede explicar cómo satisfacción laboral; Y extrínsecos (aseo) pueden tratarse por aspectos que crean trabajos de insatisfacción. Los factores internos o alentadores están relacionados con el contenido del trabajo y la naturaleza de las tareas que la persona actúa como la implementación de un deber o logrando objetivos, incluidos más que pequeños y asociados con el logro, el reconocimiento, la responsabilidad, el progreso y el crecimiento relacionados con Carreras personales o profesionales. Bonillo y Nieto (2012) factores dinámicos que atraen el desarrollo, el reconocimiento, el logro, el progreso, la responsabilidad y el trabajo. Aunque los factores externos o refieren las condiciones sanitarias bajo las cuales los jugadores de su trabajo, que se relacionan principalmente con el contexto de la posición. Factores La higiene es: salarios, condiciones de trabajo, seguridad laboral, política y administración de la organización, supervisión, relaciones con sus subordinados, relaciones con colegas, superiores y estatus de relaciones.

Martínez Gallice (2014) Teniendo en cuenta que los dos tipos de satisfacción: fuera y dentro son importantes porque para que el empleado administre un alto nivel, es recomendable conectar los dos elementos, así como permitir que las personas tengan tanto el espacio más grande de su trabajo Posición, por lo que es necesario que el entorno ideal y cree la motivación de los trabajadores para garantizar la seguridad y el bienestar, causando preocupación en el desempeño de su trabajo, sin esperar la intervención o las restricciones por parte de sus superiores. Brikend (2018) indica que la satisfacer las condiciones laborales es un conjunto de estado de ánimo y una combinación de emociones tanto como positivos y como también negativos lo que el trabajador siente en su labor encomendado. Mientras que un empleado desarrolla sus labores en una empresa comercial, lleva consigo experiencias, deseos, necesidades y las expectativas. es importante precisar que la satisfacción laboral está representada por el nivel de expectativa y corresponde a las recompensas justas que se desea. La satisfacción laboral está muy relacionada con el nivel de rendimiento en su labor y el comportamiento en el lugar de trabajo Davis (2015) la satisfacción laboral es el sentido de realización y realización de un empleado.

Generalmente se considera que está estrechamente ligado con la productividad y la felicidad del sujeto, satisfacer el labor que se realiza es amar a la actividad que se realiza,

disfrutar con la realización de labores y ser recompensado por algo que hacer por placer. También se puede entender realizar trabajos por entusiasmo y con felicidad. La satisfacción laboral es un factor importante que conduce al reconocimiento, los ingresos, la promoción y el logro de otras metas, lo que conduce a una sensación de logro. La satisfacción laboral también se puede definir como el grado en que un trabajador está satisfecho con las recompensas que recibe fuera de su trabajo, especialmente en relación con la motivación intrínseca. El término satisfacción laboral se refiere a las actitudes y sentimientos de las personas sobre su trabajo. Una actitud positiva y de apoyo hacia el trabajo indica satisfacción laboral. Las actitudes negativas y desfavorables hacia el trabajo indican insatisfacción laboral. La satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y creencias que las personas tienen sobre su trabajo actual.

La satisfacción laboral de las personas puede variar desde un alto grado de satisfacción hasta un alto grado de insatisfacción. Además, tienes una actitud hacia tu trabajo en general. Las personas también pueden tener actitudes hacia diferentes aspectos de su trabajo, como el tipo de trabajo que realizan, sus compañeros, superiores o subordinados, y sus salarios. La satisfacción laboral es un concepto complejo y multifacético que puede tener diferentes significados para diferentes personas. La satisfacción laboral a menudo se asocia con la motivación, pero la naturaleza de esta relación no está clara. La satisfacción no es lo que anuncian. La satisfacción laboral es como actitud y estado interno. Por ejemplo, puede asociarse con un sentido de logro personal, ya sea cuantitativo o cualitativo. Creemos que la satisfacción laboral es la encarnación de las emociones que surgen de la percepción que el trabajo genera en respuesta a necesidades físicas y psicológicas. Teoría por aspectos. La satisfacción laboral es el resultado de la brecha entre el trabajo, con suerte se conseguirá y lo que realmente recibí.

Según Alfaro, Leyton, Meza y Saenz (2012) los aspectos teóricos incluyen dos tipos de percepción. Consciente de la cantidad que se debe recibir resultados: conciencia de la contribución personal al trabajo, la conciencia de las contribuciones y los resultados de los colegas y las características de la tarea cognitiva. Consciente de la cantidad recibida, según Ferrero (2011) proveniente de: (a) Consciente de los resultados de los demás y (b) los resultados de la persona reciben, los trabajadores lograrán su satisfacción en el trabajo cuando recibió y lo que cree que puede obtener cohesión. Aunque el trabajo no está satisfecho cuando recibí, se considera que es menor de lo que los empleados creen que obtendrás. Además, Robbins (2018) en la teoría de la satisfacción con su trabajo cree que el factor decisivo de la satisfacción laboral

se desafía a trabajar, el trabajo que desafía a los pequeños para causar un títtere de problemas, pero demasiados desafíos para crear frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones difíciles, la mayoría de los empleados experimentarán la alegría y la satisfacción; Al organizar el sistema de bonificación justo aquí, los empleados notaron que la decisión de promoción se realizó a la ley y la justicia, es probable que experimente la satisfacción en su trabajo; También tenemos condiciones de trabajo favorables, los empleados están interesados en un entorno de trabajo para el bienestar del personal para facilitar el buen trabajo; Finalmente, la importancia de los socios que trabajan para brindar apoyo en esta dirección muestra que para la mayoría de los empleados, este trabajo también incluye la necesidad de interacción social. Teoría de la satisfacción laboral. Es importante que las organizaciones puedan que sus empleados se conviertan en un nivel de satisfacción.

El trabajo más alto muestra la satisfacción y la lealtad al lugar de su trabajo, mientras que la insatisfacción de los empleados sentimientos negativos hacia su base. Teoría del establecimiento de objetivos, apoyado por Locke (2018) afirma que el desempeño del trabajador, es mayor cuando se establecen metas específicas o niveles de desempeño cuando no los hay. Los objetivos son metas y objetivos para el desempeño futuro y cuando los empleados participan en este establecimiento de metas, crean un buen desempeño laboral al recibir recompensas que conducen a la satisfacción laboral en el corazón del individuo. Los objetivos guían a los empleados en cuanto a dónde satisfacen sus necesidades de satisfacción y evalúan las necesidades para lograr la autorrealización crecimiento personal en cada empleado de la organización. La utilidad del establecimiento de metas para los gerentes incluye tener en cuenta las diferencias individuales al establecer metas e identificar su especificidad y dificultades.

Las personas que están muy motivadas para triunfar se desempeñan mejor cuando se enfrentan a objetivos específicos y desafiantes, gracias a su capacidad y confianza. De acuerdo con lo anterior, quienes sean capaces de alcanzar las metas podrán generar altos niveles de satisfacción cuando se satisfagan sus necesidades individuales y organizacionales. Asimismo, afecta el nivel de dificultad que puedan encontrar. Por lo tanto, cuanto mayor sea la calidad de la lente dureza, mejor será el rendimiento y el rendimiento. Investigaciones recientes han sugerido que el desempeño es una función de las capacidades de los empleados, la aceptación de las metas, el alcance de las metas y la interacción entre las metas y las capacidades. En este sentido, a partir de las teorías anteriores, podemos concluir que los empleadores deben dirigirse

a los trabajadores para satisfacer sus necesidades básicas y superiores, tanto a nivel individual como colectivo.

Por lo tanto, los gerentes deben tratar adecuadamente su entorno de trabajo para investigar las necesidades actuales, ya sean físicas, tecnológicas, personales o de otro tipo. Asimismo, el personal de seguridad debe asegurarse de que los empleados realicen el trabajo adecuado a sus habilidades y capacidades. De esta forma, los colaboradores contribuirán a la mejora continua de la organización, se sentirán útiles y orgullosos de su trabajo y así estarán más satisfechos. El investigador Brikend (2018) menciona que la satisfacción laboral conduce a una variedad de influencias en varios aspectos de la vida organizacional. Algunos de ellos, como el efecto de la satisfacción laboral sobre la productividad, la lealtad y el absentismo de los empleados, se analizan en el contexto de este texto. La solidez de la evidencia de la investigación indica que no existe un vínculo fuerte entre la satisfacción y la productividad. Por ejemplo, un meta análisis completo de la literatura de investigación encontró solo una correlación mejor estimada entre la satisfacción laboral y la productividad. Los trabajadores satisfechos no serán necesariamente los mayores productores. Hay muchas variables de moderación posibles, la más importante de las cuales parece ser la recompensa. Si las personas reciben una recompensa que consideran justa, estarán satisfechas, lo que probablemente lleve a un aumento en el esfuerzo de desempeño.

Además, los datos de investigaciones recientes indican que la satisfacción no necesariamente conduce a un mejor desempeño individual, sino a mejoras en el departamento y la organización. Finalmente, todavía hay mucho debate sobre el clima en el que la satisfacción conduce al desempeño o el desempeño conduce a la satisfacción. La retención de empleados es uno de los factores más importantes que los gerentes de recursos humanos en particular deben tener en cuenta. La lealtad de los empleados a menudo se mide y puede tener graves consecuencias negativas cuando no se encuentra en un nivel alto. Generalmente se consideran tres tipos de lealtad de los empleados: lealtad emocional, lealtad regulatoria y continuidad. lealtad. La lealtad afectiva se refiere a los casos en los que un empleado siente una conexión emocional con la empresa, la lealtad normativa es un tipo de lealtad que surge en los casos en que el empleado se siente endeudado, la compañía algo y la lealtad a la empresa. el hecho de que es poco probable que los empleados encuentren trabajo en otro lugar.

Dimensiones de la satisfacción laboral son las siguientes: Reto del trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables y colegas que brindan apoyo. Por lo tanto, la dimensión reto del trabajo, para Robbins (2018) indica, Es importante que la empresa permita que el trabajador brinde todas sus habilidades y capacidades, y las empresas retroalimenten activamente. Acciones que permita que el trabajador sea eficaz y eficiente en su labor. Gill (2018) cita "interés intrínseco en la función, variedad, oportunidades de aprendizaje, dificultad, cantidad de trabajo y probabilidad de éxito o dominio de métodos". Todo esto presenta a los empleados de alguna manera desafíos, a corto, mediano o largo plazo, en cuanto a las metas que tienen que alcanzar. Robbins (2018), destacando que, según estudios, entre estos factores destacan las características del puesto y la importancia de la naturaleza del trabajo como un determinante mayor de la satisfacción de los empleados.

Entre las oportunidades que tienen los trabajadores a la hora de analizar puestos de trabajo por sus competencias está la de retroalimentar a través de la expansión vertical y aumentar su libertad, al realizar tareas de gran trascendencia y les permitirá afrontar retos diarios, permitiéndoles mejorar sus sentimientos y frustraciones. en el trabajo. Gibson (2018) señala que está relacionado con el nivel de desempeño y, curiosamente, puede brindar una oportunidad para cumplir con otras obligaciones. Una persona ama su trabajo porque está satisfecha con lo que hace y porque tiene la oportunidad de profundizar y aplicar sus conocimientos asumiendo responsabilidades.

Amorós (2011) afirma que el trabajo psicológicamente exigente, es decir, el trabajo que requiere más esfuerzo mental para completar, será más notado por el empleado porque será atractivo al pedirle que demuestre su determinación o capacidad de desempeño. Varias teorías organizativas han conceptualizado el desafío del trabajo como un trabajo específico. Por ejemplo, la teoría del establecimiento de metas, Locke y Latham, (2018) propone que las metas deben ser específicas y desafiantes para aumentar el desempeño de los empleados en la tarea. Según esta visión teórica, un objetivo ambicioso se define como difícil pero alcanzable. Esta conceptualización corrobora la definición de trabajo de cumplir razonablemente con las expectativas de alto rendimiento. El modelo de demanda laboral también considera el desafío laboral como una característica del empleo. La teoría del flujo se considera el desafío como una de las condiciones de flujo situacionales más importantes, pero no da una definición clara de esta condición. Se identificaron cinco conjuntos de componentes laborales que representan

aspectos difíciles del trabajo: (a) transiciones laborales, con individuos que enfrentan nuevas tareas y situaciones en las que las tácticas y hábitos actuales no se alinean, (b) inducen cambios, con individuos que tienen metas claras para cambiar una situación, pero roles vagamente definidos que les permitan determinar libremente cómo lograr los objetivos, (c) administrar con un alto nivel de responsabilidad, caracterizado por la previsión, la capacidad de tener un impacto significativo, abordar problemas más grandes y complejos y, con mayor riesgo, (d) gestionar los límites, en cuyo caso los empleados deben trabajar con personas con las que estén familiarizados.

Cabe señalar que el desafío laboral puede verse como una característica del trabajo, una evaluación y una respuesta emocional. Estos diferentes conceptos de desafío profesional no están necesariamente en conflicto entre sí, pero pueden ser complementarios. La formación de conceptos difiere claramente para las perspectivas seleccionadas de los desafíos ocupacionales, como la especificidad del trabajo, la evaluación cognitiva o el estado de ánimo. Sin embargo, todo parece encajar en un trabajo modelo del estado psicológico característico del desafío profesional. Para aclarar, una característica particular de un trabajo, como la variedad de tareas, puede considerarse como antecedentes que inducen estados psicológicos, como evaluar una situación como evaluar el desarrollo cognitivo. Por tanto, pueden coexistir diferentes perspectivas sobre los retos profesionales.

Así mismo, en la dimensión sistema de recompensas, Robbins (2018) es importante que cada organización debe implementar políticas de igualdad, sobre todo equidad en el salario y buena condición laboral para cada trabajador sin exclusión, que fomente que el trabajador tenga las ganas de superación. Ruiz (2019) muestra que los empleados quieren sistema de salario y promueven políticas para ser imparcial, clara y consistente con sus expectativas. Cuando los salarios son considerados sólo en la demanda de trabajo, el nivel de habilidad de la comunidad de estándares y los salarios personales, se recomienda satisfacción. Sucede que muchas personas aceptan menos dinero a cambio de un puesto de trabajo en un campo se selecciona o se requiere menos trabajo, o en el trabajo. Pero un puente importante entre la satisfacción del salario no es la cantidad absoluta que recibe, pero la percepción de la justicia. La promoción ofrece la oportunidad de desarrollo personal, fortalecer la rendición de cuentas y el progreso en el estatus social.

La gente es consciente de que las decisiones de promoción imparcialidad y la justicia pueden ser satisfechos en el trabajo. Robbins (2018) informaron que el sistema de recompensa está ligada a las políticas de equidad en la organización, es decir el sistema de oportunidad o conferencia debe ser tratado como los empleados, a la ambición de sobrevivir al desafío. Justo mencionar lo que se merecen, y hay que tener trabajadores en lugar de recompensas o incentivos en el trabajo. Amoros (2011) ha mejorado la equidad de los seguros. Si un trabajador se dio cuenta de que no perciba una remuneración adecuada por su trabajo, de acuerdo con los factores económicos o acceso a promociones, el afecto de su voluntad. Es cierto que cualquier persona que se siente injustamente no será satisfecha y demostrar con sus acciones, puede causar daño a la sociedad, la insatisfacción puede ocurrir incluso cuando las personas creen que las posibilidades de promoción y mejora de rendimiento no están disponibles. Negocio.

Davis (2015) comentó que las medidas fomentan enfoque útil para promover ciertos resultados FERIA salarial relacionada con el pago y el rendimiento de los trabajadores, creando motivación basada en la marca de su productividad y la productividad; No es por antigüedad o el número de horas de trabajo. Hanna (2020) hacer negocios en términos de desarrollo sostenible requiere el compromiso de los empleados. Se basa en un sentido de justicia dentro de la empresa. Es un elemento que ayuda a mejorar la disposición de los empleados a compartir conocimientos y comportamientos innovadores. El compromiso de los empleados requiere un enfoque específico de la motivación. Está relacionado con la capacidad de inspirar. Los métodos de motivación tradicionales implican influir conscientemente en los empleados para lograr los objetivos del motivador. Conduce a comportamientos provocados por un estímulo. La inspiración requiere la cooperación entre la organización y sus empleados. Desbloquea el potencial creativo de los empleados. Requiere que la organización cree las condiciones adecuadas para personalizar las soluciones de modelado del comportamiento de los empleados como parte de un sistema de motivación integral definido con un sistema de compensación. Uno de los factores que más influye en las actitudes de los empleados es la compensación.

La gestión moderna le da un significado amplio. Incluye todos los beneficios económicos y no económicos que recibe un trabajador a cambio de su trabajo. Forman un todo que apoya el logro de los objetivos de la empresa teniendo en cuenta las necesidades y valores de los empleados. La equidad es un parámetro importante en la evaluación de la compensación de los empleados. A través de una compensación justa, la empresa anima a los empleados a

desarrollar y mejorar su desempeño. En la ciencia de la gestión y la calidad, la equidad salarial se sitúa en el contexto de la equidad organizativa. Demuestra un sentido de equidad relacionado con el desempeño de la organización en muchas áreas, a saber: reparto de remuneraciones, posibilidades de desarrollo y promoción, criterios para otorgar bonificaciones, reglas de promoción, retroalimentación de reglas, etc. incluye tres elementos: justicia procesal, justicia distributiva y equidad, que en conjunto tienen un impacto positivo en la comodidad de los empleados y reducen los niveles de estrés laboral, contribuyendo a un mejor clima laboral.

Teorías de la dimensión condiciones favorables. García (2015) es el ambiente donde se desarrolla la actividad, las comodidades del entorno deben estar bien equipadas para que los trabajadores se desempeñen de la mejor forma posible. Gill (2018) afirma que, a través del trabajo realizado y recompensado, se genera satisfacción a través de divisiones en la organización. Al respecto, Robbins (2018) destaca que las condiciones laborales para poder realizar las actividades diarias de manera eficiente y precisa son muy importantes. Desarrollar el clima laboral de las personas en la organización respetando estas condiciones físicas, desarrolladas en espacios que permitan la mejora del clima laboral de las personas, y la creación de condiciones para empleados felices durante estas horas de trabajo. Para no afectar tu calidad de vida.

Robbins (2018) define la facilitación como un aspecto que preocupa tanto al trabajador porque le interesa saber si el entorno físico en el que está trabajando le traerá satisfacción. Tranquilidad y capacidad para desempeñarse de manera óptima. Los empleados se toman muy en serio las condiciones laborales porque quieren sentirse cómodos, tranquilos y seguros para hacer su trabajo al máximo. Amorós (2011) las condiciones laborales positivas se refieren a la seguridad y comodidad que brinda el entorno en el que se realiza el trabajo, ya que genera una gran satisfacción entre los trabajadores. Las condiciones de trabajo favorables para los empleados representan una buena infraestructura, tecnología, equipos y un ambiente confortable para las personas que tienen que trabajar muchas horas todos los días. Tras la solidaridad de compañeros, Robbins (2018) el trabajador exitoso siempre influirá muy positivamente a sus compañeros, fomentando el trabajo en equipo. Son trabajadores que siempre están en contante superación y ayudar a los demás en su afán de superación.” Gil (2018) apoyo a la salud, comunicación y competencia, permite a los empleados interactuar de forma regular y, por tanto, una sana convivencia entre compañeros y grupos de trabajo. El trabajo es una actividad que

satisface las necesidades de interacción social, en la que el jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción laboral. Aunque esta relación no es directa, los estudios han demostrado que los empleados con líderes o jefes tolerantes están generalmente más satisfechos que los empleados con líderes apáticos, autoritarios y obstinados. Gibson. La bendición es la presencia de buenas relaciones personales, la capacidad de apoyarse mutuamente y la capacidad de tratarse con respeto y calidez, y esto no significa que pueda haber diferencias o diferencias. Pero la solución está en el diálogo.

Un entorno laboral favorable para todos. Brikend (2018) menciona que la satisfacción laboral es el conjunto de sentimientos y creencias que las personas tienen sobre sus trabajos actuales. La satisfacción laboral de las personas puede variar desde un alto grado de satisfacción hasta un alto grado de insatisfacción. Además de tener una actitud hacia su trabajo en general. Las personas también pueden tener actitudes hacia diferentes aspectos de su trabajo como el tipo de trabajo que realizan colegas supervisores o subordinados y sus salarios. George (2013) la satisfacción laboral es un concepto complejo y multifacético que puede tener diferentes significados para diferentes personas. La satisfacción laboral a menudo se asocia con la motivación, pero la naturaleza de esta relación no está clara. La satisfacción no es lo mismo que la motivación. La satisfacción laboral no es solo una actitud, un estado interno. Por ejemplo, puede relacionarse con el sentido de logro de un individuo, ya sea cuantitativo o cualitativo. Suponemos que la satisfacción laboral representa un sentimiento que surge de la percepción de que el trabajo conlleva exigencias físicas y psicológicas. La satisfacción laboral puede considerarse como uno de los factores importantes que generan eficiencia y eficacia. de una organización comercial. De hecho, el nuevo modelo de gestión donde los empleados son tratados y vistos principalmente como seres humanos con necesidades, deseos y necesidades individuales es la clave para la satisfacción laboral en las empresas, la empresa es un muy buen indicador en el mundo. Al observar la satisfacción laboral, la lógica es que un empleado feliz es un empleado feliz y un empleado feliz es un empleado exitoso.

Se enfatiza la importancia de la satisfacción laboral, especialmente cuando se consideran los muchos efectos negativos del despido, como la deslealtad, el aumento del ausentismo y el aumento de las quejas. Se enumeran tres características importantes de la satisfacción laboral. Primero, las organizaciones deben guiarse por valores humanos. Estas organizaciones tendrán como objetivo tratar a los trabajadores con equidad y respeto. En tales

casos, la medición de la satisfacción laboral puede ser un buen indicador del desempeño de los empleados. Un alto nivel de satisfacción laboral puede ser una señal de la buena salud mental y emocional de un empleado. En segundo lugar, el comportamiento de los empleados de acuerdo con el nivel de satisfacción laboral afectará las actividades y operaciones de la empresa. De ahí se puede concluir que la satisfacción laboral se traducirá en un comportamiento positivo. y viceversa, la insatisfacción laboral conducirá a un comportamiento negativo de los empleados. En tercer lugar, la satisfacción laboral se puede utilizar como indicador del desempeño organizacional. A través de la evaluación de diferentes niveles de satisfacción laboral, los niveles de satisfacción se pueden determinar en diferentes unidades organizativas, pero a la inversa, pueden ser una buena indicación de qué tan bien se está desempeñando la unidad. Las organizaciones necesitan cambios para mejorar el desempeño.

Dimensión colegas que brindan apoyo, las organizaciones se han aplanado y dependen cada vez más del trabajo en equipo. Por lo tanto, los colegas juegan un papel cada vez más importante a la hora de estimular la motivación de los empleados. Adoptando la Teoría de la Autodeterminación como marco de referencia, es importante aumentar la satisfacción de las necesidades de cada uno. y motivación autónoma, mientras que disminuye la motivación controlada. Jungert, (2012) la estructura del trabajo en equipo en las organizaciones es muy importante. Una característica importante de las organizaciones modernas es que los empleados suelen trabajar en equipo. En este informe, un equipo se define como una colección de dos o más personas que interactúan de forma adaptativa y dinámica para lograr un objetivo común. Los miembros del equipo trabajan de manera interdependiente entre sí, intercambiando información y coordinando sus acciones para lograr sus objetivos. Una consecuencia de esta estructura de colaboración es que enfatiza la importancia de los empleados. en el logro de metas comunes y al mismo tiempo, posiblemente, en reducir la importancia de la tradicional relación jerárquica con el gerente o líder.

Otro efecto de la estructura de equipos en las organizaciones es que el compromiso de los empleados con sus equipos será de mayor interés que su compromiso con su organización o trabajo. Este informe examina el impacto de los empleados en la motivación y la autoeficacia, así como su impacto en los gerentes. Se considerarán tres resultados laborales importantes: autoempleo, motivación, autoeficacia profesional y compromiso emocional con el equipo. Estos tres resultados se describirán en las siguientes secciones. Gemma (2019) el apoyo de los

compañeros tiene el potencial de hacer del entorno laboral un placer o un lugar desagradable para pasar el tiempo. Se han realizado varios estudios sobre el apoyo social, con un enfoque particular en el apoyo del supervisor.

Como ha argumentado convincentemente Hodson (2007) las relaciones sociales en el lugar de trabajo pueden ser un factor clave que conduzca a la satisfacción laboral, la productividad y la felicidad de los empleados. La investigación actual. Sin embargo, se centra en la percepción de los empleados de apoyar a sus compañeros de trabajo porque son compañeros. con los que los empleados entran en contacto todos los días en la industria minorista. El apoyo de pares se refiere a los colegas que se ayudan entre sí en su trabajo según sea necesario para compartir conocimientos y experiencias, así como para animar y apoyar. Las recompensas materiales como el salario, el rango y la influencia política aumentarán el apoyo. La ayuda mutua entre colegas, que puede ser o no, puede constituir la base de la solidaridad y la resistencia asociadas con la gestión. Con este apoyo de los colegas, tiene un impacto significativo fuera del lugar de trabajo.

Gemma (2019) el interés en apoyar a los colegas ha aumentado en los últimos tiempos debido a la diversidad en el lugar de trabajo y la creciente atención a las formas de trabajo en equipo. Se ha demostrado que el apoyo del compañero de trabajo es una fuente eficaz de apoyo, especialmente cuando el sujeto está emocionalmente agotado, lo que a su vez puede afectar el estrés laboral. Además, el apoyo del compañero de trabajo y su relación con la satisfacción laboral y el estrés laboral son muy importantes. Haga clic aquí para ver si la prueba anterior es cierta en el entorno minorista. La investigación de Lindorff (2001) muestra que el apoyo de los colegas es relevante para problemas laborales específicos y puede reducir el estrés laboral más que el apoyo no profesional, como: la familia. En general, la literatura sobre apoyo social ha destacado su impacto positivo sobre el estrés laboral. Como resultado de los sentimientos de valía y menos estrés, los empleados se sienten más satisfechos con sus trabajos y es menos probable que abandonen la organización.

III. METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Enfoque

El presente trabajo de investigación tuvo un enfoque cuantitativo, el autor Hernandez en el año (2014) indica que la recaudación de la información o la data es para la verificación de una suposición, lo cual es importante la información basado en datos numéricos que son evaluados y analizados estadísticamente para una determinación de los principales patrones de conducta y de acuerdo a ello sustentar un marco teórico. Es importante mencionar que el presente enfoque tiene como soporte al método hipotético deductivo, puesto que trasluce el medir todos los fenómenos que se observan y a si mismo de los problemas planteados y todos aquellos objetos de investigación. Este enfoque nos permite diagnosticar las distintas características y a aquellos comportamientos de toda variable con la medición de su respectiva dimensión.

Tipo de investigación

El tipo de investigación del presente trabajo de investigación es de investigación aplicada, ya que su principal objetivo es resolver y dar solución a un determinado problema, basándose en buscar y consolidar conocimiento para una aplicación adecuada, de esa forma fortaleciendo el enriquecimiento científico y como también desarrollo cultural. Asimismo, la investigación es también cuantitativa ya que se centra en aquellos aspectos que se pueden ver susceptibles de cuantificación, ya que se utiliza una metodología básicamente empírico analítico y una utilización de análisis estadístico. El autor Hernandez, baptista y Fernandez en el año (2018) indican que el enfoque cuantitativo básicamente utiliza la recabacion de datos para hacer la evaluación de hipótesis, utilizando los datos de la medición numérica y los análisis estadísticos, como ello fijar los patrones de comportamiento y probar las teorías dadas.

Nivel de estudio

El trabajo de investigación tiene un estudio de nivel correlacional, el investigador Sánchez en (2014) indica: aquellos estudios de este tipo, siempre están dirigidas a obtener el

grado de correlación que existe entre las variables del estudio dentro de la muestra, de esa forma se puede saber que las correlaciones entre los sucesos y los fenómenos que se observa. Dada la conceptualización. Considero que la presente investigación busca encontrar el nivel de relación que existe entre la variable: gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina.

Diseño de investigación

El diseño es de investigación no experimental, ya que para la investigación de a optado por recoger información basándose a la observación directa de los hechos en el lugar ínsito, de una manera natural y realizando encuesta manual y entrevistas, no alterando la realidad que se investiga. Según el investigador Ortiz (2015) indica que sobre la conceptualización de la investigación no experimental a todas aquellas investigaciones donde no se haya llevado o realizado ningún experimento y donde no se haya manipulado las variables de estudio, de tal manera los hechos o los fenómenos que se estudian son apreciados de manera natural.

Corte de la investigación

El corte del presente trabajo de investigación es transversal o también llamado asincrónica, dado que se estudiará la relación que existe entre la variable independiente y la variable dependiente de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, está orientado a la comprobación de las teorías y el contraste de la misma, utilizando la metodología *expost facto* su principal objetivo es dar una explicación concreta y la predicción de los fenómenos. Utiliza la técnica de análisis cuantitativo. El corte transversal según el autor Bernal (2016) indica que: todos aquellos estudios transversales son aquellos donde se recaban información y datos reales en un momento único. Es importante la recaudación de información en un único momento sin opción a extender el plazo, dado que su principal objetivo es hacer una descripción de una realidad de las dos variables en un único momento determinado. Del mismo modo es importante indicar que el estudio transversal busca la realidad de las variables de estudio del presente trabajo de investigación de modo que se puede plasmar, describir y realizar un análisis de la incidencia y la relación en el momento determinado, es de mucha importancia ya que es como tomar una fotografía en tiempo real, de todo lo ocurría. Para el tratamiento de la realidad será importante la utilización de esquema de autor Soto en el año (2015)

Método de investigación

El método de investigación del presente trabajo de investigación fue de hipotético deductivo, el presente método tiene varios pasos en su ejecución: en primer paso se inicia con la observación de los hechos, seguidamente se formulan las hipostasis para dar una explicación de dichos fenómenos, continuando con la deducción de suposiciones más importantes que misma hipótesis, y comprobación de los enunciados, que además son comparados con la experiencia. Este método de mucha importancia ya que el investigador se ve obligado a intercalar la reflexión normal o racional que es la formación de las hipótesis y la deducción respectiva, con la observación de la realidad natural, racional o llamado también momento empírico que vendría a ser la observación y la contratación de la misma. Indica pascual en el año (2017)

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa “La gestión administrativa se define como un conjunto de procedimientos de gestión que se divide en cuatro fases, planificación, organización, dirección y control.” (Chiavenato 2016). Así mismo el autor Quichca (2012) indica que la gestión administrativa es un proceso muy importante que tiene una consistencia en las distintas fases de planear, organizar, ejecutar y controlar, que son herramientas indispensables para determinar y lograr las metas y los objetivos planteados con el uso adecuado y gestión de recursos humanos. Por lo tanto, se puede decir que la gestión administrativa es un proceso indispensable ya que mediante ello se busca asignar y coordinar, de una manera eficiente los recursos de la institución, para el logro de metas y objetivos de la entidad.

Variable 2 : Satisfacción laboral. La satisfacción laboral es el grado de conformidad en su actividad y remuneración. Para Robbins (2018) la satisfacción laboral es el reto del trabajo, un sistema de recompensa justa para el trabajador, en qué condiciones favorables trabaja, cuanto de apoyo recibe de sus compañeros. Para el investigador Gibson en el año (2017) con respecto a la satisfacción laboral indica que: son una serie de conductas de los trabajadores que tienen con las obligaciones en su centro de labores. Los agentes externos y los agentes internos influyen significativamente en el comportamiento del individuo. Los trabajadores que se sientan

satisfecho con el trabajo se demuestra y se ve reflejado con el cumplimiento adecuado de las tareas, es importante que el trabajador se sienta satisfecho ya que aumentara el rendimiento de la misma y a si ayudar a la institución en el logro de metas y objetivos.

3.3. Población, muestra y muestreo

Población: La población de la investigación estuvo conformada por los funcionarios de la municipalidad distrital de Sina. Así mismo el investigador Sánchez (2014) indica que la población un conjunto de todas las unidades a analizar que se encuentran en un único espacio y un momento determinado que cuentas con similares características. Podemos decir que la población es comprendida un conglomerado de elementos o seres a quienes es dirigido la investigación que necesariamente cuenten con características y relaciones comunes.

Tabla 1

Distribución de la población de estudio

N°	ÁREA DE TRABAJO	N° TRABAJADORES
1	Alcaldía	4
2	Unidad de gerencia	3
3	Unidad de recursos humanos	4
4	Unidad de contabilidad	3
5	Unidad de presupuesto	2
6	Unidad de logística	3
7	Unidad de tesorería	3
8	Unidad de almacén	2
9	Unidad de SISFO y PBL	3
10	Unidad de seguridad ciudadana	15
11	Unidad de limpieza pública	12
12	Unidad de guardiana	3
	Total	57

Fuente: Municipalidad Distrital de Sina

Muestra: En el presente trabajo de investigación, la muestra fue considerado la muestra censal, dado que la población de estudio es menor a cien, por lo mismo se podrá trabajar con el total de análisis de la unidad que conforma la población. El autor Ramírez (2015) indica

que la muestra se considera censal cuando en la investigación se opta al 100% de la población que son total de la unidad de análisis. Por ello es llamado muestra censal ya que el total de la población a investigar fueron evaluados y analizados. La población de la investigación estuvo conformada por todos los trabajadores de la municipalidad distrital de Sina, fue conformado por total de 57 trabajadores tanto personal administrativo, seguridad, guardianía, limpieza.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Técnica de recolección de datos

Una vez delimitado los propósitos trazados, en el presente trabajo de investigación se empleó como la técnica de estudio a la encuesta. Encarnación (2014) manifiesta que una de las maneras de recabar datos de la realidad como hechos, apreciaciones, objetivos, metas, conocimientos, etc. Basado en la comunicación tanto en investigador o el encuestador y el sujeto que brinda la información o el encuestado, como herramienta el cuestionario. Esta técnica puede entonces entenderse como un método directo de recopilación de información, en el que, además de la objetividad, también debe haber simpatía entre el investigador y el sujeto para dar verdad, coherencia y precisión al sujeto objeto de la investigación. Asimismo, cabe señalar que esta técnica se utiliza en trabajos cuantitativos, como este método, ya que proporciona información numérica que se procesa estadísticamente en. Relaciones entre variables. Teniendo esto en cuenta, la encuesta se utilizó en la investigación porque era un medio necesario para llegar a los trabajadores comunitarios y recopilar información de primera mano. Los cuestionarios que se formularon para el grupo nos permitieron alcanzar los objetivos del estudio.

Instrumento de recolección de datos

La herramienta utilizada en este estudio es el cuestionario, que Canales (2016) describe como, el medio de recopilación de datos más utilizado cuando se trata de un gran número de encuestados, ya que ayuda a obtener respuestas directas a la formulación de preguntas debidamente estructuradas. Este remedio se tiene en cuenta por corresponder a la técnica previamente determinada; también integra la forma concreta y directa de obtener la información necesaria para el estudio, la cual es condicional.

Tabla 2*Principales técnicas e instrumentos de recolección de datos*

TÉCNICAS	INSTRUMENTO
Encuesta	cuestionario

*Fuente: elaboración propia***Validez y confiabilidad de los instrumentos**

La validación de las herramientas consiste en verificar que puedan medir lo que realmente se necesita en cada variable, y también deben incluir tipos de igualdad, dicen los investigadores Hernández, Fernández y Baptista (2014) diferentes evidencias relacionadas con los criterios y contenidos de la construcción de relaciones. Cada cuestionario está organizado para cada variable de investigación: gestión gerencial y satisfacción laboral, que es objeto de un proceso denominado evaluación experta, ya que es un intento de aportar el valor y contenido psicológico de cada herramienta; Por ello, estas herramientas serán consultadas y validadas con sujetos y metodólogos con titulación docente y / o doctores que conocerán la aplicabilidad de estas herramientas en la investigación. Esta es una propuesta.

Tabla 3*Validez del instrumento*

Experto	Grado / Nombres y Apellidos	DNI	Porcentaje
1	Dr. Acides S Palacios Sánchez	01655865	90%
2	Mgtr. Juan M Mamani Mamani	02406262	95%
3	Mgtr. Esperanza Cutipa Quilca	01645261	90%
Total			91.60%

*Fuente: Elaboración propia.***Confiabilidad del instrumento**

Los investigadores Hernández, Fernández y Batista (2014) encontraron que la confiabilidad de un instrumento se determina cuando los resultados obtenidos no varían con el uso repetido sobre un objeto o sujeto. Esto indica que los resultados obtenidos seguirán siendo los mismos si el instrumento se usa varias veces en la misma muestra. Para poder encontrar la

confiabilidad de los instrumentos aplicados en la investigación se aplicó la prueba piloto con la muestra de los 57 trabajadores, una vez realizada la prueba haciendo el uso del programa estadístico SPSS se hallará los resultados con el coeficiente alfa de Cronbach.

Por lo tanto, se utilizó el Alfa de Cronbach para determinar el coeficiente de confiabilidad del instrumento, el cuestionario aplicado a una muestra de 57 trabajadores de la entidad antes mencionada, por consiguiente se puso a examen la consistencia de las interrogantes propuestos, el estadístico aplicado concluye que:

Tabla 4

El nivel de confiabilidad del instrumento de las dos variables: P1 al P25

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO V1 + V2		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach En elementos estandarizados	N de elementos
,883	,883	57

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

La determinación de coeficiente de confiabilidad de las variables: Gestión administrativa y satisfacción laboral, en el muestreo obtenido según la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0,883 de 57 elementos en prueba, de ese modo, es alta confiabilidad del instrumento, es decir, el cuestionario es aceptable.

Tabla 5

El nivel de confiabilidad del instrumento de la primera variable: p1 al p11

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO V1		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach En elementos estandarizados	N de elementos
,781	,781	57

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

La determinación de coeficiente de confiabilidad de las variables: Gestión administrativa, en el muestreo obtenido según la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0,781 de 57 elementos en prueba, de ese modo, es alta confiabilidad del instrumento, es decir, el cuestionario es aceptable.

Tabla 6

El nivel de confiabilidad del instrumento de la segunda variable: p12 al p25

FIABILIDAD DEL INSTRUMENTO V2		
Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach En elementos estandarizados	N de elementos
,830	,830	57

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

La determinación de coeficiente de confiabilidad de las variables: Satisfacción laboral, en el muestreo obtenido según la prueba de fiabilidad de Alfa de Cronbach es de 0,830 de 57 elementos en prueba, de ese modo, es alta confiabilidad del instrumento, es decir, el cuestionario es aceptable.

3.5. Métodos de análisis de datos

Una vez identificada la muestra de trabajo, primero se aplicó los cuestionarios a los 57 trabajadores del municipio, contando para ello la disponibilidad de tiempo correspondiente a unos 5-6 minutos para recolectar información oportuna sobre cada variable de estudio.

3.6. Aspectos éticos

De acuerdo con la caracterización del trabajo investigativo, se determinaron aspectos éticos importantes para la implementación de este estudio, ya que los empleados dentro de la institución pública fueron interrogados de tal manera que la información recolectada fue procesada de manera adecuada y sin falsear los datos, ya que se refleja en los instrumentos utilizados. Asimismo, se obtuvo la aprobación oportuna de los directores de esta sociedad,

tomando en cuenta: (a) el demandado permaneció en el anonimato, (b) cada una de sus posiciones fue respetada y considerada, y (c) no se anticipó unidad de análisis.

IV. RESULTADOS

4.1. Presentación de resultados

El objetivo general y los específicos de la investigación fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021.

Tabla 7

El Niveles de medición de la V1 (D1, D2, D3, D4)

NIVELES Y RANGOS	MALO	REGULAR	BUENO
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	[25 - 29]	[30 - 34]	[35 - 38]
D1 Planeacion	[6 - 8]	[9 - 10]	[11 - 12]
D2 Organización	[4 - 6]	[7 - 8]	[9 - 10]
D3 Direccion	[6 - 8]	[9 - 10]	[11 - 12]
D4 Control	[3 - 5]	[6 - 7]	[8 - 9]

Fuente: Elaboración propia en el programa Excel

Con referencia a las variables Gestión Administrativa estudiadas se formó baremos, según datos obtenidos en el cuestionario por cada ítem, la Escala de Likert cuenta con 5 niveles, las mismas son organizadas en 3 niveles (Malo, Regular, Bueno) para clasificar e interpretar de manera eficiente para lograr resultados en la estadística descriptiva.

Tabla 8

El Niveles de medición de la V2 (D1, D2, D3, D4)

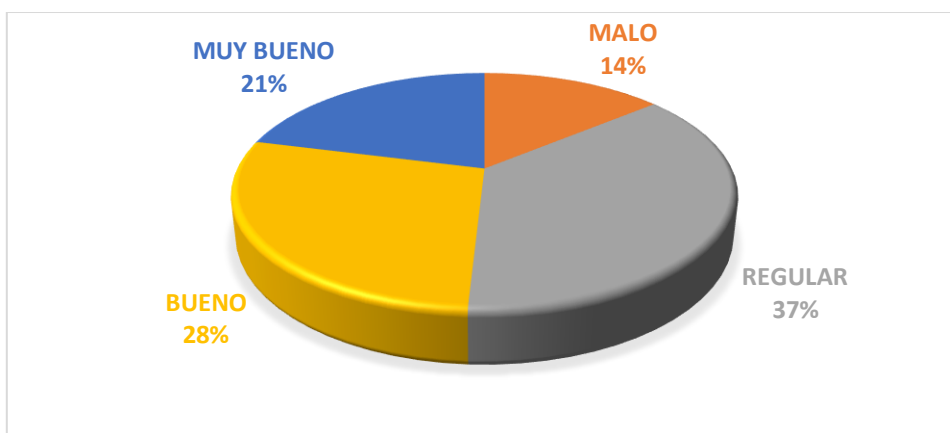
NIVELES Y RANGOS	BAJO	MEDIO	ALTO
SATISFACCIÓN LABORAL	[31 - 35]	[36 - 39]	[40 - 45]
D1 Reto de trabajo	[12 - 13]	[14 - 16]	[17 - 18]
D2 Recompensa justa	[4 - 6]	[7 - 8]	[9 - 11]
D3 Condiciones favorables	[5 - 7]	[8 - 9]	[10 - 11]
D4 Compañeros que brindan apoyo	[6 - 8]	[9 - 10]	[11 - 12]

Fuente: Elaboración propia en el programa Excel

Con referencia a las variables estudiadas Satisfacción Laboral, se formó baremos, según datos obtenidos en el cuestionario por cada ítem, la Escala de Likert cuenta con 5 niveles, las mismas son organizadas en 3 niveles (bajo, medio, alto) para clasificar e interpretar de manera eficiente para lograr resultados en la estadística descriptiva.

Tabla 9*Cómo consideras la toma de decisiones en la Municipalidad de Sina*

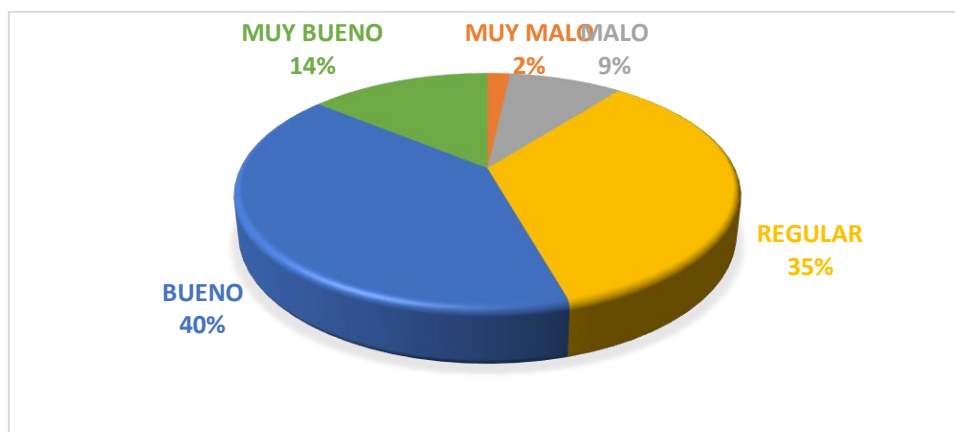
Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	8	14.0	14.0	14.0
REGULAR	21	36.8	36.8	50.9
BUENO	16	28.1	28.1	78.9
MUY BUENO	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 1***Cómo consideras la toma de decisiones en la Municipalidad de Sina**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 9 y figura 1, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Planeación, en la primera pregunta ¿Cómo consideras la toma de decisiones en la Municipalidad de Sina? el 36.08% (21 sujetos) indican que es regular, así mismo, el 28.10% (16 sujetos) indican que es buena las tomas de decisiones, el 21.10% (12 sujetos) mencionan que la toma de decisiones es muy buena, el 14.00% (8 sujetos) indican que la toma de decisiones es mala. Por consiguiente, se concluye que el 49.20% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban la toma de decisiones para cumplir los objetivos trazados por la gestión municipal.

Tabla 10*Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Municipalidad de Sina*

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	1	1.8	1.8	1.8
MALO	5	8.8	8.8	10.5
REGULAR	20	35.1	35.1	45.6
BUENO	23	40.4	40.4	86.0
MUY BUENO	8	14.0	14.0	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 2***Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Municipalidad de Sina**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 10 y figura 2, se examina que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Planeación, en la segunda pregunta ¿Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Municipalidad de Sina? el 40.40% (23 sujetos) indican que es bueno, así mismo, el 35.10% (20 sujetos) indican que es regular los planes de trabajo por área, el 14.00% (8 sujetos) mencionan que el plan de trabajo por área es muy bueno, el 8.80% (5 sujetos) indican que los planes de trabajo por es mala, y 1.80% (1 sujeto) indica que es malo. Por consiguiente, se concluye que el 54.40% de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban los planes de trabajo por área.

Tabla 11

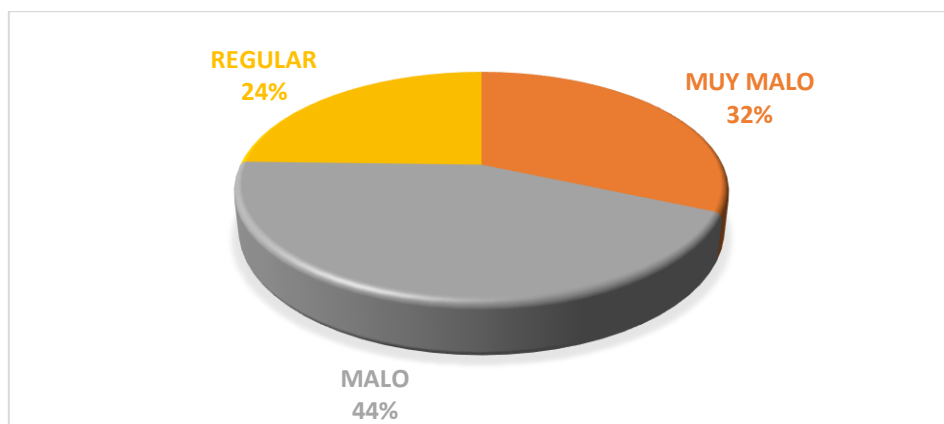
Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Municipalidad de Sina

	Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	18	31.6	31.6	31.6
	MALO	25	43.9	43.9	75.4
	REGULAR	14	24.6	24.6	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 3

Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Municipalidad de Sina



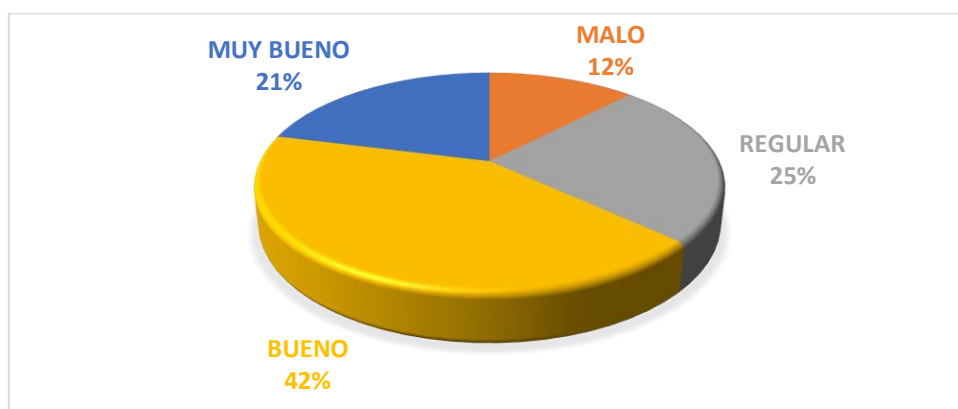
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 11 y figura 3, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Planeación, en la tercera pregunta ¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Municipalidad de Sina? el 43.90% (25 sujetos) indican que la aplicación de estrategias administrativas es malo, así mismo, el 31.60% (18 sujetos) indican que es muy malo, la aplicación de estrategias administrativas, el 24.60% (14 sujetos) mencionan que a aplicación de estrategias administrativas es regular. Por lo tanto, se concluye que el 76.50% de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, desaprobaban aprueban la aplicación de estrategias de dicha entidad.

Tabla 12*Cómo consideras la organización de las áreas de la Municipalidad de Sina*

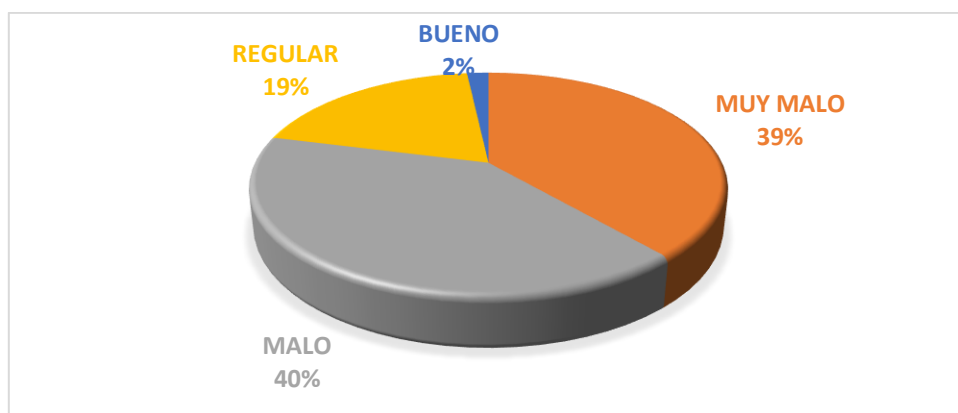
Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	7	12.3	12.3	12.3
REGULAR	14	24.6	24.6	36.8
BUENO	24	42.1	42.1	78.9
MUY BUENO	12	21.1	21.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 4***Cómo consideras la organización de las áreas de la Municipalidad de Sina**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 12 y figura 4, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Organización, en la cuarta pregunta ¿Cómo consideras la organización de las áreas de la Municipalidad de Sina? el 42.10% (24 sujetos) indican que la organización de las áreas es bueno, así mismo, el 24.60% (14 sujetos) indican que es regular la organización de las áreas, el 21.10% (12 sujetos) mencionan que la organización de las áreas es muy buena. Así mismo el 12.30% (7 sujetos) mencionan que es mala. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 63.20% de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban la organización de las áreas.

Tabla 13*Cómo consideras la designación de los cargos en la Municipalidad de Sina*

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	22	38.6	38.6
	MALO	23	40.4	78.9
	REGULAR	11	19.3	98.2
	BUENO	1	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 5***Cómo consideras la designación de los cargos en la Municipalidad de Sina**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 13 y figura 5, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Organización, en la quinta pregunta ¿Cómo consideras la designación de los cargos en la Municipalidad de Sina? el 40.40% (23 sujetos) indican que la designación de los cargos es malo, así mismo, el 38.60% (22 sujetos) indican que es muy malo la designación de los cargos, el 19.30% (11 sujetos) mencionan que la designación de los cargos es regular. Así mismo el 1.80% (1 sujetos) mencionan que es bueno. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 79.00% (45 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, desaprueban designación de los cargos.

Tabla 14

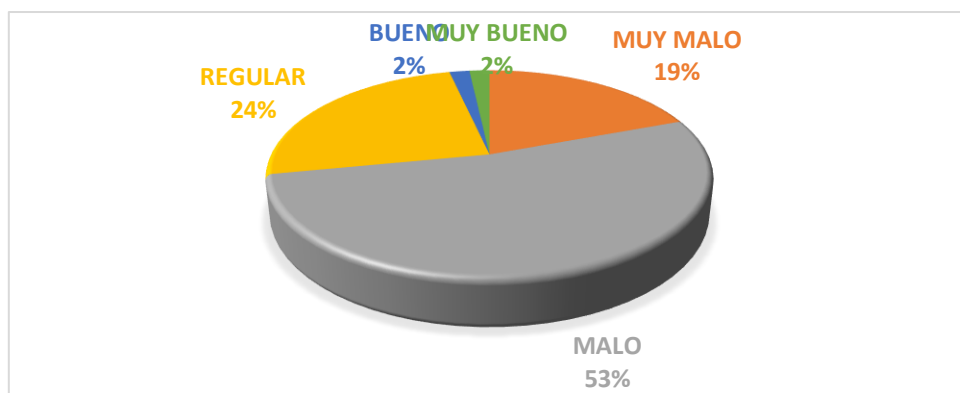
Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades en la Municipalidad de Sina

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	11	19.3	19.3	19.3
MALO	30	52.6	52.6	71.9
REGULAR	14	24.6	24.6	96.5
BUENO	1	1.8	1.8	98.2
MUY BUENO	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 6

Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades en la Municipalidad de Sina



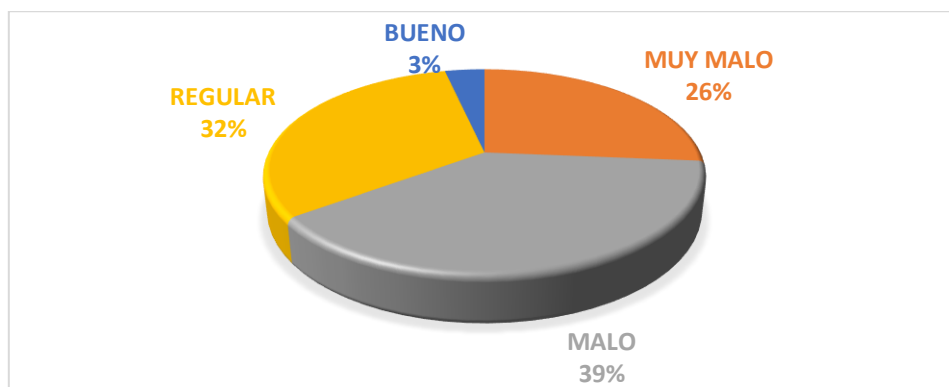
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 14 y figura 6, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Organización, en la sexta pregunta ¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades en la Municipalidad de Sina? el 52.60% (30 sujetos) indican que es malo, así mismo, el 24.60% (14 sujetos) indican que es regular, el 19.30% (11 sujetos) mencionan que la selección y reclutamiento del personal según las necesidades es muy malo. El 1.80% (1 sujetos) mencionan que es bueno y muy bueno respectivamente. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 71.90% (41 sujetos) de total de los trabajadores, desaprueban la selección y reclutamiento.

Tabla 15*Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Municipalidad de Sina*

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	15	26.3	26.3
	MALO	22	38.6	64.9
	REGULAR	18	31.6	96.5
	BUENO	2	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 7***Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Municipalidad de Sina**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 15 y figura 7, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Dirección, en la séptima pregunta ¿Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Municipalidad de Sina? El 38.60% (22 sujetos) indican que es malo el liderazgo de sus jefes, así mismo, el 31.60% (18 sujetos) indican que el liderazgo de sus jefes es regular, el 26.30% (15 sujetos) mencionan que el liderazgo de sus jefes es muy malo. El 3.50% (2 sujetos) mencionan que es bueno. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 64.90% (37 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, desaprueban el liderazgo de sus jefes en cada una de las unidades.

Tabla 16

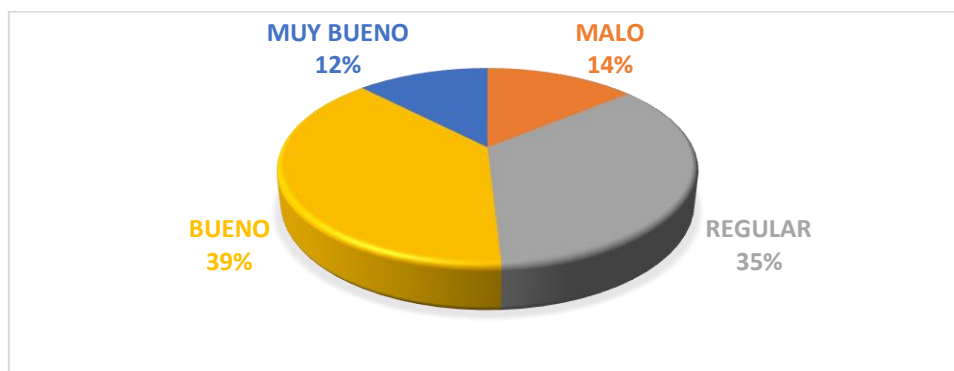
Cómo son tus relaciones interpersonales con los trabajadores en la Municipalidad de Sina

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	8	14.0	14.0	14.0
REGULAR	20	35.1	35.1	49.1
BUENO	22	38.6	38.6	87.7
MUY BUENO	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 8

Cómo son tus relaciones interpersonales con los trabajadores en la Municipalidad de Sina



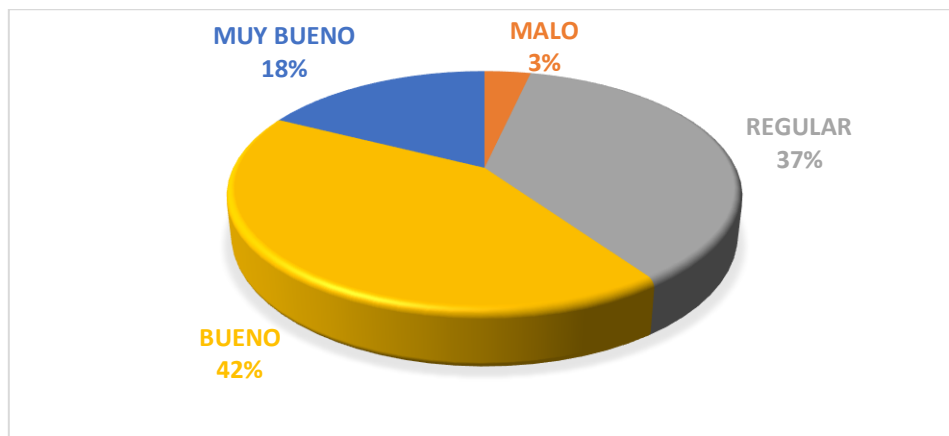
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 16 y figura 8, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Dirección, en la octava pregunta ¿Cómo son tus relaciones interpersonales con los trabajadores en la Municipalidad de Sina? El 38.60% (22 sujetos) indican que es bueno sus relaciones interpersonales con los demás trabajadores, así mismo, el 35.10% (20 sujetos) indican que su relación interpersonal con los demás trabajadores es regular, el 14.00% (8 sujetos) mencionan que es malo, el 12.30% (7 sujetos) mencionan que es muy bueno. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 50.90% (29 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban las relaciones interpersonales con el resto de los trabajadores.

Tabla 17*Cómo consideras tu satisfacción personal en la Municipalidad de Sina*

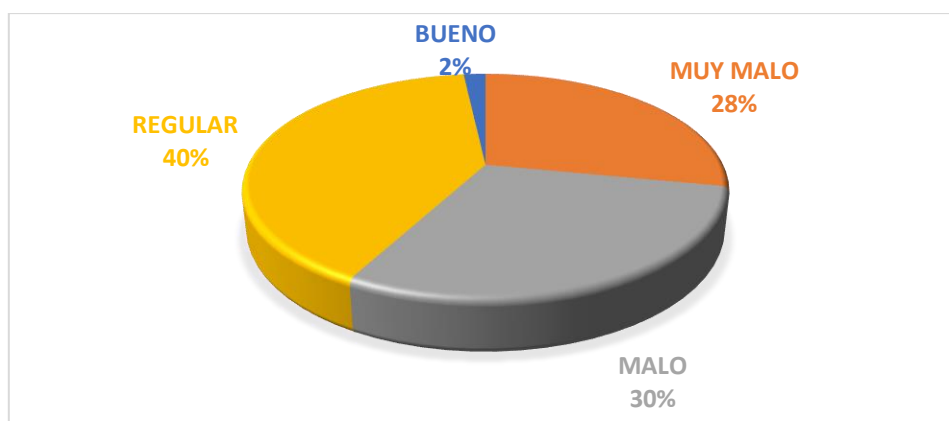
	Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MALO	2	3.5	3.5	3.5
	REGULAR	21	36.8	36.8	40.4
	BUENO	24	42.1	42.1	82.5
	MUY BUENO	10	17.5	17.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 9***Cómo consideras tu satisfacción personal en la Municipalidad de Sina**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 17 y figura 9, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Dirección, en la novena pregunta ¿Cómo consideras tu satisfacción personal en la Municipalidad de Sina? El 42.10% (24 sujetos) indican que es bueno su satisfacción personal, así mismo, el 36.80% (21 sujetos) indican que su satisfacción personal es regular, el 17.50% (10 sujetos) mencionan que es muy bueno, el 3.50% (2 sujetos) mencionan que es malo su satisfacción personal. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 59.60% (34 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban su satisfacción personal dentro de la institución.

Tabla 18*Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas*

	Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	16	28.1	28.1	28.1
	MALO	17	29.8	29.8	57.9
	REGULAR	23	40.4	40.4	98.2
	BUENO	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 10***Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 18 y figura 10, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Control, en la décima pregunta ¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas? El 40.40% (23 sujetos) indican que el sistema de control en el área de trabajo es regular, así mismo, el 29.80% (17 sujetos) indican que el sistema de control en el área de trabajo es malo, el 28.10% (16 sujetos) mencionan que es muy malo, el 1.80% (1 sujeto) menciona que el sistema de control en el área de trabajo es malo. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 57.90% (33 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, desapruaban el sistema de control en el área de trabajo.

Tabla 19

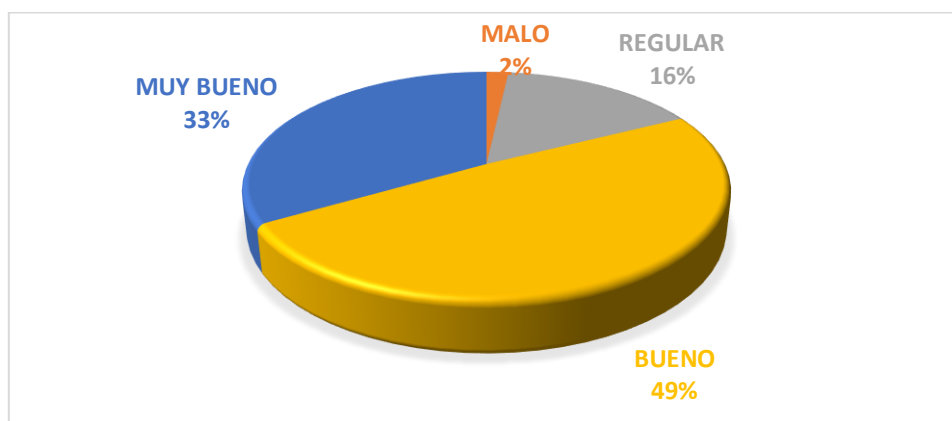
Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	1	1.8	1.8	1.8
REGULAR	9	15.8	15.8	17.5
BUENO	28	49.1	49.1	66.7
MUY BUENO	19	33.3	33.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 11

Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas



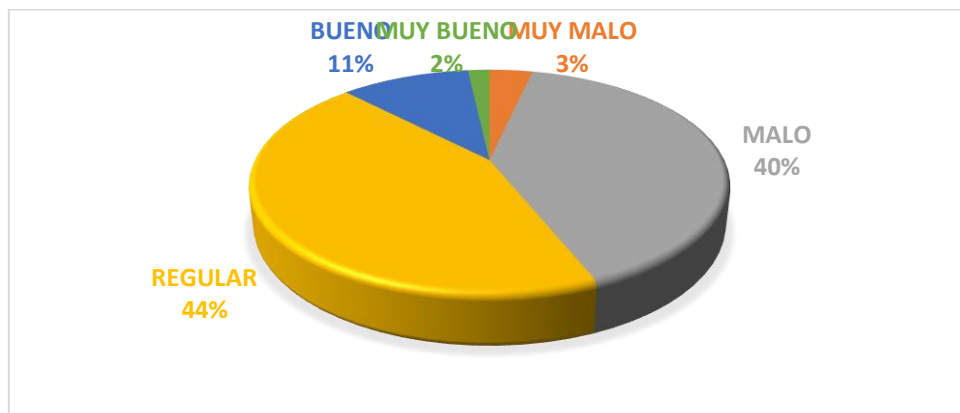
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 19 y figura 11, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa y en la dimensión Control, en la undécima pregunta ¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas? El 49.10% (28 sujetos) indican que su desempeño laboral es regular, así mismo, el 33.30% (19 sujetos) indican que su desempeño laboral es muy bueno, el 15.80% (9 sujetos) mencionan que es regular su desempeño laboral, el 1.80% (1 sujeto) menciona que su desempeño laboral es malo. Por lo tanto, se concluye que la mayor cantidad que representa el 82.40% (47 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban su desempeño laboral en el área donde se desempeñan.

Tabla 20*Tu trabajo estimula tus ganas de superación*

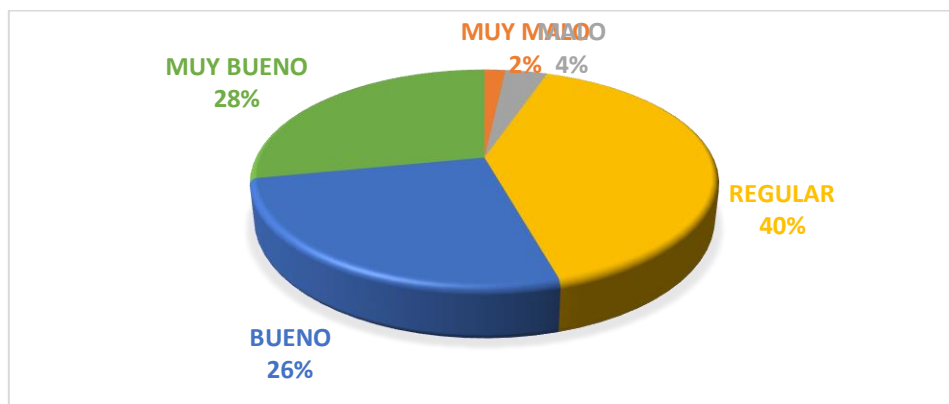
	Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	2	3.5	3.5	3.5
	MALO	23	40.4	40.4	43.9
	REGULAR	25	43.9	43.9	87.7
	BUENO	6	10.5	10.5	98.2
	MUY BUENO	1	1.8	1.8	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 12***Tu trabajo estimula tus ganas de superación**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 25 y figura 12, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Reto del Trabajo, en la pregunta 12 ¿Tu trabajo estimula tus ganas de superación? El 43.90% (25 sujetos) indican que la estimulación de ganas de superación es regular, así mismo, el 40.40% (23 sujetos) indican que la estimulación de ganas de superación es mala, el 10.50% (6 sujetos) mencionan que es bueno, el 3.50% (2 sujetos) mencionan que es muy malo. el 1.80% (1 sujeto) menciona que la estimulación de ganas de superación es muy buena. Por lo tanto, se concluye que el 43.90% (25 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, desaprueban la estimulación de ganas de superación personal dentro de la organización.

Tabla 21*Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo*

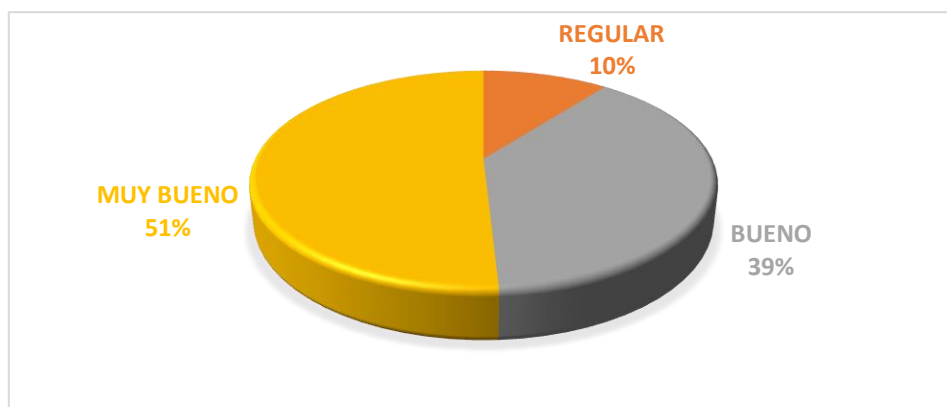
Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	1	1.8	1.8	1.8
MALO	2	3.5	3.5	5.3
Válido REGULAR	23	40.4	40.4	45.6
BUENO	15	26.3	26.3	71.9
MUY BUENO	16	28.1	28.1	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 13***Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 21 y figura 13, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Reto del Trabajo, en la pregunta 13 ¿Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo? El 40.40% (23 sujetos) indican que la satisfacción de trabajo por sí mismo es regular, así mismo, el 28.10% (16 sujetos) indican que la satisfacción de trabajo por sí mismo muy bueno, el 26.30% (15 sujetos) mencionan que la satisfacción de trabajo por sí mismo es bueno, el 3.50% (2 sujetos) mencionan que es malo. el 1.80% (1 sujeto) menciona que la satisfacción de trabajo por sí mismo es muy mala. Por lo tanto, se concluye que el 24.40% (31 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban que la satisfacción de trabajo por sí mismo.

Tabla 22*Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable*

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
REGULAR	6	10.5	10.5	10.5
Válido BUENO	22	38.6	38.6	49.1
MUY BUENO	29	50.9	50.9	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 14***Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 22 y figura 14, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Reto del Trabajo, en la pregunta 14 ¿si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable? El 50.90% (29 sujetos) indican que es muy bueno cuando el trabajo tiene mayor o menor éxito, se consideran responsables, así mismo, el 38.60% (22 sujetos) indican que es bueno ya que cuando el trabajo tiene mayor o menor éxito, si se consideran responsables, el 10.50% (6 sujetos) mencionan que cuando el trabajo tiene mayor o menor éxito, si consideran regularmente responsables. Por lo tanto, se concluye que: el 50.90% (29 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban que si se sientes responsables con el éxito o el trabajo dentro de la institución.

Tabla 23

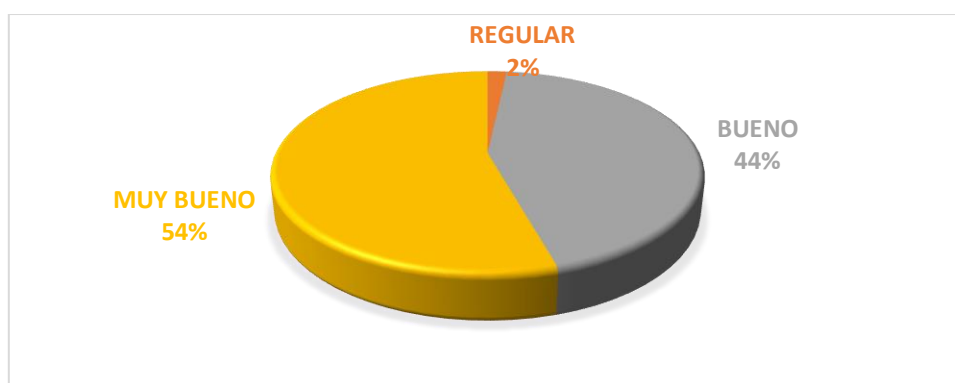
Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	REGULAR	1	1.8	1.8
	BUENO	25	43.9	45.6
	MUY BUENO	31	54.4	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 15

Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 23 y figura 15, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Reto del Trabajo, en la pregunta 14 ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? El 54.40% (21 sujetos) indican es muy bueno ya que, si ponen todo de tu parte por desempeñarse bien en su trabajo, así mismo, el 43.90% (25 sujetos) indican que bueno ya que, ponen de tu parte por desempeñarse bien en su trabajo, el 1.00% (1 sujeto) mencionan que la satisfacción de trabajo por sí mismo es bueno, el 3.50% (2 sujetos) mencionan que es regular. ya que, hay veces en cuando pone de tu parte por desempeñarse bien en su trabajo. Por lo tanto, se concluye que el 54.40% (21 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, aprueban e indican que ponen de tu parte por desempeñarse bien en su trabajo, para fortalecer y lograr las metas y objetivos de la institución.

Tabla 24

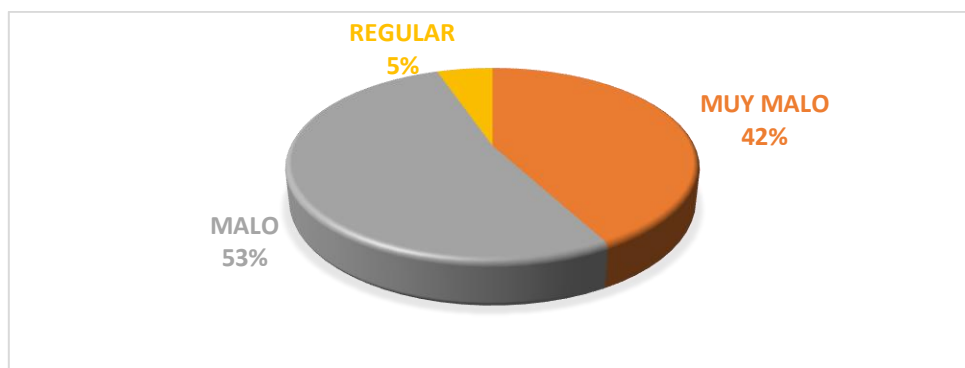
Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	24	42.1	42.1
	MALO	30	52.6	94.7
	REGULAR	3	5.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 16

Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 24 y figura 16, se observa que, de 57 encuestados en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Sistema de Recompensas, en la pregunta 16 ¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento? El 52.60% (30 sujetos) indican malo ya que, no reciben algún tipo de reconocimiento cuando realizan un bueno trabajo, así mismo, el 42.10% (24 sujetos) indican muy malo, ya que, no reciben algún tipo de reconocimiento cuando realizan un bueno trabajo, el 5.30% (3 sujetos) mencionan que es regular. ya que, hay veces en cuando reciben algún tipo de reconocimiento cuando realizan un bueno trabajo. Por lo tanto, se concluye que la gran cantidad de trabajadores que representa el 94.70% (54 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, desapruaban totalmente puesto que nunca perciben algún reconocimiento por realizar algún un buen trabajo.

Tabla 25

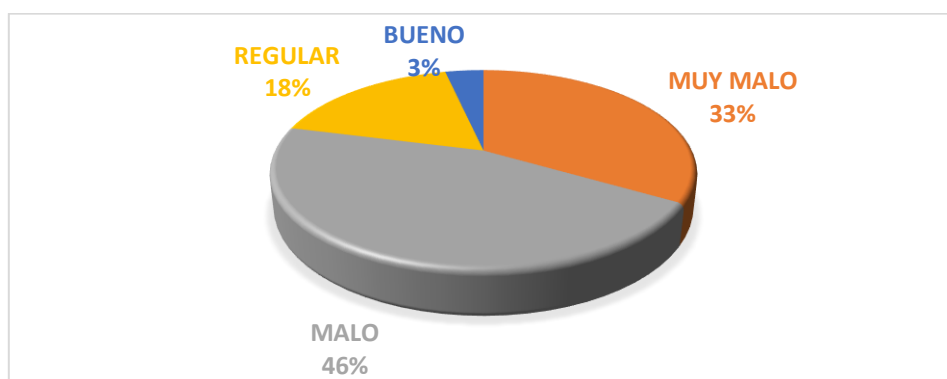
Las cargas de trabajo están bien repartidas

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	19	33.3	33.3	33.3
MALO	26	45.6	45.6	78.9
REGULAR	10	17.5	17.5	96.5
BUENO	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 17

Las cargas de trabajo están bien repartidas



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 25 y figura 17, se observa que, de 57 encuestados en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Sistema de Recompensas, en la pregunta 17 ¿Las cargas de trabajo están bien repartidas? El 45.60% (26 sujetos) indican que es malo puesto que, las cargas de trabajo no están bien repartidas, así mismo, el 33.30% (19 sujetos) indican muy malo, puesto que, las cargas de trabajo no están bien repartidas, el 17.50% (10 sujetos) mencionan que es regular. puesto que, las cargas de trabajo no están del todo bien repartidas, el 3.50% (2 sujetos) mencionan que es bueno. puesto que, las cargas de trabajo están bien repartidas. Por lo tanto, se concluye que la gran cantidad de trabajadores que representa el 78.90% (45 sujetos) de total de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, desaprueban totalmente puesto que, las cargas de trabajo no están bien repartidas y existe el desagrado de los trabajadores.

Tabla 26

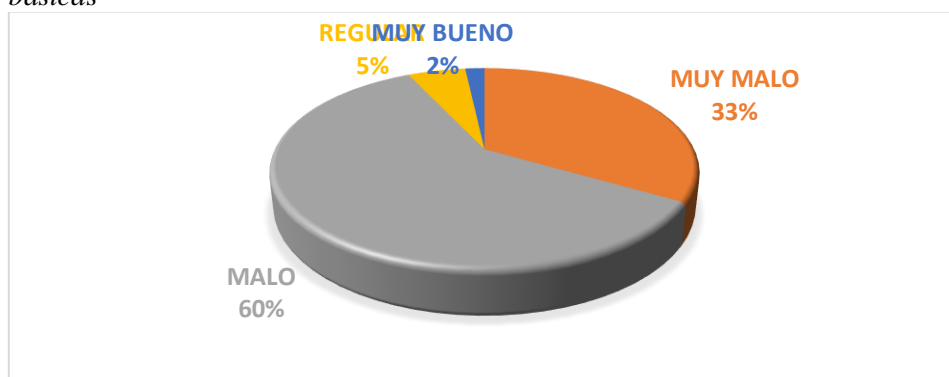
Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	19	33.3	33.3	33.3
MALO	34	59.6	59.6	93.0
REGULAR	3	5.3	5.3	98.2
MUY BUENO	1	1.8	1.8	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 18

Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 26 y figura 18, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Sistema de Recompensas, en la pregunta 18 ¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas? El 59.60% (34 sujetos) indican que es malo, puesto que, el salario percibido no satisface las necesidades básicas, así mismo, el 33.30% (19 sujetos) indican muy malo, puesto que, el salario percibido está muy lejos de satisfacer las necesidades básicas, el 5.30% (3 sujetos) mencionan que es regular, ya que, el salario percibido satisface hay veces en cuando las necesidades básicas, el 1.80% (1 sujeto) mencionan que es muy bueno. puesto que, el salario percibido si satisface las necesidades básicas. Se concluye que la gran cantidad de trabajadores indican que el salario no satisface las necesidades,

Tabla 27

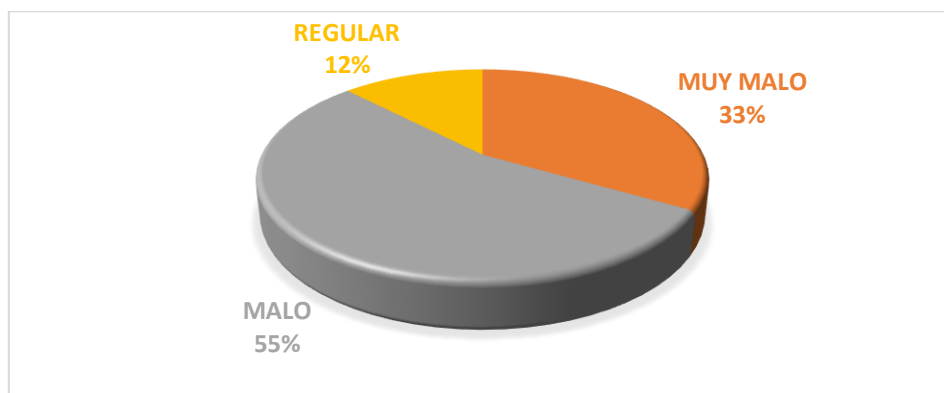
La rotación del personal en tu Entidad presenta "igualdad" y "justicia"

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	19	33.3	33.3	33.3
Válido MALO	31	54.4	54.4	87.7
REGULAR	7	12.3	12.3	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 19

La rotación del personal en tu Entidad presenta "igualdad" y "justicia"



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 27 y figura 19, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Sistema de Recompensas, en la pregunta 19 ¿La rotación del personal en tu entidad presenta "igualdad" y "justicia? El 54.40% (31 sujetos) indican que es malo, puesto que, la rotación del personal en la entidad no es igualdad ni justa, así mismo, el 33.30% (19 sujetos) indican muy malo, puesto que, la rotación del personal en la entidad nunca es igualdad ni justa, el 12.30% (7 sujetos) mencionan que es regular, ya que, la rotación del personal en la entidad hay veces en cuando es igualdad y justa. Se concluye que la gran cantidad de trabajadores indican la rotación del personal en la entidad no es igualdad ni justa y se muestra el descontento lo cual impide el performance real de los trabajadores y ello influye en el logro de metas y objetivos de la institución.

Tabla 28

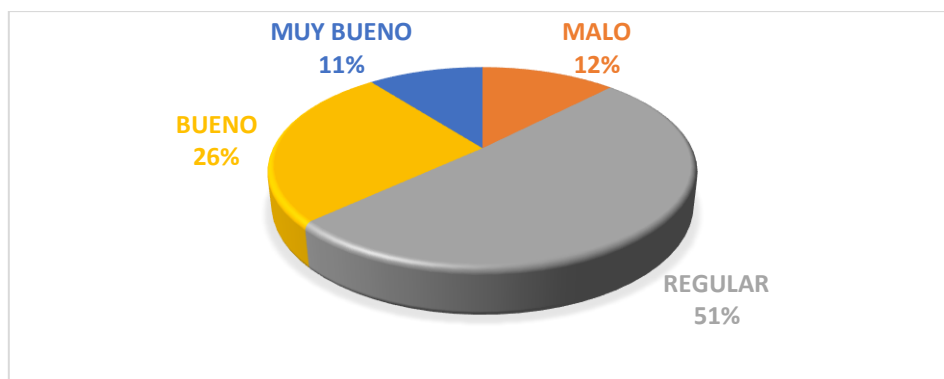
Tu Entidad cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	7	12.3	12.3	12.3
REGULAR	29	50.9	50.9	63.2
BUENO	15	26.3	26.3	89.5
MUY BUENO	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 20

Tu Entidad cumple los convenios, las disposiciones y leyes laboral



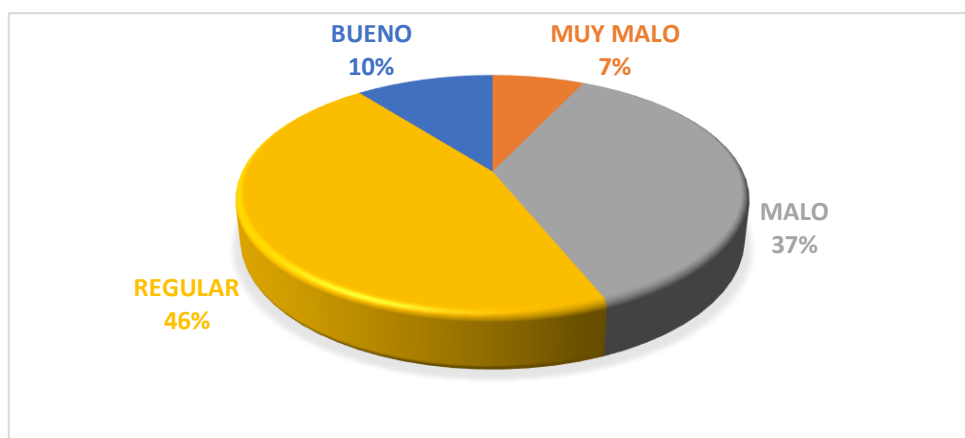
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 28 y figura 20, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Condiciones Favorables, en la pregunta 20 ¿Tu Entidad cumple los convenios, las disposiciones y leyes laboral? El 50.90% (29 sujetos) indican que la entidad cumple regularmente los convenios, disposiciones y las leyes laborales, así mismo, el 26.30% (15 sujetos) indican que es bueno ya que, la entidad si cumple los convenios, disposiciones y las leyes laborales, el 12.30% (7 sujetos) mencionan que es malo ya que la entidad no cumple los convenios, disposiciones y las leyes laborales la entidad cumple regularmente los convenios, el 10.50% (6 sujetos) mencionan que es muy bueno ya que la entidad si cumple los convenios, disposiciones y las leyes laborales.

Tabla 29*Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral*

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	4	7.0	7.0
	MALO	21	36.8	43.9
	REGULAR	26	45.6	89.5
	BUENO	6	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 21***Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 29 y figura 21, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Condiciones Favorables, en la pregunta 21 ¿Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral? El 45.60% (26 sujetos) indican regular, lo cual implica que hay veces en cuando cuentan con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral, así mismo, el 36.80% (21 sujetos) indican malo, lo cual implica que no cuentan con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral, el 10.50% (6 sujetos) mencionan que es bueno, lo cual implica que si cuentan con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral, el 7.00% (4 sujetos) mencionan que es muy malo, conlleva que nunca cuentan con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.

Tabla 30

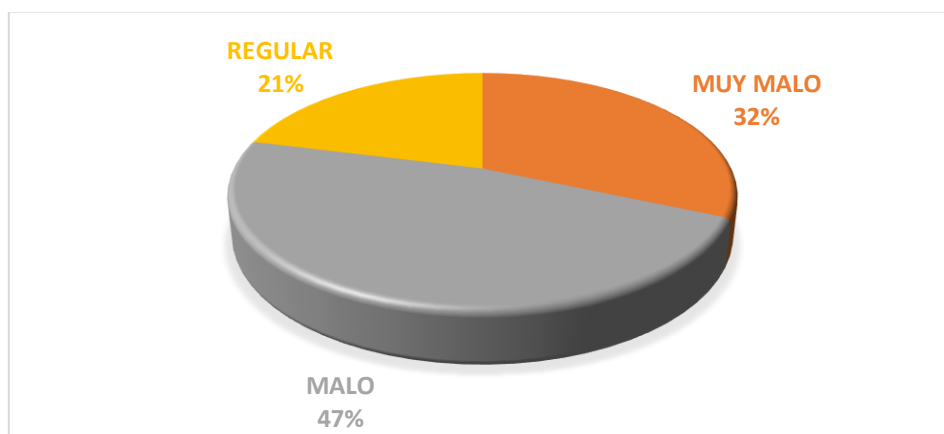
Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo

	Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	18	31.6	31.6	31.6
	MALO	27	47.4	47.4	78.9
	REGULAR	12	21.1	21.1	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 22

Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo



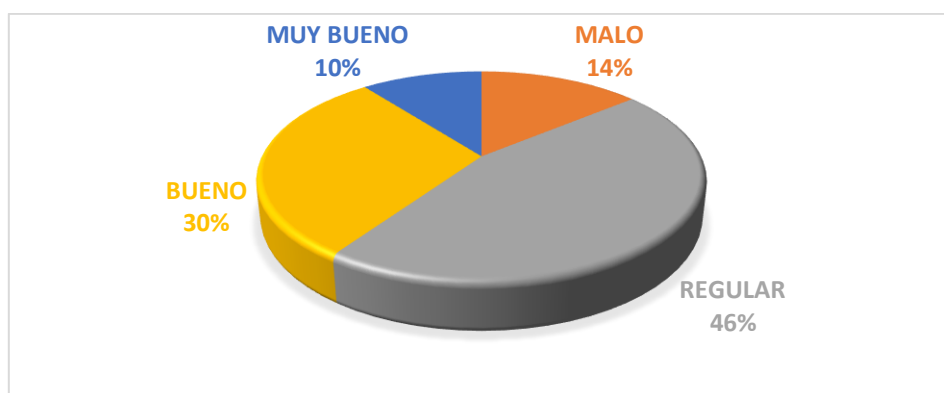
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 30 y figura 22, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión Condiciones Favorables, en la pregunta 22 ¿Usted tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo? El 47.40% (27 sujetos) indican malo, lo cual significa que no tienen la libertad para elegir sus propios métodos de trabajo, así mismo, el 31.60% (18 sujetos) indican muy malo, lo cual significa que nunca tienen la libertad para elegir sus propios métodos de trabajo, el 21.10% (12 sujetos) mencionan que es regular, lo cual significa que nunca tienen la libertad para elegir sus propios métodos de trabajo. Se concluye que la gran cantidad de trabajadores indican que nunca tienen la libertad para elegir sus propios métodos de trabajo, lo cual causa molestias en los trabajadores.

Tabla 31*Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted*

Escala de medición	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MALO	8	14.0	14.0	14.0
REGULAR	26	45.6	45.6	59.6
BUENO	17	29.8	29.8	89.5
MUY BUENO	6	10.5	10.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 23***Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 31 y figura 23, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión, colegas que brindan apoyo, en la pregunta 23 ¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted? El 45.60% (26 sujetos) indican regular, ya que, sus compañeros son regularmente amables y casi siempre cooperan con ellos, el 29.80% (17 sujetos) indican que es bueno, lo cual significa ya que, sus compañeros son amables y siempre cooperan con ellos, el 14.80% (8 sujetos) mencionan que es malo, lo cual significa que, sus compañeros no son amables y no cooperan, el 10.50% (6 sujetos) mencionan que es muy bueno, lo cual significa que, sus compañeros si son muy amables y siempre cooperan. Se concluye que la gran cantidad de trabajadores indican que sus compañeros son regularmente amables y hay veces en cuando cooperan con los de más trabajadores.

Tabla 32

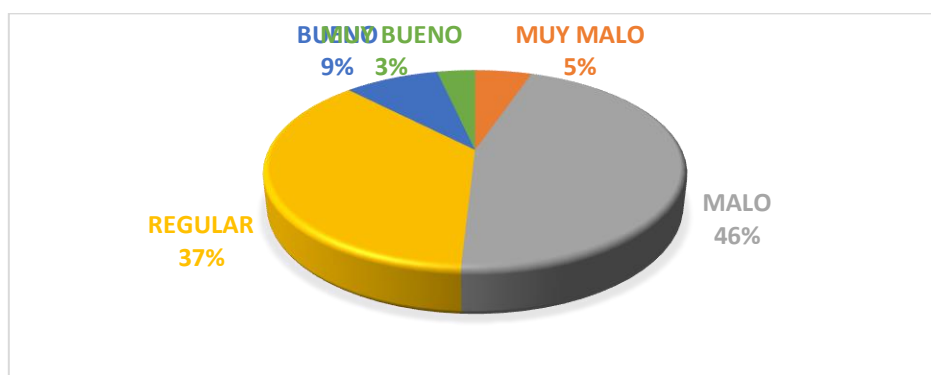
Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo

Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
MUY MALO	3	5.3	5.3	5.3
MALO	26	45.6	45.6	50.9
REGULAR	21	36.8	36.8	87.7
BUENO	5	8.8	8.8	96.5
MUY BUENO	2	3.5	3.5	100.0
Total	57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 24

Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo



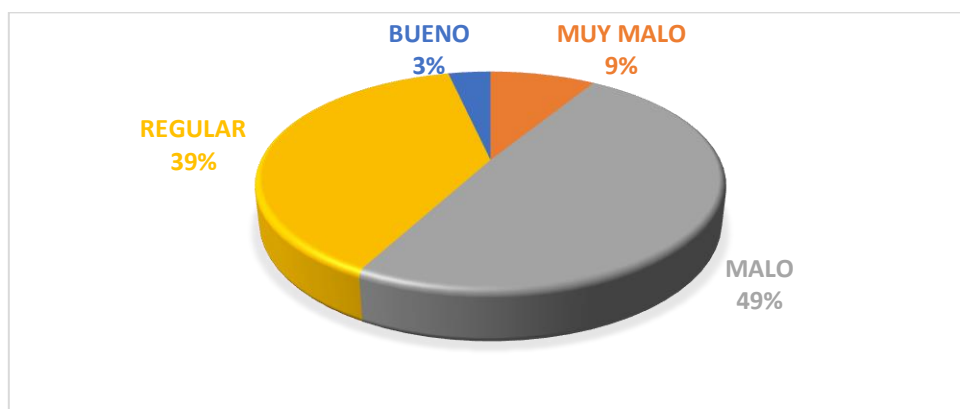
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 32 y figura 24, se observa que, de 57 encuestados en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión, colegas que brindan apoyo, en la pregunta 24 ¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo? El 45.60% (26 sujetos) indican malo, conlleva que sus jefes no valoran el esfuerzo que hacen en su trabajo, el 36.80% (21 sujetos) indican que es regular, ya que sus jefes hay veces en cuando valoran el esfuerzo que hacen en su trabajo, el 8.80% (5 sujetos) mencionan que es bueno, implica que sus jefes si valoran el esfuerzo que hacen en su trabajo, el 5.30% (3 sujetos) mencionan que es muy malo, implica que sus jefes nunca valoran el esfuerzo que hacen en sus trabajos, el 3.50% (2 sujetos) mencionan que es muy bueno, implica que sus jefes nunca valoran el esfuerzo que hacen en sus trabajos.

Tabla 33*Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar*

	Escala de medicion	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	MUY MALO	5	8.8	8.8	8.8
	MALO	28	49.1	49.1	57.9
	REGULAR	22	38.6	38.6	96.5
	BUENO	2	3.5	3.5	100.0
	Total	57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 25***Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 33 y figura 25, se observa que, de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral y en la dimensión, colegas que brindan apoyo, en la pregunta 25 ¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar? El 49.10% (28 sujetos) indican malo, conlleva que los jefes no apoyan ni les explica de manera clara y completa sus tareas a realizar, el 38.60% (22 sujetos) indican que es regular, conlleva que los jefes hay veces en cuando apoyan y les explica de manera clara y completa sus tareas a realizar, el 8.80% (5 sujetos) mencionan que es bueno, conlleva que los jefes si apoyan y les explica de manera clara y completa sus tareas a realizar, el 5.30% (3 sujetos) mencionan que es muy malo, conlleva que los jefes nunca apoyan ni les explica de manera clara y completa sus tareas a realizar, el 3.50% (2 sujetos) mencionan que es bueno, conlleva que los jefes si apoyan y les explica de manera clara y completa sus tareas a realizar.

Tabla 34

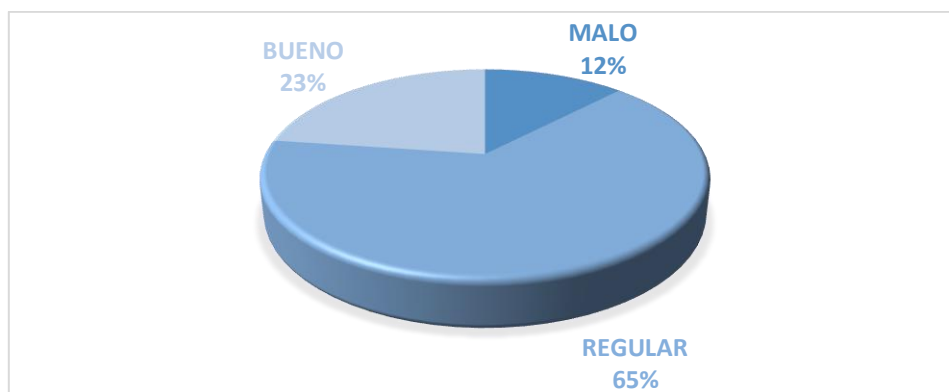
Nivel de percepción de la variable 1 “Gestión Administrativa”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[25 - 29]	MALO	7	12.3	12.3	12.3
[30 - 34]	REGULAR	37	64.9	64.9	77.2
[35 - 38]	BUENO	13	22.8	22.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 26

Nivel de percepción de la variable 1 “Gestión Administrativa”



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 34 y figura 26, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa, en nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 64.90% representado por (37 sujetos) indican que la Gestión Administrativa se encuentra en un nivel regular, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 1 se ubica dentro del baremo 30 al 34, el 22.80% representado por (13 sujetos) indican que la Gestión Administrativa se encuentra en un nivel bueno, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 1 se ubica dentro del baremo 35 al 38, el 12.30% representado por (7 sujetos) indican que la Gestión Administrativa se encuentra en un nivel malo, se llega a concluir que el nivel de percepción es regular por lo tanto se debe implementar mecanismos de mejora.

Tabla 35

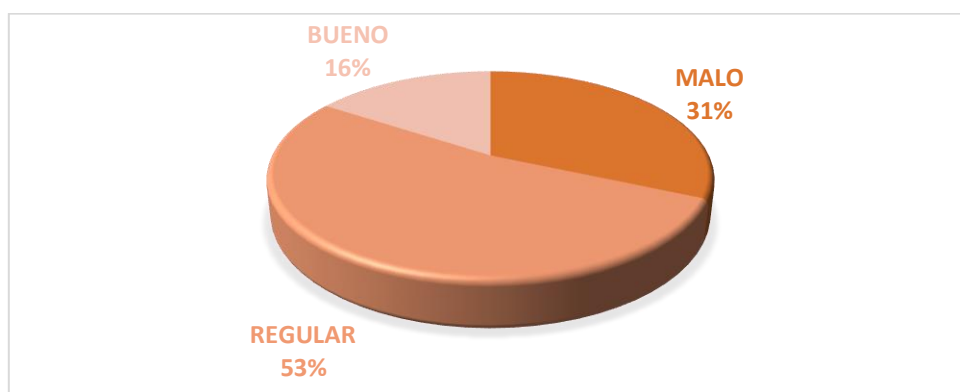
Nivel de percepción de la dimensión “Planeación”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[6 - 8]	MALO	18	31.6	31.6	31.6
[9 - 10]	REGULAR	30	52.6	52.6	84.2
[11 - 12]	BUENO	9	15.8	15.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 27

Nivel de percepción de la dimensión “Planeación”



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 35 y figura 13, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa, respecto a la Dimensión Planeación, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 52.60% representado por (30 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel regular, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 1, dimensión 1 se ubica dentro del baremo 9 al 10, el 31.60% representado por (18 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel malo, el 15.80% representado por (9 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel bueno, se llega a concluir que el nivel de percepción de la dimensión es regular con tendencias malas por lo tanto se debe implementar con urgencia mecanismos de mejora para una planeación.

Tabla 36

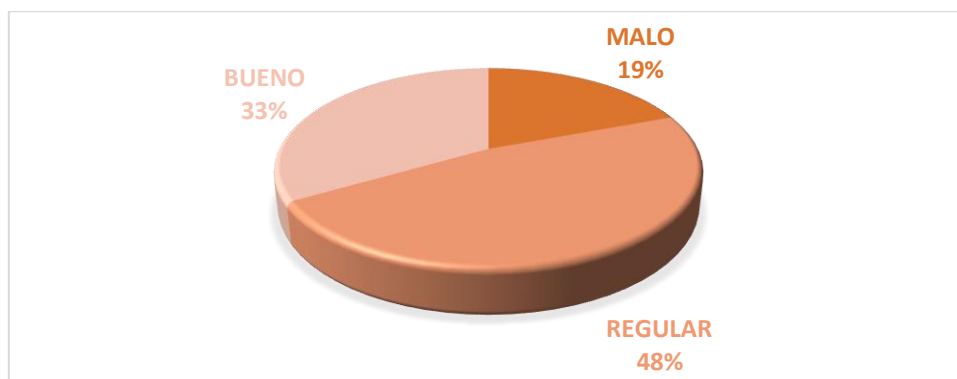
Nivel de percepción de la dimensión “Organización”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[4 - 6]	MALO	11	19.3	19.3	19.3
[7 - 8]	REGULAR	27	47.4	47.4	66.7
[9 - 10]	BUENO	19	33.3	33.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 28

Nivel de percepción de la dimensión “Organización”



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 36 y figura 28, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable gestión administrativa, respecto a la Dimensión Organización, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 47.40% representado por (27 sujetos) indican que la Organización se encuentra en un nivel regular, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 1, dimensión 2 se ubica dentro del baremo 7 al 8, el 33.3% representado por (19 sujetos) indican que la Organización se encuentra en un nivel bueno, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 2 se ubica dentro del baremo 9 al 10, el 19.30% representado por (11 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel malo, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 2 se ubica dentro del baremo 4 al 6.

Tabla 37

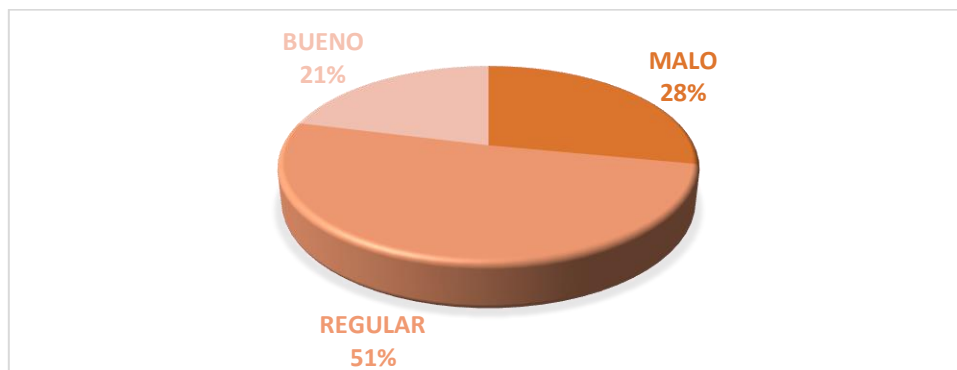
Nivel de percepción de la dimensión “Dirección”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[6 - 8]	MALO	16	28.1	28.1	28.1
[9 - 10]	REGULAR	29	50.9	50.9	78.9
[11 - 12]	BUENO	12	21.1	21.1	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 29

Nivel de percepción de la dimensión “Dirección”



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 37 y figura 29, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa, respecto a la Dimensión Dirección, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 50.90% representado por (29 sujetos) indican que la Dirección se encuentra en un nivel regular, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 1, dimensión 3 se ubica dentro del baremo 9 al 10, el 28.10% representado por (16 sujetos) indican que la Dirección se encuentra en un nivel malo, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 3 se ubica dentro del baremo 6 al 18, el 21.10% representado por (12 sujetos) indican que la Dirección se encuentra en un nivel bueno, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 3 se ubica dentro del baremo 11 al 12.

Tabla 38

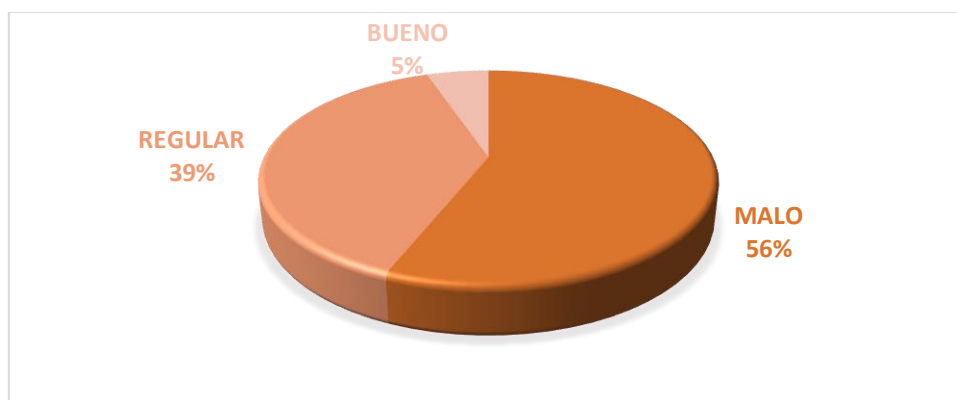
Nivel de percepción de la dimensión “Control”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[3 - 5]	MALO	32	56.1	56.1	56.1
[6 - 7]	REGULAR	22	38.6	38.6	94.7
[8 - 9]	BUENO	3	5.3	5.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

Figura 30

Nivel de percepción de la dimensión “Control”



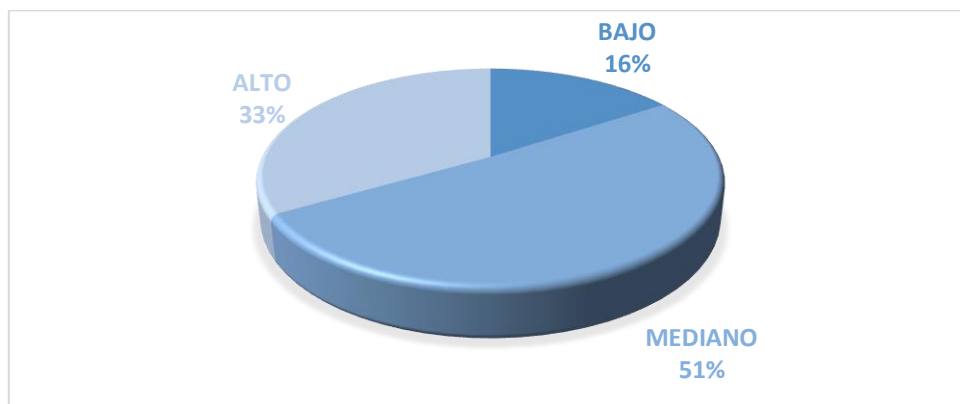
Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 38 y figura 16, se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Gestión Administrativa, respecto a la Dimensión Control, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 56.10% representado por (32 sujetos) indican que la Control se encuentra en un nivel malo, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 1, dimensión 4 se ubica dentro del baremo 3 al 5, el 38.60% representado por (22 sujetos) indican que la Control se encuentra en un nivel regular, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 4 se ubica dentro del baremo 6 al 7, el 5.30% representado por (3 sujetos) indican que el Control se encuentra en un nivel bueno, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 4 se ubica dentro del baremo 8 al 9.

Tabla 39*Nivel de percepción de la Variable 2 “Satisfacción Laboral”*

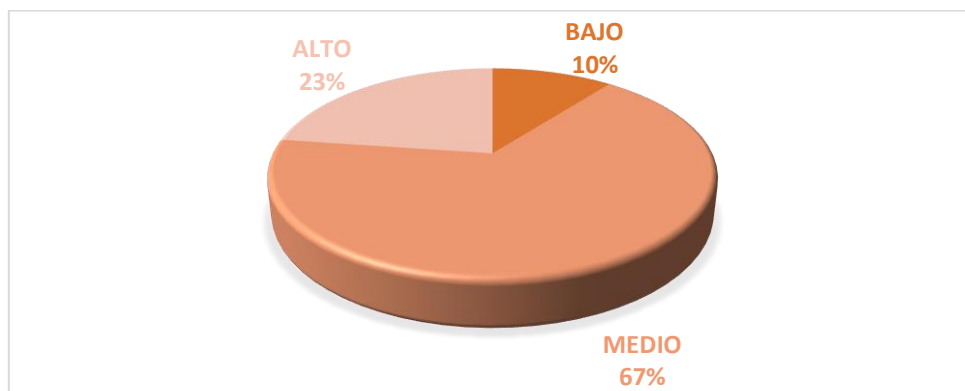
Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[31 - 35]	BAJO	9	15.8	15.8	15.8
[36 - 39]	MEDIANO	29	50.9	50.9	66.7
[40 - 45]	ALTO	19	33.3	33.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***Figura 31***Nivel de percepción de la Variable 2 “Satisfacción Laboral”**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel***INTERPRETACIÓN**

De la tabla 39 y figura 31, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral, en nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 50.90% representado por (29 sujetos) indican que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel medio, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 2 se ubica dentro del baremo 36 al 39, el 33.30% representado por (19 sujetos) indican que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel alto, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 2 se ubica dentro del baremo 40 al 45, el 15.80% representado por (9 sujetos) indican que la satisfacción laboral se encuentra en un nivel bajo, se llega a concluir que el nivel de percepción es mediano con tendencias de nivel alto, por lo tanto se debe implementar mecanismos de mejora y fortalecimiento.

Tabla 40*Nivel de percepción de la dimensión “Reto del trabajo”*

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[12 - 13]	BAJO	6	10.5	10.5	10.5
[14 - 16]	MEDIO	38	66.7	66.7	77.2
[17 - 18]	ALTO	13	22.8	22.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

*Fuente: Software SPSS Versión 25***Figura 32***Nivel de percepción de la dimensión “Reto del trabajo”**Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel*

INTERPRETACIÓN

De la tabla 40 y figura 32, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable satisfacción laboral, respecto a la dimensión reto del trabajo, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 66.70% representado por (38 sujetos) indican que el Reto del trabajo, se encuentra en un nivel medio, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 2, dimensión 1 se ubica dentro del baremo 14 al 16, el 22.80% representado por (13 sujetos) indican que el Reto del trabajo se encuentra en un nivel alto, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 1 se ubica dentro del baremo 17 al 18, el 10.50% representado por (6 sujetos) indican que el Reto del trabajo se encuentra en un nivel bajo. Se concluye que se debe mejorar ya que el nivel es de la dimensión es ligeramente regular con tendencias de mejora.

Tabla 41

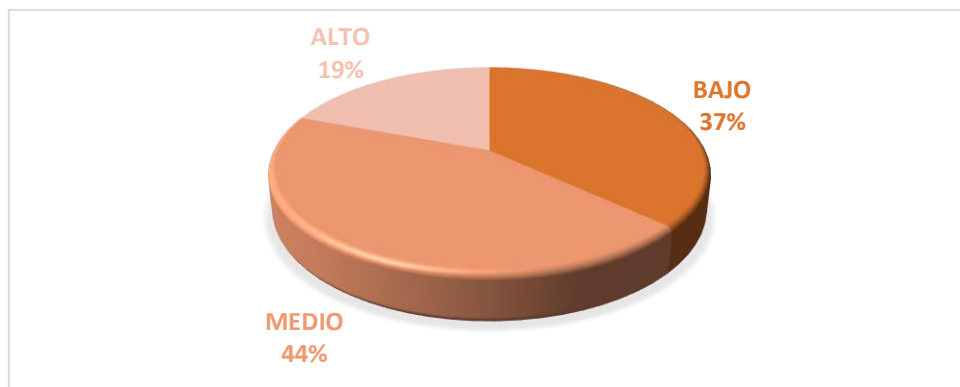
Nivel de percepción de la dimensión “Sistema de recompensas”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[4 - 6]	BAJO	21	36.8	36.8	36.8
[7 - 8]	MEDIO	25	43.9	43.9	80.7
[9 - 11]	ALTO	11	19.3	19.3	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25

Figura 33

Nivel de percepción de la dimensión “Sistema de recompensas”



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 41 y figura 33, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral, respecto a la Dimensión Sistema de recompensas, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 43.90% representado por (25 sujetos) indican que el Sistema de recompensas, se encuentra en un nivel medio, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 2, dimensión 2 se ubica dentro del baremo 7 al 8, el 36.80% representado por (21 sujetos) indican que el Sistema de recompensas se encuentra en un nivel bajo, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 1 se ubica dentro del baremo 4 al 6, el 19.30% representado por (11 sujetos) indican que el Sistema de recompensas se encuentra en un nivel alto, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 2 se ubica dentro del baremo 9 al 11.

Tabla 42

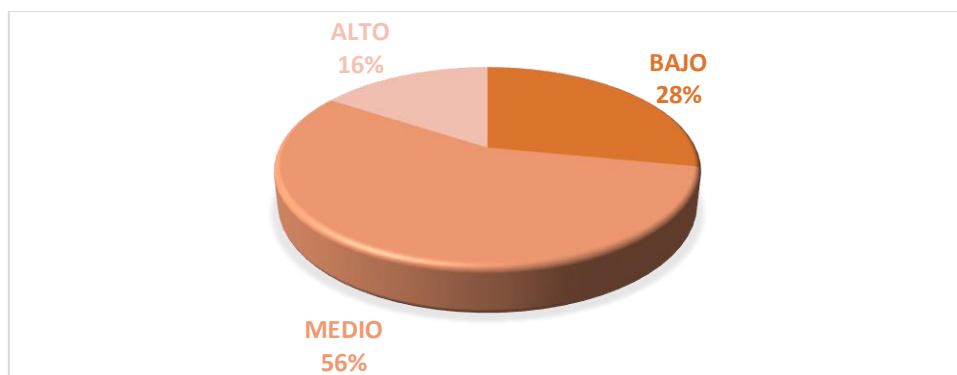
Nivel de percepción de la dimensión “Condiciones Favorables”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[5 - 7]	BAJO	16	28.1	28.1	28.1
[8 - 9]	MEDIO	32	56.1	56.1	84.2
[10 - 11]	ALTO	9	15.8	15.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25

Figura 34

Nivel de percepción de la dimensión “Condiciones Favorables”



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 42 y figura 34, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral, respecto a la dimensión condiciones favorables, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 56.10% representado por (32 sujetos) indican que las condiciones favorables, se encuentra en un nivel medio, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 2, dimensión 3 se ubica dentro del baremo 8 al 9, el 28.10% representado por (16 sujetos) indican que las condiciones favorables se encuentra en un nivel bajo, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 1 se ubica dentro del baremo 5 al 7, el 15.80% representado por (9 sujetos) indican que las condiciones favorables se encuentra en un nivel alto, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 3 se ubica dentro del baremo 10 al 11.

Tabla 43

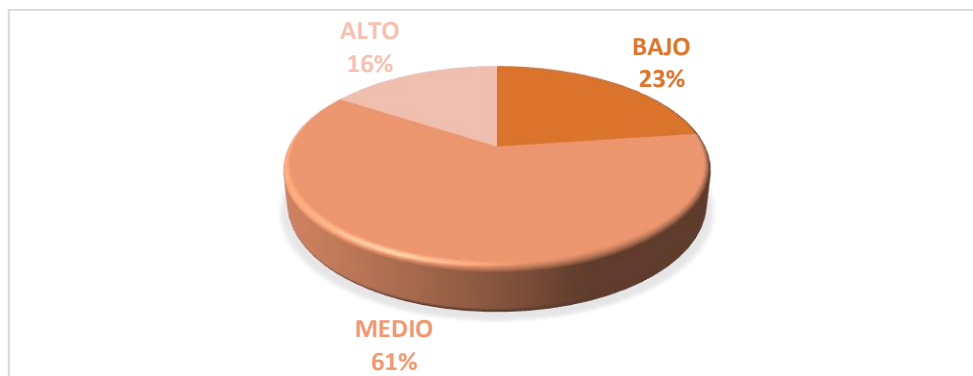
Nivel de percepción de la dimensión “Colegas que brindan apoyo”

Baremo	Niveles	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
[6 - 8]	BAJO	13	22.8	22.8	22.8
[9 - 10]	MEDIO	35	61.4	61.4	84.2
[11 - 12]	ALTO	9	15.8	15.8	100.0
Total		57	100.0	100.0	

Fuente: Software SPSS Versión 25

Figura 35

Nivel de percepción de la dimensión “Colegas que brindan apoyo”



Fuente: Software SPSS Versión 25, Excel

INTERPRETACIÓN

De la tabla 43 y figura 35, se aprecia que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, en la variable Satisfacción Laboral, respecto a la dimensión colegas que brindan apoyo, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 61.40% representado por (35 sujetos) indican que los colegas que brindan apoyo, se encuentra en un nivel medio, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro del variable 2, dimensión 4 se ubica dentro del baremo 9 al 10, el 22.80% representado por (13 sujetos) indican que los colegas que brindan apoyo se encuentra en un nivel bajo, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 1 se ubica dentro del baremo 6 al 8, el 15.80% representado por (9 sujetos) indican que las condiciones favorables se encuentra en un nivel alto, dado que la suma de respuestas del total de las preguntas dentro de la dimensión 4 se ubica dentro del baremo 11 al 12 respectivamente.

4.2. Contrastación de hipótesis

La contrastación de la hipótesis, se llevó a cabo aplicando las pruebas estadísticas inferenciales para conocer y realizar la contrastación de la confiabilidad del grado de correlación existente en las variables y dimensiones, considerando las hipótesis generales y como también las específicas. Dado ello se realizó la prueba de normalidad para la determinación del modelo estadístico a utilizar

La prueba estadística de normalidad

- El nivel de significancia límite es 5% ó 0,05;
- Si $p > 0,05$ = Distribución normal y
- Si $p < 0,05$ = distribución no paramétrica.

Tabla 44

La prueba de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	0.144	57	0.005
SATISFACCION LABORAL	0.119	57	0.042

Fuente: Software SPSS Versión 25

INTERPRETACIÓN: En la tabla 44, la presente prueba de normalidad para las dos variables: Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral, se llegó a procesar los resultados obtenidos en la encuesta de las dos variables, según el grado de libertad es $57 > 50$, por lo tanto, se usará el estadístico de Kolmogorov-Smirnova, por consiguiente, el valor de significancia es de 0.042 y $0.005 < 0.05$, en consecuencia, la hipótesis se trabajará con una distribución no paramétrica. Por lo tanto, se utilizó el coeficiente de correlación de Rho de Spearman para determinar la prueba de hipótesis y verificar si las 2 variables tienen relación o no, según los autores Hernández, Fernández y Baptista (2010) sostienen que “El coeficiente Rho de Spearman es una medida de correlación para variables en un nivel de medición ordinal; los individuos o unidades de la muestra pueden ordenarse por rangos.

4.3. Coeficiente De Rho Spearman

El coeficiente de correlación de Spearman es una medida no paramétrica de correlación de rango (la dependencia estadística del rango entre dos variables). Se utiliza principalmente para el análisis de datos.

Mide la fuerza y la dirección combinadas entre dos variables nominales. Pero ante de hablar sobre la correlación de Spearman, es importante comprender la correlación de Pearson, que es una medida estadística de la fuerza de una relación lineal entre datos apareados.

Tabla 45

El valor y significancia del coeficiente de Rho Spearman

Valor de Rho de Spearman	Significado
-1	Existencia de correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Existencia de correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Existencia de correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Existencia de correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Existencia de correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Existencia de correlación negativa muy baja
0	Existencia de correlación nula
0.01 a 0.19	Existencia de correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Existencia de correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Existencia de correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Existencia de correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Existencia de correlación positiva muy alta
1	Existencia de correlación positiva grande y perfecta

Fuente: Rho Spearman

4.3.1. Contrastación de la hipótesis principal

H1: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021.

H0: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021.

Tabla 46

Grado de correlación y el nivel de significancia entre la variable 1 gestión administrativa y la variable 2 satisfacción laboral

		GESTION ADMINISTRATIVA	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman		1.000	,883**
	GESTION ADMINISTRATIVA	Sig. (bilateral)	0.003
		N	57
		,883**	1.000
	SATISFACCION LABORAL	Sig. (bilateral)	0.003
		N	57

Fuente: Software SPSS Versión 25

CONCLUSIÓN: En la tabla 46, el grado de correlación de las variables determinadas entre gestión administrativa y satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,883 el resultado nos muestra que claramente existe una correlación positiva alta. A sí mismo, el nivel de significancia es $p = 0,003 < 0,05$; con el resultado se llega a la hipótesis planteada, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alterna (H1), con el análisis dada se concluye que la gestión administrativa si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021.

4.3.2. Contrastación de la hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H₁: Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021

H₀: No existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021

Tabla 47

Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión planeación y la variable satisfacción laboral

		PLANEACION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman		1.000	0.990
	PLANEACION		
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.002
	N	57	57
SATISFACCION LABORAL		0.990	1.000
	Coefficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.002	
	N	57	57

Fuente: Software SPSS Versión 25

CONCLUSIÓN: En la tabla 47, el grado de correlación de la primera dimensión planeación entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,990 el resultado nos muestra que claramente existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, el nivel de significancia es $p = 0,002 < 0,05$; con el resultado se llega a la hipótesis planteada, se rechazó la hipótesis nula (H₀) y se aceptó la hipótesis alterna (H₁), con el análisis dada se concluye que la primera dimensión planeación si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021.

Hipótesis específica 2

H1: Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021

H0: No existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021

Tabla 48

Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión organización y la variable satisfacción laboral

		ORGANIZACION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACION	1.000	,327*
	Sig. (bilateral)		0.013
	N	57	57
SATISFACCION LABORAL	ORGANIZACION	,327*	1.000
	Sig. (bilateral)	0.013	
	N	57	57

Fuente: Software SPSS Versión 25

CONCLUSIÓN: En la tabla 48, el grado de correlación de la segunda dimensión organización entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,327 el resultado nos muestra que claramente existe una correlación positiva baja, conllevando que el nivel de significancia es $p = 0,013 < 0,05$; con el resultado se llega a la hipótesis planteada, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), con el análisis dada se concluye que la dimensión organización si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021.

Hipótesis específica 3

H1: Existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021

H0: No existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021

Tabla 49

Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión dirección y la variable satisfacción laboral

		DIRECCION	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman		1.000	,820*
	DIRECCION		0.015
	N	57	57
SATISFACCION LABORAL		,820*	1.000
		0.015	
	N	57	57

Fuente: Software SPSS Versión 25

CONCLUSIÓN: En la tabla 49, el grado de correlación de la tercera dimensión dirección entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,820 el resultado nos muestra que claramente existe una correlación positiva alta, por lo tanto, el nivel de significancia es $p = 0,015 < 0,05$; con el resultado se llega a la hipótesis planteada, se rechazó la hipótesis nula (H_0) y se aceptó la hipótesis alterna (H_1), con el análisis dada se concluye que la dimensión dirección si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021.

Hipótesis específica 4

H1: Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021

H0: No existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021

Tabla 50

Grado de correlación y el nivel de significancia entre la dimensión control y la variable satisfacción laboral

		CONTROL	SATISFACCION LABORAL
Rho de Spearman		1.000	0.923
	CONTROL		0.044
		N	57
SATISFACCION LABORAL		0.923	1.000
		0.044	
		N	57

Fuente: Software SPSS Versión 25

CONCLUSIÓN: En la tabla 50, el grado de correlación de la segunda dimensión control entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,923 el resultado nos muestra que claramente existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, el nivel de significancia es $p = 0,044 < 0,05$; con el resultado se llega a la hipótesis planteada, se rechazó la hipótesis nula (H0) y se aceptó la hipótesis alterna (H1), con el análisis dada se concluye que la dimensión control si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021.

V. DISCUSIÓN

Luego de haber aplicado los instrumentos de recolección de datos, de haberse presentado y analizado todas las respuestas a las preguntas planteadas, es importante desarrollar una discusión con las investigaciones y distintas teorías mencionadas en el capítulo II, referida a la gestión administrativa y satisfacción laboral de la municipalidad distrital de Sina, tomando en consideración las dimensiones del trabajo de investigación, tanto los objetivos planteados y las hipótesis de la investigación. Del mismo modo se procederá a analizar toda la información teniendo como base de sustento los resultados obtenidos de la muestra del trabajo de investigación.

Referente a la hipótesis general: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021. El resultado de grado de correlación de las variables determinadas entre gestión administrativa y satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,883 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,003 < 0,05$.

Es importante precisar que existe concordancia con los resultados de Córdova y Arévalo (2018) en su investigación *“La gestión administrativa y el grado de relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la distribuidora tulipán sac en la ciudad Tarapoto, 2017”* Indican que existe relación, entre las dos variables, ya que el valor de (r) que se obtiene es 0.000 dicho valor es menor al valor 0.05. Además, el coeficiente tiene un valor de 0.782, de esa forma se demuestra que existe una relación positiva considerable, además los resultados de la investigación indican que la empresa no cuenta con un plan adecuado ya que es claro que la gestión administrativa existe con frecuencia, lo que implica que todas las actividades no están y / o no pueden ser programadas y controladas en todos los procesos, cabe señalar que el manual funcional y organizacional no fue actualizado en el momento. En cuanto a la satisfacción laboral, la podemos observar de forma periódica porque la mayoría de los empleados no son valorados en la empresa, porque no tiene en cuenta las sugerencias y opiniones de la unidad. no logró el impacto organizacional esperado. Hinojosa (2016), *“El grado de satisfacción laboral de colaboradores administrativos del centro universitario de ciencias económicas de la universidad de Guadalajara”* indica que gracias a la investigación se pudo conocer las actitudes

de los trabajadores administrativos del CUCEA que tiene con sus trabajadores y los factores determinantes que vinculan con la relación laboral y que se tiene una influencia directa en la insatisfacción de los funcionarios administrativos, podemos decir que la satisfacción laboral es un factor importante que condiciona la motivación del trabajador y así mismo condiciona la eficiencia de todos los trabajadores administrativos, también se observó que el personal se siente medianamente satisfecho y muchos de ellos son de las condiciones salariales. De modo similar Sabogal y Vargas (2017), En el trabajo de investigación *“La gestión administrativa para impulsar y fortalecer el programa de egresados de la universidad de Colombia”* en la investigación sobre la necesidad de implementar una estrategia administrativa para fortalecer el desempeño laboral, se logra decir que se ha cumplido con lo planeado, además indican que es importante conocer la sobretodo la normatividad de egresados en el país; así mismo los objetivos de la institución, aspectos humanos , lógicos y como también administrativos para una acción puntual para la mejora y desarrollo de la misma, ya que cada institución tiene características diferentes y que benefician a poblaciones particulares como el caso los programas de egresados de la universidad.

Asimismo, en relación con la hipótesis específica 1: Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021. acorde a la contrastación de hipótesis se aprecia el grado de correlación de la primera dimensión planeación entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,990 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,002 < 0,05$; en consecuencia, se concluye que la primera dimensión planeación si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021. En concordancia con estos resultados, Espirito y Muños (2017), en *“La gestión administrativa y su relación directa con satisfacción laboral en la micro red de salud en la ciudad de Rio Negro – Satipo 2017”* La correlación que se obtiene entre la variable planificación y satisfacción laboral es de valor 0.565 conllevando a saber que existe una relación directa, tendiendo 0.000 de significancia bilateral, mismo que indica que es de alto significativo conllevando a saber que la correlación tiene un alto nivel de aceptación. ya que los empleados informaron de una mala gestión administrativa (60%) y que estaban moderadamente satisfechos con su trabajo. (38%) y 2% bueno. Indica que existe una relación directa e importante entre la

gestión administrativa y la satisfacción laboral. La relación entre organización y satisfacción laboral se identificó en la Micro-Red de Salud Rio Negro - Satipo, 2017, donde la mayoría de los trabajadores considera que la organización es mala (60%) y están moderadamente satisfechos con su trabajo. (35%) y es bueno (5%). Del mismo modo, Ramos y Padilla (2016), en la investigación titulada “*La satisfacción laboral de colaboradores administrativos de la central de administración de la Universidad Autónoma de Zacatecas*” Los factores más evaluados fueron: éxito personal y desempeño de responsabilidad. El personal ha expresado su voluntad de lograr metas y objetivos de desarrollo personal. Los trabajadores han manifestado su preocupación por sus obligaciones, mantienen su compromiso y dedicación al trabajo.

De igual manera, en relación con la hipótesis específica 2: Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021. El grado de correlación de la segunda dimensión organización entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,327 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva baja, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,013 < 0,05$; resumiendo lo planeado, se concluye que la dimensión organización si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021. En concordancia con estos resultados, Luján (2018), en su investigación “*La gestión administrativa y satisfacción laboral de colaboradores de sede administrativo de la oficina oriente Pucallpa – INPE, año 2018*” afirma que se obtuvo 0.716 que indica la existencia de una relación positiva moderada entre las dos variables. Como también se tiene que el valor de p es menor a 0.05 lo cual conlleva la existencia de un alto nivel de significancia en cuanto a los resultados donde se tiene, el error es menor a 0.05, lo cual conlleva a la afirmación de la existencia de correlación positiva moderada entre las variables planteadas. Por lo tanto se dice que existe un adecuado desarrollo organizacional positivo, como también se observa que vienen adecuando políticas administrativas con ello se aumenta la capacidad del personal y como también la atención a los clientes o usuarios, con respecto a la planificación se alinearon políticas institucionales al plan nacional del bicentenario y nuevas tendencias de administración de los INPEs, es importante que la institución cuenta con línea de carrera, para motivar al personal para ser mejor cada día y como también impulsar a la institución a logro de metas y objetivos, Asimismo, el autor recuerda que la planificación, organización y gestión mantienen una relación positiva con la

satisfacción laboral tanto en factores motivadores e indicadores, como en las condiciones laborales y aspectos salariales. En la planificación, las políticas institucionales se alinearon con el plan del bicentenario y con los nuevos paradigmas de la administración penitenciaria. Cabe precisar la significancia de liderazgo para tomar decisiones acordes a las necesidades y de esa forma crear un ambiente positivo dentro de la organización, aspectos que conllevaran a buen desarrollo de capacidades y una productividad alta en cada uno de sus labores. De mismo modo. Valencia (2014) en su tesis *“la influencia directa de la satisfacción laboral en le desenvolvimiento de colaboradores de laboratorios Ecu American”* Menciona que los laboratorios de Ecu-American tiene las características que se distingue de otras empresas, ya que se presentan que el factor de satisfacción labora que tiene una influencia directa con los empleados respecto a sus comportamientos. Utilizando el método chi cuadrado se prueba que la satisfacción laboral tiene una influencia directa en el desempeño laboral de en la empresa, puesto que se determinó que existe la insatisfacción de los empelados tiene una incidencia con respecto a su rendimiento, implican que llevan el bajo desempeño laboral dado que existe una desconformidad con respecto a Procesos administrativos en la empresa.

De mismo modo, en relación con la hipótesis específica 3: Existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021. El grado de correlación de la tercera dimensión dirección entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,820 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,015 < 0,05$; En consecuencia, se concluye que la dimensión dirección si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021. Con respecto a ello, Cabrera (2018) en su investigación titulada *“Clima organizacional y satisfacción laboral en colaboradores de una institución Pública Peruana”* En la investigación se encuentra una relación positiva significativa entre la dimensión involucramiento y el indicador trabajo en sí, además se puede evidenciar que el clima organizacional para mujeres y varones tiene una coincidencia en que las dimensiones comunicación, autorrealización y las condiciones laborales son favorables.

De mismo modo, en relación con la hipótesis específica 4: Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, San Antonio de Putina, Puno, 2021. El grado de correlación de la segunda dimensión control entre

la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,923 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,044 < 0,05$; resumiendo lo planeado, se concluye que la dimensión control si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021. El investigador, Machuca (2020) en su tesis titulada. "*satisfacción laboral entre el personal administrativo y administrativo de la empresa privada de servicios empresariales*" Indica que existen diferencias en general insignificantes en la satisfacción de los trabajadores y empleados en términos de cascada administrativa, se encuentra que existe una diferencia significativa en el tamaño de la importancia de la tarea, se cree que las funciones son importantes para la sociedad, las personas concluyen que, en el tamaño de las condiciones de trabajo, si existe una diferencia significativa en la que se distinguen las funciones, especialmente relacionadas con mayor comodidad puede realizar funciones de entrega. De mismo modo Castañeda y Vásquez (2016) Tesis titulada "*La administración administrativa y su relación con la satisfacción de los estudiantes de la Escuela Superior Universitaria Nacional de Pedro Ruiz Gallo 2015*" El investigador menciona sobre la visión, misión y objetivos de la organización, el 80% dijo que no tiene suficientes recursos para la organización. El 53% actualizado dijo que el liderazgo burocrático es coercitivo y el 6% distinto en términos de criterios de control, cantidad, costo, errores o estrategias no corregidas utilizadas para mejorar el servicio. En cuanto a los factores de satisfacción del servicio, la puntuación media es de 2,68 factores tangibles, 2,19 de fiabilidad, 2, 18 de respuesta, 2, 21 de seguridad y 2,11 al mismo tiempo. La calidad también mejoró

VI. CONCLUSIONES

Primero: Según el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021. Se demostró de 57 encuestados el 64.90% representado por (37 sujetos) indican que la gestión administrativa se encuentra en un nivel regular, el 22.80% representado por (13 sujetos) indican que la gestión administrativa se encuentra en un nivel bueno, el 12.30% representado por (7 sujetos) indican que la gestión administrativa se encuentra en un nivel malo, además el resultado de grado de correlación de las variables determinadas entre gestión administrativa y satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,883 el resultado demuestra que existe un correlación de positiva alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,003 < 0,05$. por tanto, se concluye que la gestión administrativa mide las dimensiones de las cuatro fases de como: planear, organizar, direccionar y controlar. De esa manera, incide significativamente en la satisfacción laboral es el reto del trabajo, priorizando un sistema de recompensa justa para el trabajador, las condiciones favorables del trabajador y la cantidad de apoyo que recibe de sus compañeros, para la mejora continua en el sector público y la satisfacción de servicios de calidad a los ciudadanos. Se puede apreciar que no existe un desarrollo positivo de la organización, además no se implementan mecanismos o políticas para la modernización de la entidad. Dichas medidas e implementaciones serán a favor de los trabajadores que incrementarán sus capacidades acciones que conlleven a la buena atención de los clientes.

Segundo: Así mismo, en el objetivo específico 1, se determinó la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Por consiguiente, el 52.60% representado por (30 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel regular, el 31.60% representado por (18 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel malo, el 15.80% representado por (9 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel bueno. Se tiene el grado de correlación de la primera dimensión planeación entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,990 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,002 < 0,05$; se concluye que la dimensión

planeación si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Los trabajadores consideran que la toma de decisiones, los planes de trabajo por área y la aplicación de estrategias administrativas es muy mala en la Municipalidad de Sina.

Tercero: Además, el objetivo específico 2 fue: la relación entre la organización y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Por consiguiente, se observa que del total de encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, respecto a la Dimensión Organización, el 47.40% representado por (27 sujetos) indican que la Organización se encuentra en un nivel regular, el 33.3% representado por (19 sujetos) indican que la Organización se encuentra en un nivel bueno, el 19.30% representado por (11 sujetos) indican que la Planeación se encuentra en un nivel malo. Cabe precisar que según Rho de Spearman es 0,327 y cuyo resultado pone en evidencia una correlación positiva baja, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,013 < 0,05$; concluyéndose que la dimensión organización si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Se aprecia que la organización de las áreas, la designación de los cargos, la selección y reclutamiento del personal según las necesidades es muy deficiente, lo cual repercute de manera negativa a la gestión administrativa de la municipalidad.

Cuarto: A sí mismo en el objetivo específico 3, Se determinó una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, respecto a la Dimensión Dirección, el 50.90% representado por (29 sujetos) indican que la Dirección se encuentra en un nivel regular, el 28.10% representado por (16 sujetos) indican que la Dirección se encuentra en un nivel malo, el 21.10% representado por (12 sujetos) indican que la Dirección se encuentra en un nivel bueno, se observa que según Rho de Spearman es 0,820 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,015 < 0,05$; resumiendo lo planeado que la dimensión dirección si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Por lo tanto, los trabajadores de la Municipalidad mencionan que no existe el liderazgo de sus jefes, la relación interpersonal con los demás trabajadores es muy mala y la satisfacción personal de cada uno de ellos está muy por debajo de las expectativas.

Quinto: En el objetivo específico 4, Se aprecia que existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Dado

que se observa que de 57 encuestados de la Municipalidad Distrital de Sina, respecto a la Dimensión Control, el nivel de percepción del total de los trabajadores de la entidad se tiene, el 56.10% representado por (32 sujetos) indican que la Control se encuentra en un nivel malo, el 38.60% representado por (22 sujetos) indican que la Control se encuentra en un nivel regular, el 5.30% representado por (3 sujetos) indican que el Control se encuentra en un nivel bueno. El grado de correlación de la segunda dimensión control entre la variable satisfacción laboral, según Rho de Spearman es 0,923 el resultado nos conlleva a evidenciar que existe una correlación positiva muy alta, por lo tanto, tenemos se tiene un nivel de significancia de $p = 0,044 < 0,05$, se concluye que la dimensión control si tiene una relación significativa en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina. La evaluación del desempeño laboral en el área y los sistemas de control en el área son deficientes, los cuales influyen en el logro de metas y objetivos de la entidad.

Sexto: Cabe precisar, que los trabajadores mencionan sobre las dimensiones de la variable satisfacción laboral que son: Reto en labores, remuneración justa, ambiente favorable, compañeros que solidarizan. Mencionan que no existe un estímulo para una superación persona, existiendo poca satisfacción del trabajo, además mencionan que si hay éxito mayor o menor ellos se consideran poco responsables a margen que los trabajadores ponen todo de su parte en el trabajo, pero lamentablemente cuando uno realiza un buen trabajo, no perciben ningún reconocimiento, además las cargas laborales no están bien repartidas, el factor importante para el trabajar es que las condiciones salariales que reciben en sus empleos no satisfacen las necesidades básicas. La rotación del personal en la entidad no presenta "igualdad" ni "justicia". La entidad cumple muy poco con los convenios acorde a las leyes laborales y beneficios laborales, mencionan que no cuentan con herramientas y ambiente para mejor performance laboral, los jefes muy pocas veces valoran el esfuerzo que hacen y muchas veces el jefe no apoya ni mucho menos explica adecuadamente los objetivos y tareas a lograr. Son muchos los factores que influyen de manera negativa en la gestión administrativa de la municipalidad.

VII. RECOMENDACIONES

Para empezar, el objetivo general fue: Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021; los resultados alcanzados, según la percepción de los colaboradores de la entidad mencionan que la gestión administrativa tiene un nivel de percepción de 64.90% encontrándose en un nivel regular, el 22.80% indican que se encuentra en un nivel bueno y el 12.30% indican que se encuentra en un nivel malo. Lo cual se interpreta que, debido a las deficiencias en la planeación, organización, dirección y control, la gestión administrativa no lleva a niveles óptimos, por lo tanto, es importante recomendar: Un plan de mejora propuesta, para mejorar y reforzar la gestión administrativa, ya que de esa manera se puede mejorar la satisfacción laboral y llegar a niveles óptimos en el desenvolvimiento. también se sugiere al alcalde, regidores y jefes de área, realizar la evaluación de desempeño laboral a los trabajadores nombrados y contratados con el propósito de buscar personas comprometidas con la institución en el marco de presupuesto por resultados.

Seguidamente, el objetivo específico 1 fue: Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021, según la opinión, el 52.60% mencionan que la planeación se encuentra en un nivel regular, el 31.60% indican que la planeación se encuentra en un nivel malo, por lo tanto, es importante tomar decisiones adecuadas, fortalecer los planes de trabajo por cada área, y una buena aplicación de estrategias administrativas. Dentro de todo ello, no han logrado su pleno desarrollo, debido a la ineficiente planeación, el bajo cumplimiento del Plan Estratégico Institucional y la no articulación de los planes con las prioridades de la población; en consecuencia, para eliminar dichas deficiencias, se recomienda al alcalde, regidores, jefes de áreas de la municipalidad distrital que deben realizar en forma oportuna y adecuada la planeación de políticas, propósitos, estrategias y acciones en los periodos establecidos.

Mientras que, el objetivo específico 2, fue determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. Dada la opinión el 47.40% indican que la organización se encuentra en un nivel regular, el 19.30% indican que la organización se encuentra en un nivel malo. Por la tanto se recomienda que; se

bebe mejorar organización de las áreas, la designación de los cargos debe acorde a la meritocracia, la selección y reclutamiento del personal según las necesidades se debe realizar bajo un concurso público y seleccionado por personal idónea. Además; debido a la deficiente estructura organizacional y deficiencia de funciones del personal; por consiguiente los alcaldes, gerentes y jefes de distintas áreas de la municipalidad distrital de Sina, que deben establecer responsabilidades específicas por cada nivel jerárquico y área para el cumplimiento de las actividades programadas, además de implementar herramientas tecnológicas durante la pandemia Covid-19 que coadyuven a mejorar la organización en la entidad pública y cumplir funciones de manera coordinada entre las áreas y unidades a favor del logro de metas y objetivos propuestos.

Por consiguiente, el objetivo específico 3, determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021; los encuestados menciona que el 50.90% indican que la dirección se encuentra en un nivel regular, el 28.10% indican que la dirección se encuentra en un nivel malo, Por lo tanto, se recomienda que debe existir un alto grado de liderazgo de los jefes de cada área, la relación interpersonal con los demás trabajadores se debe mejorar realizando confraternidades cada cierto tiempo, y la satisfacción personal de cada trabajador debe superar sus expectativas, gerente municipal y jefe del personal de la municipalidad distrital deben dirigir la gestión administrativa con liderazgo, trabajo en equipo, comunicación, motivación y supervisión permanente e implementar acciones que ayuden a resolver los principales dificultades de trabajo entre funcionarios para una adecuada prestación de servicios públicos.

Para terminar, el objetivo específico 4, fue determinar la relación entre control y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021; de la opinión el 56.10% indican que el control se encuentra en un nivel malo, el 38.60% indican que el control se encuentra en un nivel regular. Por lo tanto. Este último proceso no ha logrado su pleno desarrollo, debido al bajo control previo de las actividades, la evaluación del desempeño laboral en el área y los sistemas de control en el área son deficientes, los cuales influyen en el logro de metas y objetivos de la entidad falta de monitoreo de desempeño laboral al personal, ineficacia en el control de materiales y la no implementación de acciones correctivas; en consecuencia, se sugiere al responsable del Órgano de Control Interno de la municipalidad distrital, implementar un mecanismo de control y monitoreo en el desempeño laboral de todos

los funcionarios, además debe realizar de forma oportuna el control eficiente del uso de recursos y los costes en que se ha incurrido en la obtención de bienes y prestación de servicios, asimismo, las autoridades locales, comunales y la ciudadanía en general tiene la potestad de acceso libre a la información pública para observar, verificar y fiscalizar en tiempo oportuno las actividades realizadas y los proyectos que se viene ejecutándose para realizar las acciones correctivas con el objeto de lograr la mejora continua en la municipalidad distrital de Sina.

REFERENCIAS

- Álvarez, D. (2017). *Fuentes de presión laboral y satisfacción laboral en docentes de universidades estatales y universidades privadas de lima metropolitana*. Tesis de Maestría. Lima: Universidad Nacional Mayor de San Marcos – Perú
- Amorós, F. (2015) artículo científico “*Factores de satisfacción laboral*”
- Alfaro, R., Leyton, S., Meza, A. y Sáenz, I. (2016). *Satisfacción laboral y su relación con algunas variables ocupacionales en tres municipalidades*. Pontificia Universidad (Tesis de Maestría) Católica del Perú.
- Anzola, S. (2015). *Administración De Pequeñas Empresas*. México: Mc Graw Hill.
- Anna M & Zalewska (2019) in his research work the author of the revista “*Related to Predominant Values and Reactivity*”
- Bravo, T. (2018). *Escala Satisfacción Laboral (SL-SPC)*. México: Mc Graw Hill.
- Brikend A (2018) “*Job satisfaction: a literature review*” Faculty of Business and Economics, South East European University. Volume 3, Issue 4. Ilindenska Tetovo – Makedonia
- Bonillo, D. y Nieto, F. (2012). *La satisfacción laboral como elemento motivador del empleado*.
- Carro, F. y Calo, A. (2012). *La administración científica de Frederick W. Taylor: una lectura contextualizada*. Argentina: FAHCE.
- Canduelas L y Elizabeth J (2018) “*Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la sede administrativa oficina regional oriente Pucallpa – INPE 2018*”. Huanuco – Perú

- Córdova J y Arévalo L (2018) “*Gestión administrativa y su relación en la satisfacción laboral de los trabajadores de la distribuidora Tulipán S.A.C, ciudad de Tarapoto, año 2017*” San Martín – Perú
- Chiavenato (2016) “*Introducción a la teoría de la administración*” séptima edi. MCGRAW-HILL. interamericana editores, S.A. DE C.V. México
- Chiliquinga, E. (2017). *La gestión administrativa y la optimización de los recursos empresariales del sector textil de la ciudad de Tulcán*. BITSTREAM – México
- Chiavenato, I. (2016). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. Mc Graw Hill. México
- Davis, K. y Newstrom, J. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Davis, K. (2015). *El comportamiento humano en el trabajo*. México: Editorial Mc Graw Hill.
- Davis, K. y Newstrom, J. (2015). *Comportamiento humano en el trabajo*. Mexico: McGraw-Hill.
- Douglas K (2018) in his research work the author of the revista. *Moll Introduction to Principles of Business Organizations*. Estalilla
- Espíritu Y y Muñoz F (2017) “*Gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral en la MICRORED de salud de Rio Negro – Satipo, 2017*” Junín - Perú
- Esther Wangithi W & Agnes Wanjiru N (2020) “*Influence of Strategic Direction on Organizational Performance in Tourism Government Agencies*” Business

Administration- Strategic Management option. School of Human Resource Development Jomo Kenyatta University of Agriculture and Technology

Fayol, H. (1961). *Administración Industrial y General*. Ateneo - México

García, D. (2015). *Satisfacción laboral. Una aproximación teórica*.

Gemma B (2019) “*Employee perceptions of co-worker support and its effect on job satisfaction, work stress and intention to quit*” for the degree of Masters of Science in applied psychology at the Department of Psychology. University of Canterbury

Gerald S, Hamburger B y Kontor G (2017) “*The Business Plan How to Win Your Investors*”
Hamburg - Germany

Gibson, J. (2017). *Las organizaciones*. Mc Graw Hill. Madrid – España

Gil, M. (2018). *Relaciones entre formación, motivación y satisfacción laboral*. España:
Universidad de Zaragoza - España

Gibson, J. (2017). *Las organizaciones*. Madrid: Mc Graw Hill.

Hernández, R. Fernández, C., y Baptista, P. (2018). *Metodología de la investigación científica*.
México: Mc Graw Hill.

Hinojosa M (2014) “*Satisfacción laboral del personal administrativo: El caso del Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad de Guadalajara (CUCEA - U de G) en México*”. Buenos Aires - Argentina

Henryk D, Lucyna F. y Andreea C (1918) “*Production control in the company*” Article to the Editor: 03 from 2018. Date of acceptance of the article by the Editor: 06 from

2018. Silesian University of Technology - Poland & University of Alba Iulia – Romania

Jeseviciute y Ufartiene (2015) “*Importance of Planning in Management Developing Organization. Lithuanian Sports University, Kaunas, Journal of Advanced Management*” Science Vol. 2. Lithuania

Jungert, T. (2016) “*The meaning of support from coworkers and managers in teams when working*” Department of Behavioural Sciences and Learning (IBL) University Linköping

Kinowska H (2020) “*The Perception of Fair Remuneration as a Component of Sustainable Development Hanna Kinows KaInstitute of Human Capital, Collegium of Business Administration*” Education of economists and managers. Volume 56, Issue 2, School of Economics – Warsaw

Locke, E. (2018). *Documento de trabajo presentado en la American*. Psychological Association Convention, San Francisco, California. Recuperado

Maria T y Leme F (2018) “*Organizational Culture and the Organizational Culture and the Renewal of enewal of enewal of Competences*” Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de Sao Paulo. FEA USP São Paulo - Brazil.

Mayo, E. (2016). *Problemas humanos de una civilización industrial*. México: Ediciones Nueva Visión. – México

Millán, C., Córdoba, S. y Ávila, L. (2019). *Gestión administrativa para el mejoramiento en la calidad educativa en las instituciones distritales República de Panamá y Manuelita Sáenz*. Panamá: SLIDESHARE.

- Michael Eydman (2015) in his research work the author of the revista “*Assignment Organizational Theory Concepts*” University of the People
- Münch, L. (2014) “*Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo*” México: Pearson.
- Nina D (2020) “*Controlling and its objectives in the organization*” University of Economics in Bratislava, Faculty of Business Management. Bratislava - Slovak
- Quichca, G. (2017). *Relación entre la calidad de gestión administrativa y el desempeño docente según los estudiantes del I al IV ciclo 2010*. (tesis de magíster). La Pontificia, Ayacucho, Perú.
- Ramos G y Padilla L (2016) “*Satisfacción laboral del personal administrativo de la administración central de la universidad autónoma de Zacatecas*” México
- Rand A (2019) “*Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers’ Satisfactions Mohammd*” Article ID 354277. IBIMA Publishing Journal of Human Resources Management Research
- Richard W (2018) *Strategic Positioning, Marketing No Comments*. in his research work the author of the revista.
- Robbins, S. (2018). *Teoría de las Organizaciones: estructura y aplicación*.
- Robbins, S. (2018) *Comportamiento Organizacional* 10^a. Edición. México Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A
- Robbins, S. (2018). *La administración en el mundo de hoy*. México: Prentice Hall.
- Robbins, S. (2018). *Comportamiento organizacional*. México: Mc. Graw Hill

- Ruiz, C. (2019). *Nivel De Satisfacción Laboral En Empresas Públicas Y Privadas De La Ciudad De Chillán. Universidad del BÍO-BÍO*. Recuperado de:
- Sabogal C & Johanna Vargas J (2017) “*Gestión Administrativa Para El Fortalecimiento Del Programa De Egresados En La Universidad Nacional De Colombia*”. Bogotá – Colombia.
- Scanlan, b. (2020). *Administración para nuevos gerentes. Serie de Administración y NegocioS*. Chile: Ed. Bloom Sant.
- Schermerhorn, J. y Osborn, R. (2005). *Comportamiento Organizacional*. (1ª ed.). México: Limusa.
- Taylor, F. (1969). *Principios de la Administración Científica*. México: Herrero Hnos. S. A.
- Távora, C. (2015). *Grado de satisfacción laboral de los directores de las instituciones educativas de educación básica regular vinculadas al programa de educación rural de fe y alegría No 48*. Malingas- Tambogrande. Perú
- Yáñez, T. (2014). *Propuesta de mejora del proceso administrativo financiero de una institución de asistencia privada*. México: Mc Graw Hill.

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

TÍTULO: “Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021”			
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES
<p>Problema principal:</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021?</p> <p>Problemas secundarios:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ ¿Cuál es la relación entre la planificación y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021? ➤ ¿Cuál es la relación entre la organización y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021? ➤ ¿Cuál es la relación entre la dirección y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021? ➤ ¿Cuál es la relación entre control y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021? 	<p>Objetivo general:</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021</p> <p>Objetivos específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Determinar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 ➤ Determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 ➤ Determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 ➤ Determinar la relación entre control y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 	<p>Hipótesis general: (de existir)</p> <p>Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021</p> <p>Hipótesis específicas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ➤ Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 ➤ Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 ➤ Existe una relación significativa entre dirección y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. ➤ Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 	<p>V1</p> <p>Gestión Administrativa</p> <p>V2</p> <p>Satisfacción Laboral</p>

MATRIZ DE OPERACIONALIZACIÓN DE LAS VARIABLES

TÍTULO: “Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Provincia de San Antonio de Putina, Puno, 2021”					
AUTOR: Marlon Pumaquispe Suya					
VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION ADMINISTRATIVA	La gestión administrativa es un conjunto de acciones y actividades que hacen el uso eficaz y eficiente de recursos de la empresa para lograr los objetivos y metas obteniendo resultados óptimos	La gestión administrativa se define como un conjunto de procedimientos de gestión que se divide en cuatro fases, planificación, organización dirección y control. (Chiavenato I, 2016)	<p>Planeación: Es un procedimiento por el cual se toma decisiones y acciones. La elaboración de un buen plan y administrar estratégicamente nos permite lograr las metas y objetivos Martínez (2019)</p> <p>Organización: La organización representa la unificación social debidamente estructurada de manera lógica. El diseño organizacional requiere un trabajo en equipo, ya sea uno o varias personas integren una empresa, deben trabajar con una sola misma visión Robbins (2018)</p> <p>Dirección: Es importante que los trabajadores de una organización se encuentren motivados para mejorar sus resultados en su labor, para ello los gerentes de la organización debe tener un buen liderazgo. Chilibringa (2017)</p> <p>Control: Es una de las funciones administrativas que necesita acciones correctivas según el desempeño real de los trabajadores y el resultado tenga estándares de calidad. Ello se podrá lograr con la implementación de las medidas de control administrativo en la empresa. Yañez (2014)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Elaboración de planes ➤ Administración estratégica ➤ Análisis interno ➤ Estructura ➤ Desempeño ➤ Diseño organizacional ➤ Selección del personal ➤ Comportamiento organizacional ➤ Relaciones interpersonales ➤ Motivación ➤ liderazgo ➤ Logro de objetivo ➤ Evaluación del desempeño real ➤ Sistema de control ➤ Estándares ➤ Medidas de control administrativo 	NOMINAL CUESTIONARIO (1) Muy Malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy Bueno

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCION LABORAL	<p>La satisfacción laboral es la conformidad del trabajador en la empresa, respetando a sus compañeros, y todos trabajando con un solo objetivo, en de vital importancia ya que está directamente relacionado con los resultados y la buena marcha de la institución.</p>	<p>La satisfacción laboral es el grado de conformidad en su actividad y remuneración. Para Robbins (2018) la satisfacción laboral es el reto del trabajo, un sistema de recompensa justa para el trabajador, en qué condiciones favorables trabaja, cuanto de apoyo recibe de sus compañeros.</p>	<p>Reto del Trabajo: Es importante que la empresa permita que el trabajador brinde todas sus habilidades y capacidades, y las empresas retroalimenten activamente. Acciones que permita que el trabajador sea eficaz y eficiente en su labor Robbins (2018)</p> <p>Sistema de Recompensas Justas: Es importante que cada organización debe implementar políticas de igualdad, sobre todo equidad en el salario y buena condición laboral para cada trabajador sin exclusión, que fomente que el trabajador tenga las ganas de superación. Robbins (2018)</p> <p>Condiciones Favorables: Es el ambiente donde se desarrolla la actividad, las comodidades del entorno deben estar bien equipadas para que los trabajadores se desempeñen de la mejor forma posible. García (2015)</p> <p>Colegas que Brindan Apoyo : El trabajador exitoso siempre influirá muy positivamente a sus compañeros, fomentando el trabajo en equipo. Son trabajadores que siempre están en contante superación y ayudar a los demás en su afán de superación. Robbins (2018)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estimulo ➤ Actividad laboral ➤ Oportunidad ➤ Retroalimentación ➤ Desempeño ➤ Equidad en un organismo ➤ Equidad en el salario ➤ Condición laboral ➤ Ganas de superación ➤ Rotación ➤ Cumplimiento de la ley ➤ Elección del método ➤ Comodidades del entorno ➤ Deben estar equipadas ➤ Trabajo exitoso ➤ Valor del trabajo ➤ Trabajo en equipo ➤ Buen desenvolvimiento y superación personal” 	<p>NOMINAL CUESTIONARIO</p> <p>(1) Muy Malo (2) Malo (3) Regular (4) Bueno (5) Muy Bueno</p>

INSTRUMENTO DE MEDICIÓN

CUESTIONARIO DE ENCUESTA REFERIDO A “Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021”

Estimado(a) trabajador(a) reciba mis saludos cordiales, el presente cuestionario es parte de una investigación que tiene por finalidad obtener información para elaborar una tesis acerca de la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina. Solicito su colaboración para que responda con sinceridad el presente instrumento que es confidencial y de carácter anónimo.

Las opiniones de todos los encuestados serán el sustento de la tesis para optar el grado de Magister en Administración de Empresas MBA; nunca se comunicarán los datos individuales a terceros.

Con las afirmaciones que a continuación se exponen, algunos encuestados estarán de acuerdo y otros en desacuerdo. Por favor, exprese con sinceridad marcando con “X” en una sola casilla de las siguientes alternativas:

- (1) Muy Malo
- (2) Malo
- (3) Regular
- (4) Bueno
- (5) Muy Bueno

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN	MM	M	R	B	MB
1	¿Cómo consideras la toma de decisiones en la Municipalidad de Sina?					
2	¿Cómo consideras los planes de trabajo por área en la Municipalidad de Sina?					
3	¿Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la Municipalidad de Sina?					
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN	MM	M	R	B	MB
4	¿Cómo consideras la organización de las áreas de al en la Municipalidad de Sina?					
5	¿Cómo consideras la designación de los cargos en la Municipalidad de Sina?					
6	¿Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades en la Municipalidad de Sina?					
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN	MM	M	R	B	MB
7	¿Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la Municipalidad de Sina?					
8	¿Cómo son tus relaciones interpersonales con los trabajadores en la Municipalidad de Sina?					
9	¿Cómo consideras tu satisfacción personal en la Municipalidad de Sina?					
	DIMENSIÓN 4: CONTROL	MM	M	R	B	MB
10	¿Cómo consideras a los sistemas de control en el área donde te desempeñas?					
11	¿Cómo evalúas a tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?					

VARIABLE 2: SATISFACCIÓN LABORAL

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: RETO DEL TRABAJO	MM	M	R	B	MB
1	¿Tu trabajo estimula tus ganas de superación?					
2	¿Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo?					
3	¿Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, se considera usted responsable?					
4	¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo?					
	DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS	MM	M	R	B	MB
5	¿Cuándo usted realiza un buen trabajo, recibo algún tipo de reconocimiento?					
6	¿Las cargas de trabajo están bien repartidas?					
7	¿Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas?					
8	¿La rotación del personal en tu Entidad presenta "igualdad" y "justicia"?					
	DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES	MM	M	R	B	MB
9	¿Tu Entidad cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales?					
10	¿Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral?					
11	¿Usted tiene la Libertad para elegir su propio método de trabajo?					
	DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO	MM	M	R	B	MB
12	¿Sus compañeros son amables y siempre cooperan con Usted?					
13	¿Cree usted que su jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?					
14	¿Su jefe le apoya y le explica de manera clara y completa sus tareas a realizar?					