



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Gestión municipal y satisfacción laboral en trabajadores de la
Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022

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

AUTORA:

Vásquez Velásquez, Elsa Karolina (ORCID: [0000-0002-4889-9444](https://orcid.org/0000-0002-4889-9444))

ASESORA:

Dra. Palomino Alvarado, Gabriela del Pilar (ORCID: [0000-0002-2126-2769](https://orcid.org/0000-0002-2126-2769))

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Reforma y Modernización del Estado

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL:

Apoyo a la reducción de brechas y carencias en la educación en todos sus niveles

TARAPOTO – PERÚ

2022

Dedicatoria

A mis padres, María y Julio, por guiar mi camino con su amor infinito, paciencia y bondad, por caminar junto a mí, siempre...
A Victoria, por ser luz y enseñarme que las decisiones correctas son aquellas que nos acercan al amor, y que lo más importante, es hacer aquello que vemos como algo simple. A mis abuelitos y a mis tres hermanas, Sonia, Janina y Sandra, por su constante e incondicional apoyo.

A todos ustedes dedico este trabajo.

Elsa

Agradecimiento

A la Universidad César Vallejo y a mis profesores. Mi más sincero agradecimiento a los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, por su participación desinteresada para el desarrollo de esta investigación. Gratitud infinita a mi familia y amigos, por su constante apoyo durante este proceso, gracias por estar en mi vida.

A todos ustedes, mi más sincera gratitud.

La autora

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	5
III. METODOLOGÍA.....	13
3.1 Tipo y diseño de investigación.....	13
3.2 Variables y operacionalización.....	13
3.3 Población (criterios de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis...	13
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad....	14
3.5 Procedimientos.....	16
3.6 Métodos de análisis de datos.....	16
3.7 Aspectos éticos.....	17
IV. RESULTADOS.....	18
V. DISCUSIÓN.....	27
VI. CONCLUSIONES.....	32
VII. RECOMENDACIONES.....	33
REFERENCIAS	34
ANEXOS.....	39

Índice de tablas

Tabla 1 Confiabilidad de variable	16
Tabla 2 Nivel de gestión municipal.....	18
Tabla 3 Nivel de satisfacción laboral	19
Tabla 4 Prueba de normalidad de las dimensiones de gestión municipal con la satisfacción laboral	20
Tabla 5 Correlación entre las dimensiones de la gestión municipal con la satisfacción laboral	22
Tabla 6 Correlación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral.....	25

Índice de figuras

Figura 1 Coeficiente de determinación entre la dimensión administración eficiente de procesos y recursos de la variable gestión municipal y satisfacción laboral	23
Figura 2 Coeficiente de determinación entre la dimensión capacidad de la gestión de la variable gestión municipal y satisfacción laboral	24
Figura 3 Coeficiente de determinación entre la gestión municipal y satisfacción laboral	26

Resumen

El presente trabajo de investigación tuvo como objetivo principal, establecer la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022. Investigación de tipo básica y enfoque cuantitativo; diseño no experimental, correlacional y de corte transversal. Se consignó una población muestral de 85 trabajadores. La técnica empleada corresponde a la encuesta y el instrumento el cuestionario.

Se obtuvo como resultados un nivel de gestión municipal fue predominantemente “Medio” 71.8% (61 trabajadores), solo el 28.2% (24) se ubicó en el nivel “Alto”. El nivel de satisfacción laboral fue predominantemente “Medio” 63.5% (54 trabajadores), solo el 36.5% (31) se ubicó en el nivel “Alto”. Concluyendo que, la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral evidencian un coeficiente de correlación de Spearman de $r=0.625$ un nivel de significancia $p=0.000$ ($p < 0,05$), por lo que, existe correlación **positiva alta y significativa** entre la gestión municipal y la satisfacción laboral.

Palabras clave: gestión, satisfacción profesional, administración local, administración pública.

Abstract

The main objective of this research work was to establish the relationship between municipal management and job satisfaction in workers of the District Municipality of Elías Soplin Vargas, 2022. Basic type research and quantitative approach; non-experimental, correlational and cross-sectional design. A sample population of 85 workers was recorded. The technique used corresponds to the survey and the instrument to the questionnaire.

As a result, a level of municipal management was obtained that was predominantly "Medium" 71.8% (61 workers), only 28.2% (24) were located at the "High" level. The level of job satisfaction was predominantly "Medium" 63.5% (54 workers), only 36.5% (31) was located in the "High" level. Concluding that the relationship between municipal management and job satisfaction shows a Spearman correlation coefficient of $r=0.625$, a level of significance $p=0.000$ ($p < 0.05$), therefore, there is a high and significant positive correlation between municipal management and job satisfaction.

Keywords: management, professional satisfaction, local administration, public administration.

I. INTRODUCCIÓN

La gestión municipal en nuestra sociedad, resulta de gran importancia al ser un factor determinante ante la problemática que perjudica a múltiples naciones; evidenciándose en la ausencia de desarrollo integral, armónico y sostenible en las ciudades, todo ello, enmarcado en el ámbito de gestión municipal, la misma que debe ser abordada en términos de eficiencia y eficacia, considerando que, según estimaciones del Banco Mundial (2020), más del 50% de los residentes del mundo, hoy habita en territorios urbanos y para el 2045 se espera que dicha población incremente 1,5 veces su tamaño actual; así mismo, un dato resaltante para el desarrollo urbano es que más del 80% del PBI mundial es generado justamente por dicha población. En este contexto, se aborda una visión global del fortalecimiento local, donde la calidad de la gestión municipal conserva un estrecho vínculo con el futuro de las ciudades y con ello, el progreso de un país.

En Latinoamérica, la gestión municipal muestra un escenario desfavorable que, a pesar de ser un pilar muy importante para el desarrollo de ciudades, no está orientado hacia la calidad en la administración de sus propios recursos, si bien es cierto, existen muchas limitaciones que perjudican la adecuada gestión; por ello, es fundamental que las autoridades y funcionarios sean profesionales capaces de asumir retos que hagan posible cumplir lo planteado en las metas y el desarrollo óptimo de las municipalidades; tal como menciona Castillo (2021) la gestión municipal debe estar enfocada en términos de calidad, de manera que, permita el desarrollo óptimo de las municipalidades.

En Perú, existe una gran brecha en la calidad de la gestión municipal, que durante esta pandemia ha sido aún más notorio, perjudicando la economía de nuestro país; por ello, es importante plantear estrategias que permitan un desarrollo favorable y continuo. La gestión municipal viene siendo realizada de manera progresiva en el sector público, por ende, se espera reducir las brechas y con ello promover el desarrollo económico, considerando que, cerca del 80% de los habitantes de nuestra nación mora en las áreas urbanas, cifra que sigue incrementándose, según el Banco Mundial (2020). Desde esta perspectiva, nuestras autoridades deben

enfocarse en mejorar la gestión municipal; considerando que, existen 196 municipalidades provinciales, 1 mil 678 distritales y 2 mil 859 municipalidades de centros poblados en nuestro país (RENAMU, 2022), lo cual, implica de un gran compromiso por parte de nuestros representantes para lograrlo de manera exitosa; y así, evitar las deficiencias en la gestión.

Es notorio que, en la región San Martín, la gestión municipal proyecta estrategias con miras al desarrollo de las ciudades; sin embargo, aún no hay mucho progreso en cuanto al enfoque de calidad, el INEI (2020) señala que nuestra región cuenta con 10 municipalidades provinciales, 67 distritales y 102 de Centro Poblado, las cuales deben cumplir con sus obligaciones de manera óptima, para ello, es necesario que la gestión sea eficiente. Por otro lado, cabe resaltar que existe mucho interés por parte de las autoridades públicas por mejorar progresivamente la gestión municipal, ya que trae consigo muchos beneficios en la población, pues, permite el desarrollo de toda la población.

En los municipios distritales de Rioja, la gestión a nivel municipal continúa en progreso hacia la calidad de la misma, sin embargo, no es la esperada por la población, pues, no se muestran los resultados, ni se materializan. Ante esto, es fundamental que la gestión municipal sea una prioridad en el sector público, ya que permitirá un sistema más eficaz para una correcta administración en los recursos propios y con la capacidad de brindar servicios públicos de calidad a sus ciudadanos y el desarrollo integral por parte de los gobiernos locales, tal como lo menciona la Ley N°27972. Bajo este contexto, uno de los desafíos que siempre está presente durante la gestión municipal es lograr la calidad en la misma, pues de manera consecuente, además de contribuir con los pueblos; se generará **satisfacción laboral** en los trabajadores municipales, destacando que, son el capital humano que hace posible el cumplimiento de las metas institucionales; por ello, es fundamental que exista un compromiso laboral como aporte de nuestra profesión, de esta manera, lograr la gestión municipal eficiente y eficaz, que garantice el desarrollo de nuestras comunidades y donde se pueda generar más oportunidades para sus ciudadanos.

La dificultad que manifiestan las variables presentadas, radica en que las municipalidades no se enfocan en desarrollar calidad en la gestión municipal, y esto se ve reflejado en la satisfacción laboral del trabajador. Esta causa conlleva y da como resultado deficiencias en la gestión municipal. Al respecto, se desconoce una probable correlación entre estas variables de investigación, al mismo tiempo, no se conoce la correlación de las dimensiones de la primera variable con la segunda; así como, los niveles que posee cada variable; así pues, la finalidad de la presente investigación pretende investigar a cerca de la gestión municipal y la influencia que muestra sobre la satisfacción laboral percibida por aquellos que laboran en la MDES; con la intención de hacer sugerencias que ayuden a fortalecer la respectiva gestión.

Por lo mencionado en la realidad problemática; es preciso plantear el problema general. ¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES, 2022? Como problemas específicos: ¿Cuál es el nivel de la gestión municipal en trabajadores de la MDES, 2022? ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES, 2022? ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES, 2022?

Esta investigación tiene como **justificación por conveniencia**, donde se identifica que es fundamental la calidad de la gestión municipal para garantizar la eficiencia y el cumplimiento de metas a nivel institucional de las municipalidades, de manera que beneficie a toda la población; en cuanto a la **relevancia social**, es beneficiar al sector público; ya que, la satisfacción laboral permitirá que optimizar la calidad de la gestión municipal. Para el **valor teórico**, se da mediante la Ley N° 27972, en cuanto a la **implicancia práctica**, la investigación pretende darle la importancia a la gestión municipal; ya que influye directamente sobre la satisfacción laboral, de esta manera, las autoridades de las municipalidades tomen medidas correctivas en su gestión, orientada hacia la calidad, esto permitirá alcanzar un nivel favorable respecto a la satisfacción laboral; lo que a su vez, favorecerá el progreso de la entidad. Finalmente, la **utilidad metodológica**, siendo tipo básica con un enfoque cuantitativo, de diseño no experimental y correlacional, cuya población

correspondió a 85 trabajadores de la MDES SV que hayan laborado por más de seis meses consecutivos, la técnica correspondió a la encuesta, por lo que, el instrumento que se empleó fue un cuestionario por variable.

Seguidamente, es preciso formular el objetivo general: Establecer la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES SV, 2022. Así como los específicos: Medir el nivel de la gestión municipal en trabajadores de la MDES SV, 2022. Identificar el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES SV, 2022. Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES SV, 2022.

La hipótesis general: H_0 : Existe relación significativa entre la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES SV, 2022. Como hipótesis específicas: H_1 : El nivel de la gestión municipal en trabajadores de la MDES SV, 2022 es bajo. H_2 : El nivel de la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES SV, 2022 es bajo. H_3 : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la MDES SV, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

En cuanto a las variables de la presente investigación, es visible que se han realizado muchos estudios en distintos lugares. Se presenta la investigación de Becerra (2021), Tipo descriptivo no experimental, diseño transversal, cuya población correspondió a 120 trabajadores y 60 trabajadores como muestra, donde la técnica respondió a la encuesta, empleó de instrumento el cuestionario. El autor afirmó que, un 95% de los trabajadores no tiene un adecuado manejo de los recursos públicos.

Para Chiang & San Martín (2015). Siendo de tipo descriptivo correlacional, presenta un diseño que correspondió al no experimental, compuesta por su población de 790 trabajadores de la Municipalidad de Talcahuano, siendo 259 la muestra requerida, para la técnica se empleó la encuesta, siendo el cuestionario su instrumento. Concluyeron que, el valor determinado en los niveles respecto a la satisfacción laboral, muestran que se posicionan sobre la media, por tanto, existe satisfacción, en cuanto al desempeño laboral, no se muestran niveles bajos, ante esto, las variables desempeño y satisfacción laboral, guardan correlaciones significativas.

Según Beteta (2018). Tipo descriptiva, de diseño no experimental, siendo la población de 147 trabajadores de la Facultad de Ciencias Económicas, UNAN-Managua y una muestra de 52. El tipo de técnica que empleó correspondió a la encuesta, entrevista y observación, como instrumento se usó el cuestionario, la guía de entrevista y la guía de observación de datos correspondientemente. El investigador concluyó que, el 76.92% sienten satisfacción con las funciones que realizan y el 23.08% restante está insatisfecho, además, el 80.77% afirma que las compensaciones no monetarias inciden en la satisfacción laboral y motivación de los colaboradores, mientras que, solo el 19.23% considera lo contrario.

En el ámbito nacional, se referencia a Rivera (2018). Siendo una investigación que corresponde al tipo correlacional; el diseño planteado corresponde al no experimental, se enmarca en una población muestral correspondió a 105 trabajadores. El tipo de técnica usada correspondió a la encuesta, en cuanto al

instrumento que fue empleado correspondió al cuestionario. El autor afirmó que, existe relación, identificando que es muy significativa, también, corresponde a un grado muy alto con el valor r es igual a 0,864 y p menor a 0.05, para las variables; además, el nivel de gestión corresponde a un nivel regular, razón por la cual, es de considerar el uso de estrategias que logren una mejora considerable.

Respecto a Francia (2022). Es del tipo básica, donde el diseño se enfocó hacia el no experimental correlacional, cuya población correspondió a 145 usuarios, de los cuales 105 fue seleccionada como muestra, para la técnica se hizo uso de la encuesta, consecuentemente, el instrumento que se usó correspondió al cuestionario. Posteriormente, afirmó que, 6.7%, el 70.5% y el 22.9% cree que la gestión municipal es buena, regular y mala, respectivamente; así también, referente a la comunicación institucional el 84.4% cree que es regular, por tanto, existe la correlación significativa entre variables (p es menor que 0.05).

Para Vásquez (2021). Tipo básica, de diseño no experimental correlacional, siendo 195 trabajadores de la municipalidad la población censal, usó la encuesta para la técnica, siendo el cuestionario su instrumento. Concluyó con lo siguiente, en referencia a la gestión municipal y también la satisfacción laboral tienen gran influencia hacia el desempeño laboral, donde, el puntaje Wald de la gestión municipal y clima laboral son de 18.904 y 23.438, respectivamente; siendo superior a 4, el valor de $p = 0,000 < a 0.05$, por lo que, se rechaza la H_0 , de manera que se afirma que, tanto la gestión municipal y el clima laboral influyen en el desempeño laboral.

Según Aquije (2022). Correspondió al tipo básica, el diseño corresponde a no experimental; su población fue de 15981 con una muestra de 376 ciudadanos de Nasca, por lo que, se empleó la encuesta para la técnica, siendo el cuestionario su instrumento. De esta manera se concluyó que, de los ciudadanos encuestados, 128, 161 y 87, evalúan a la gestión municipal con un nivel deficiente, promedio y elevada, respectivamente. Por lo que, la gestión municipal tiene influencia sobre la participación ciudadana en una municipalidad de Nasca.

Así también, expone Rivas (2022). Tipo básica, correspondiente a un diseño que es no experimental, siendo la población de 15870, seguido de una muestra de 128 ciudadanos, para la técnica usó la encuesta, por lo que, su instrumento correspondió al cuestionario. Concluyó que, en cuanto a la percepción de la gestión de proyectos ejecutados por la municipalidad, el 55.5% corresponde a un nivel medio, el 59.4% fue nivel medio referente a la participación ciudadana y se muestra un 58.6% con nivel medio en la gestión municipal; identificando que, la participación del poblador enfocado en los proyectos, favorece a un buen gobierno.

Según Marín (2022). Para el tipo; se orientó hacia la básica, cuyo diseño empleado fue no experimental corte transversal, siendo la población de 236490 ciudadanos del distrito de Trujillo y una muestra de 200. El tipo de técnica que empleó correspondió a la encuesta, para definir el instrumento se empleó el cuestionario. De esta manera, el investigador concluyó manifestando lo siguiente; tanto la gestión municipal como la calidad de servicio al usuario en la municipalidad tienen una muy fuerte relación.

Para Enciso (2022). Tipo básica, enfocado en un diseño no experimental, donde la población abarcó 159321 habitantes, de los cuales 384 sería la muestra, en la técnica empleó la encuesta, siendo el cuestionario su instrumento. Por lo tanto, el autor concluyó que, el nivel de gestión municipal es deficiente en un 87.2%, además, existe correlación de 0.357 (positiva débil) entre las variables gestión municipal y desarrollo económico; también, se determinó que p es menor que 0.01, existiendo una correlación altamente significativa en el distrito de Nuevo Chimbote.

Según Gutierrez (2022). Se enfoca en el tipo básica, orientado al diseño no experimental correlacional, siendo la población de 150 habitantes, de los cuales 70 sería la muestra, como técnica usó la encuesta; para instrumento se ha usado el cuestionario. Concluyó que, el 58.57%, 31.43% y 10% creen que la gestión municipal corresponde a regular, mala y buena respectivamente, por lo que, la gestión municipal tiene influencia en la variable satisfacción del ciudadano de un distrito de Cono Norte de Lima, mostrando que existe correlación entre estas variables.

Para Córdova (2020). Tipo básica, correspondió a un diseño no experimental, donde, tiene como población de 50 trabajadores municipales de la provincia de San Martín, usando la encuesta y, por consiguiente, el cuestionario para la técnica e instrumento, correspondientemente. En su conclusión, la cultura organizacional estaba relacionada significativamente con la satisfacción laboral.

Según Juárez (2022). Tipo aplicada, donde su diseño fue no experimental, teniendo una población muestral de 12 colaboradores de una gerencia en la municipalidad, la técnica correspondió a la encuesta, se usó al cuestionario como instrumento. De esta manera, concluyó que, un 75% corresponde a 9 personas insatisfechas y el 25% correspondiente a 3 personas están satisfechos con la gestión por competencias.

En cuanto a la investigación de Pumaquispe (2022). Tipo aplicada, con diseño no experimental, conformada por la población muestral correspondiente a 57 trabajadores del municipio del distrito de Sina, la técnica correspondió a la encuesta, usó de instrumento al cuestionario. De esta manera, concluyó que, el 64.9%, 22.8% y 12.3% de los encuestados manifiestan que la gestión administrativa mantiene un nivel regular, bueno y malo respectivamente, encontrando un Rho de 0,833, se identifica una correlación positiva alta. Respecto a la satisfacción laboral, el 50.9% corresponde a un nivel medio, seguido del 33.3% que refiere un nivel alto, solo un 15.8% refleja un nivel bajo; ante esto, se manifiesta que la satisfacción laboral es influenciada por la gestión administrativa.

Según García (2019). Tipo básica, donde su diseño fue no experimental, teniendo una población muestral de 120 trabajadores de una gerencia del municipio, la técnica correspondió a la encuesta, se usó al cuestionario como instrumento. De esta manera, concluyó que, tanto la variable gestión administrativa, como satisfacción laboral mantienen correlación alta y directa (por ser Rho equivalente a 0.798), además, es significativa (por obtener un valor de p de 0.000).

En cuanto a la investigación de Juárez (2022). Tipo aplicada, de diseño no experimental, con 13 trabajadores del área de logística como población muestral, como técnica empleó la encuesta, en cuanto al instrumento se usó al cuestionario. Por ello, concluyó lo siguiente; la gestión por procesos manifiesta una correlación directa, además de positiva con la satisfacción laboral, siendo el $Rho = 0.644$ y el nivel de significancia de 0.013, de manera que, la mayor parte de los colaboradores muestran insatisfacción de 76.92% y solo un 23.08% muestra satisfacción laboral.

Para Chávez (2022). De tipo básica, presenta un diseño no experimental, su población alcanzó a 310 colaboradores de una entidad pública en la Región Ayacucho, donde, la muestra se limitó a 172, en cuanto a la técnica correspondió a la encuesta, hizo uso del cuestionario como instrumento. De esta manera, concluyó que, tanto la gestión administrativa, como la satisfacción laboral que muestran los colaboradores, presentan correlación significativa, positiva y considerable, donde, el valor del nivel de significancia no supera el 0.05 y el Rho es 0.683.

Escate (2021). De tipo aplicada, presenta al diseño no experimental, teniendo como población muestral a 25 colaboradores pertenecientes a una entidad pública de Huamanga, para la técnica empleó la encuesta, por consiguiente, al cuestionario como instrumento. Seguidamente concluyó que, las variables; gestión administrativa y satisfacción laboral muestran una relación directa muy alta al tener 0.846 de Rho Spearman y el nivel de significancia resultó ser 0.000, de tal manera, ambas variables se relacionan significativamente.

A nivel regional se presenta a Bardalez (2021). Tipo aplicada, siendo su diseño no experimental, para la población muestral se calculó 45 colaboradores la municipalidad distrital de Calzada, la técnica correspondió a la encuesta, empleando como instrumento a los cuestionarios. Concluyó que, la satisfacción laboral en trabajadores fue representada por el 47% que es buena a veces, mientras que el 31% no es buena nunca y el 22% es buena siempre.

Para Ruiz et al. (2021). Tipo no experimental, diseño descriptivo correlacional, su población muestral correspondió a 45 funcionarios que laboran en la municipalidad

del distrito; La Banda de Shilcayo, se definió para la técnica a la encuesta, empleando al cuestionario como el instrumento. Concluyeron que, en la gestión municipal se alcanzó un nivel “regular” (31%), en cuanto al cumplimiento de meta 4, correspondió a un nivel “bueno” (31%), en consecuencia, se dispone de una correlación alta positiva para las dos variables, además, se obtuvo un valor de 0.937 para el coeficiente de Pearson, identificándose un valor de 0.879 para el coeficiente de determinación; consecuentemente, la gestión municipal tiene una influencia sobre el logro de la meta4 en un 87.9%.

En cuanto a las teorías correspondientes a la investigación se basan en las siguientes variables en estudio; primero, **gestión municipal**, se refiere al conjunto de acciones municipales que se direccionan hacia el cumplimiento de metas, además está a los intereses y juicio de la ciudadanía (Andia, 2012). Al respecto, Nieto (2018) señala que, la gestión municipal debe ser desarrollada en base a la eficiencia y eficacia, pues permitirá atender adecuadamente las necesidades de sus ciudadanos, y con ello, cumplir con las metas institucionales. En este sentido, SISMAP Municipal (2016) delimita a la gestión, como un enfoque basado, tanto en la acción de administrar, como en el efecto que implica administrar, ante esto, la gestión municipal es la organización y administración que se da a los recursos propios de la municipalidad de manera eficaz y eficiente, donde, es necesario tomar decisiones de manera imparcial, mantener la organización y velar por el control de las actividades a desarrollar, de esta manera se podrá orientar hacia la implementación de las políticas que permitan mantener un orden en el territorio, promoviendo el desarrollo, brindando calidad en la vida de sus ciudadanos.

Del mismo modo, la Ley N° 27972 (2003), establece a los gobiernos locales como entidades que representan al vecindario, cuya finalidad reside en brindar servicios públicos de calidad que, a su vez, garantice el equilibrio presupuestal de la municipalidad, de manera que, promuevan el desarrollo integral, sostenible y armónico de las localidades. También, Čorejová et al. (2021) menciona que, ante el acrecentamiento de las poblaciones que viven y trabajan en las zonas urbanas, la gestión municipal tiene grandes desafíos que afrontar. Por ello, la administración pública y los municipios deben tener una comunicación efectiva con los ciudadanos para lograr el cumplimiento de las estrategias de desarrollo local y el desarrollo

urbano sostenible. Del mismo modo Makapela & Mtshelwane (2021), muestran que, a nivel municipal es importante realizar capacitaciones a sus trabajadores de manera continua y evaluar su desempeño, considerando que son ellos los que realizan las implementaciones de políticas, siendo una pieza fundamental para lograr una gestión municipal de calidad.

Consecuentemente, la investigación toma como referencia a Castillo (2021), quien señala que, la gestión municipal debe ser abordada en términos de calidad; es por ello que, una municipalidad debe tener la capacidad de proveer servicios públicos y ejecutar sus políticas en bienestar de los ciudadanos; además, debe ser eficiente en la administración de sus propios recursos; cuyas dimensiones son la Administración eficiente de procesos y recursos; donde sus indicadores se alinean a la planificación, habilidad de los recursos humanos, acceso a tecnologías de información, por último, la gestión de riesgos de desastres. La segunda dimensión es Capacidad de la gestión; siendo sus indicadores los procedimientos administrativos, servicios públicos, ejecución del presupuesto, monitoreo y fiscalización.

La segunda variable corresponde a **satisfacción laboral**; el cual es definido por Palma (2005) como la representación que el trabajador tiene respecto a los aspectos que muestra su entorno laboral; así como la superación personal, el incremento del beneficio económico y del trabajo, condiciones logísticas, administrativas, las relaciones sociales que se tiene con los compañeros del trabajo y el bienestar a nivel laboral. Según Robbins (2004), la satisfacción laboral viene a ser una actitud general que tiene el empleado hacia su trabajo, considerando que va más allá de las actividades habituales de oficina; pues también se necesita de un trato adecuado con los compañeros y jefes; cumplir con ciertas normas y prácticas propias en la entidad, con niveles favorables de desempeño; además de convivir en un contexto laboral poco ideal; ante lo mencionado, se puede entender que la valoración mostrada por un individuo respecto a la percepción que tiene con su trabajo, al estar o no satisfecho, corresponde a un complejo conjunto de diversos elementos.

Según la perspectiva de Oshagbemi (2003), manifiesta que, los trabajadores que están más satisfechos a nivel laboral son quienes dan mayor productividad a la

entidad, por ende, favorecen el cumplimiento de los objetivos. Del mismo modo, Newstrom (2007) identifica que, el término satisfacción laboral abarca una serie de sentimientos positivos que los trabajadores tienen con sus labores en una entidad. Por su parte, Muchinsky (2022), afirma que, es el grado de placer que percibe el colaborador como resultado de su trabajo realizado.

De acuerdo a Aguilar et al. (2015), la satisfacción laboral involucra el sentimiento positivo de una persona en relación a su trabajo propio. Desde esta perspectiva, abordar esta variable de estudio es sumamente importante para las entidades; pues involucra el desempeño que tienen los trabajadores para consumir las metas planteadas por la entidad. De este modo, tomando como referencia a Aguilar et al. (2015), la satisfacción laboral tiene las siguientes dimensiones: Condiciones de trabajo; siendo sus indicadores las condiciones físicas, el clima laboral y la seguridad en las instalaciones. Como segunda dimensión las Oportunidades de promoción; cuyos indicadores son las Oportunidades de desarrollo profesional y Oportunidades de ascenso. La tercera dimensión es el Reconocimiento; que tiene como indicadores al reconocimiento de logros a nivel personal y al reconocimiento de logros a nivel profesional. La cuarta dimensión es el Logro; donde sus indicadores corresponden al logro de objetivos y al desempeño laboral. Finalmente, la quinta dimensión es la Compensación; cuyos indicadores son el incentivo económico y las expectativas económicas.

III.METODOLOGÍA

3.1. Tipo y diseño de investigación

Tipo de estudio

Esta investigación correspondió al tipo básica con un enfoque cuantitativo, tal como lo menciona Sampieri & Mendoza (2018), debido a que se recopiló información de tal manera que se demostró la hipótesis; además, no existió manipulación en las variables.

Diseño de investigación

Se planteó el enfoque no experimental transversal y de alcance correlacional. Se consideró no experimental, entendiendo que las variables han sido manipuladas y se enfocó en la observación del entorno al estudio. Fue transversal, puesto que la realización de la recolección de datos fue desarrollada en un mismo momento. Y de alcance correlacional, pues, pretende identificar la relación que mantienen estas variables de una población (Sampieri & Mendoza, 2018).

3.2. Variables y operacionalización.

Variable 1: gestión municipal

Variable 2: satisfacción laboral

Glosa: la operacionalización de variables está en anexos

3.3. Población (criterio de selección), muestra, muestreo, unidad de análisis

Población:

Tal como lo menciona López & Fachelli (2017), la población es definida como las expresiones que sirven para referirse a un conjunto total de elementos orientados a un contexto de interés.

La población fue compuesta por 85 trabajadores de la MDES, 2022.

Criterios de selección

Criterios de inclusión: Compuesta por todos aquellos trabajadores de la MDES que laboraron más de 6 meses consecutivos.

Criterios de exclusión: Compuesta por todos aquellos trabajadores de la MDES SV que no laboraron más de 6 meses consecutivos.

Muestra:

La presente muestra fue censal, porque para esta muestra de estudio se consideró al total de la población de 85.

Muestreo:

No fue aplicable en el estudio.

Unidad de análisis:

Un trabajador de la MDES SV.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad.

Técnica

Se usó la encuesta.

Instrumentos

Se usó dos cuestionarios como instrumentos, uno por variable.

El cuestionario de **gestión municipal** ha sido una adaptación referente a lo planteado por **Castillo (2021)**, de manera que, se trató de adecuar a la realidad que presenta la zona donde fue aplicado. Tuvo un total de 17 ítems, donde, la primera dimensión, **administración eficiente de procesos y recursos** estuvo conformada por 8 ítems; siendo sus indicadores *planificación, habilidad de los recursos humanos, acceso a tecnologías de información* y posteriormente, la *gestión de riesgos de desastres*. La segunda dimensión, **capacidad de la gestión** tuvo 9 ítems, cuyos indicadores fueron, *procedimientos administrativos, servicios públicos, ejecución del presupuesto y monitoreo y fiscalización*. El instrumento empleó la técnica de escala de Likert con un total de 5 alternativas de respuesta, donde, 5 [extremadamente satisfecho], 4 [muy satisfecho], 3 [satisfecho], 2 [poco satisfecho], 1 [no satisfecho], además se empleó 3 niveles; bajo, medio y alto. De manera que, el puntaje mínimo

correspondió a 17 y el máximo a 85, resultando un rango de 23, que fue determinado así: $85 \text{ puntos} - 17 \text{ puntos} = 68 / 3 = 23$; consecuentemente, se obtuvo los rangos por niveles, siendo para el nivel bajo (17 - 39), medio (40-61) y alto (62-85).

Del mismo modo, el cuestionario de **satisfacción laboral** ha sido una adaptación referente a lo planteado por **Aguilar et al. (2015)**, donde, se trató de adecuar a la realidad propia de la zona donde fue aplicado dicho instrumento. Tuvo un total de 13 ítems, se consideró como primera dimensión a las **Condiciones de trabajo** con 4 ítems, con sus indicadores *condiciones físicas, clima laboral y seguridad en las instalaciones*. Como segunda dimensión las **Oportunidades de promoción** conformada por 3 ítems, con los indicadores de *oportunidades de desarrollo profesional y oportunidades de ascenso*. La tercera dimensión fue el **reconocimiento** con 2 ítems, con sus indicadores *reconocimiento de logros a nivel personal y reconocimiento de logros a nivel profesional*. Como cuarta dimensión el **logro**, que estuvo compuesto por 2 ítems, siendo sus indicadores *el logro de objetivos y el desempeño laboral*, finalmente, la quinta dimensión fue la **compensación** con 2 ítems, con sus indicadores *incentivo económico y expectativas económicas*. El instrumento empleó la técnica de escala de Likert con un total de 5 alternativas de respuesta, donde, 5 [extremadamente satisfecho], 4 [muy satisfecho], 3 [satisfecho], 2 [poco satisfecho], 1 [no satisfecho], además se empleó 3 niveles; bajo, medio y alto. De manera que, el puntaje mínimo correspondió a 13 y el máximo a 65, resultando un rango de 17, que fue determinado así: $65 \text{ puntos} - 13 \text{ puntos} = 52 / 3 = 17$; consecuentemente, se obtuvo los rangos por niveles, siendo para el nivel bajo (13-29), medio (30-47) y alto (48-65).

En cada instrumento se usó la escala **ordinal**.

Validez

Se contó con tres profesionales especializados en materia de investigación, que validaron cada instrumento.

Tabla 1*Confiabilidad de variable*

VARIABLES	Número	Especialista	Promedio de validez	Apreciación del especialista
Gestión municipal	1	Metodólogo	4.5	Apto para aplicación
	2	Administrador	4.7	Apto para aplicación
	3	Economista	4.5	Apto para aplicación
Satisfacción laboral	1	Metodólogo	4.5	Apto para aplicación
	2	Administrador	4.6	Apto para aplicación
	3	Economista	4.6	Apto para aplicación

Para la investigación, se dispuso de dos cuestionarios, los mismos que han sido validados por tres especialistas, tal como se muestran en la tabla 1, de manera que, realizaron la evaluación en base a criterios e indicadores ya estipulados. Tanto, para la variable 1, como para la variable 2, se obtuvo un puntaje promedio de **4.57, que refiere un 91.4% de conformidad entre jueces**; de esta manera, se afirma que estos instrumentos cuentan con una validez alta, consecuentemente, es apto para su aplicación.

3.5. Procedimientos

Se realizó la estructura de los instrumentos (cuestionarios) que permitieron realizar la correcta recolección de los datos de las variables. Dichos cuestionarios fueron destinados para su desarrollo, a los trabajadores de la MDES que hayan laborado por más de seis meses consecutivos, de acuerdo a la autorización dada por la municipalidad. Consecutivamente, el procesamiento de los resultados se realizó mediante el Excel y el SPSS, dando lugar a los resultados detallados de manera organizada, los mismos que se presentaron a lo largo de la investigación.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con el fin de lograr una adecuada recolección de los datos, se usó instrumentos ya validados por los especialistas en ese campo; para luego, ser expresados

mediante datos estadísticos. Toda la información fue procesada en software SPSS versión 26, donde, se correlacionaron las variables de la investigación correspondientemente, se estableció el uso del coeficiente de correlación de Spearman, correspondiente a la Prueba no paramétrica.

Los resultados fueron mostrados en tablas de manera organizada y de fácil interpretación.

3.7. Aspectos éticos

El principio fundamental de acción durante el proceso de investigación por parte del autor, fue la ética y el profesionalismo en cada estadio o accionar del mismo. Con relación a algunos principios éticos, esta investigación contempló el principio de **beneficencia**, pues, los resultados tanto en la encuesta como en la propia investigación se basaron en optimizar la gestión a nivel municipal y con ello elevar la satisfacción laboral de las personas que laboran en la MDES. Así también, se acogió al principio de **no-maleficencia** ya que no se pretendió en contexto ni sobre actor alguno ejercer daño de ningún tipo.

De la misma manera, la investigación se desarrolló respetando el consentimiento del trabajador municipal para responder los cuestionarios brindados, de manera que, los datos personales fueron totalmente confidenciales. Así también, se dio cumplimiento a la norma APA y a las precisiones dadas por la universidad.

IV. RESULTADOS

Tabla 2:

Nivel de gestión municipal

Niveles	Intervalo	N°	%
Bajo	17 -39	0	0.0%
Medio	40 - 61	61	71.8%
Alto	62 - 85	24	28.2%
Total		85	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MDES, 2022

Interpretación:

De la tabla 2, se identifica que, el nivel de gestión municipal en los trabajadores de la MDES, 2022, es predominantemente “Medio” 71.8% (61). Solo el 28.2% (24) se ubicó en el nivel “Alto”. Se rechaza la hipótesis de investigación, que refiere el nivel de la gestión municipal en los trabajadores de la MDES, 2022 es bajo.

Tabla 3:*Nivel de satisfacción laboral*

Niveles	Intervalo	N°	%
Bajo	13 – 29	0	0.0%
Medio	30 – 47	54	63.5%
Alto	48 - 65	31	36.5%
Total		85	100%

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la MDES, 2022

Interpretación:

De la tabla 3, se identifica que, el nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la MDES, 2022, es predominantemente “Medio” 63.5% (54). Solo el 36.5% (31) se ubicó en el nivel “Alto”. Se rechaza la hipótesis de investigación, que refiere el nivel de la satisfacción laboral en los trabajadores de la MDES, 2022 es bajo.

Prueba de normalidad

El desarrollo de esta prueba, permite establecer si se empleará la prueba paramétrica o no paramétrica

Ho: La información de la muestra proceden de una distribución normal

Ha: La información de la muestra no proceden de una distribución normal

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (Ho)

Si Valor $p < 0.05$, se rechaza la Ho y se acepta Ha

Se empleó la prueba de Kolmogorov Smirnov, puesto que hubo 85 individuos para la investigación, mediante esta prueba se define si la información recopilada corresponde de una distribución normal o no, para determinar el método que se va a usar en la prueba de hipótesis.

Tabla 4:

Prueba de normalidad de las dimensiones de gestión municipal con la satisfacción laboral

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Administración eficiente de procesos y recursos	,121	85	,004
Capacidad de la gestión	,151	85	,000
Gestión Municipal	,117	85	,006
Satisfacción Laboral	,115	85	,007

Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación:

De la tabla 4, se identifica que, dado que el valor de sig. = 0,004 para la dimensión Administración eficiente de procesos y recursos, 0,000 para Capacidad de la gestión, 0,006 para la variable Gestión municipal y 0,007 para la variable

Satisfacción Laboral ($p < 0,05$), se rechaza la H_0 y se acepta la H_a , que indica que la muestra no tiene una distribución normal, por lo tanto, se aplicará la estadística no paramétrica, que corresponde al Coeficiente de Correlación de Spearman.

Prueba de hipótesis:

H_0 : No existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal con la satisfacción laboral

H_a : Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal con la satisfacción laboral

Nivel de significación:

El nivel de significancia teórica es $\alpha = 0,05$, correspondiente al nivel de confiabilidad del 95%.

Regla de decisión

Si Valor $p > 0.05$, se acepta la Hipótesis Nula (H_0)

Si Valor $p < 0.05$, se acepta la hipótesis alterna (H_a).

Tabla 5:*Correlación entre las dimensiones de la gestión municipal con la satisfacción laboral*

			Administración eficiente de procesos y recursos	Capacidad de la gestión	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Administración eficiente de procesos y recursos	Coeficiente de correlación	1,000	,572**	,622**
		Sig. (bilateral)	.	,000	,000
		N	85	85	85
	Capacidad de la gestión	Coeficiente de correlación	,572**	1,000	,468**
		Sig. (bilateral)	,000	.	,000
		N	85	85	85
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,622**	,468**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	,000	.
		N	85	85	85

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

Fuente: Cuestionario aplicado a trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022

Interpretación:

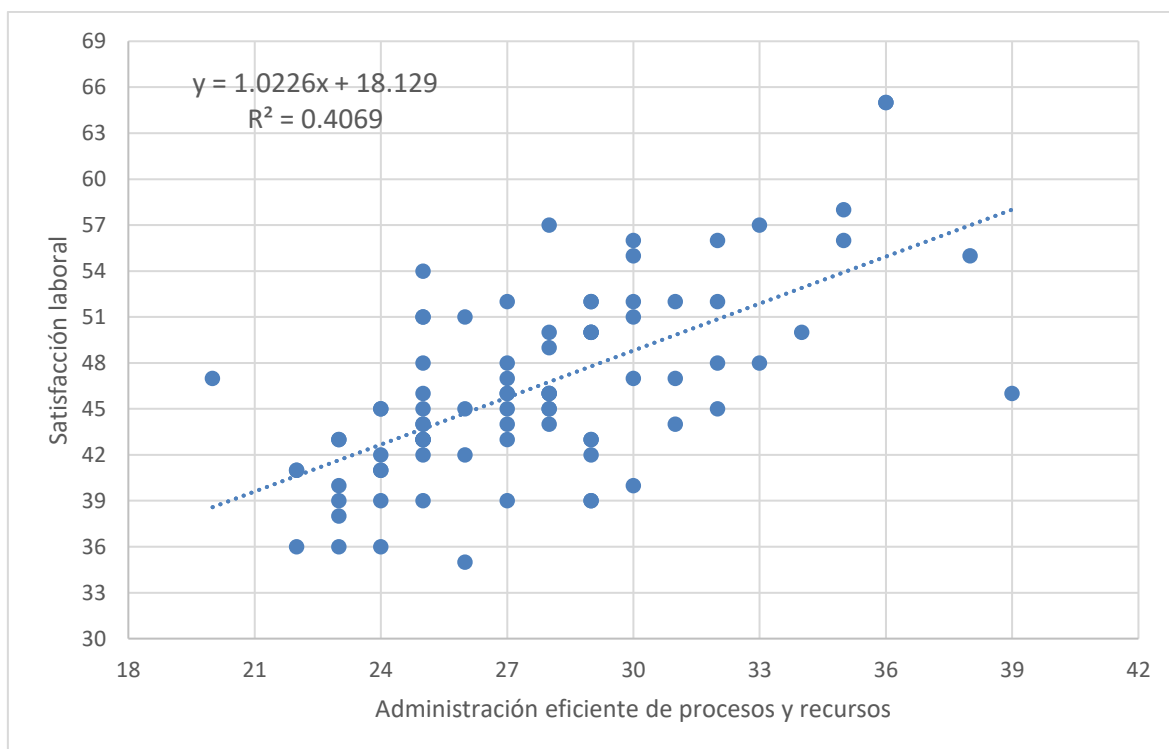
La tabla 5 muestra la correlación entre las dimensiones de la variable gestión municipal y satisfacción laboral, se evidencia que la dimensión administración eficiente de procesos y recursos tiene un valor ($R=0,622$; $p=0,000$) y la capacidad de la gestión ($R=0,468$; $p=0,000$), siendo para ambos casos el valor de $p < 0.05$; por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere, Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal con la satisfacción laboral.

Por lo tanto, para la administración eficiente de procesos y recursos existe correlación **positiva alta** y **significativa**. En cuanto a la capacidad de la gestión existe correlación **positiva moderada** y **significativa**.

Finalmente, la administración eficiente de procesos y recursos y la capacidad de la gestión, se relacionan con la satisfacción laboral porque tiene un valor de P menor a 0.05.

Figura 1

Coeficiente de determinación entre la dimensión administración eficiente de procesos y recursos de la variable gestión municipal y satisfacción laboral



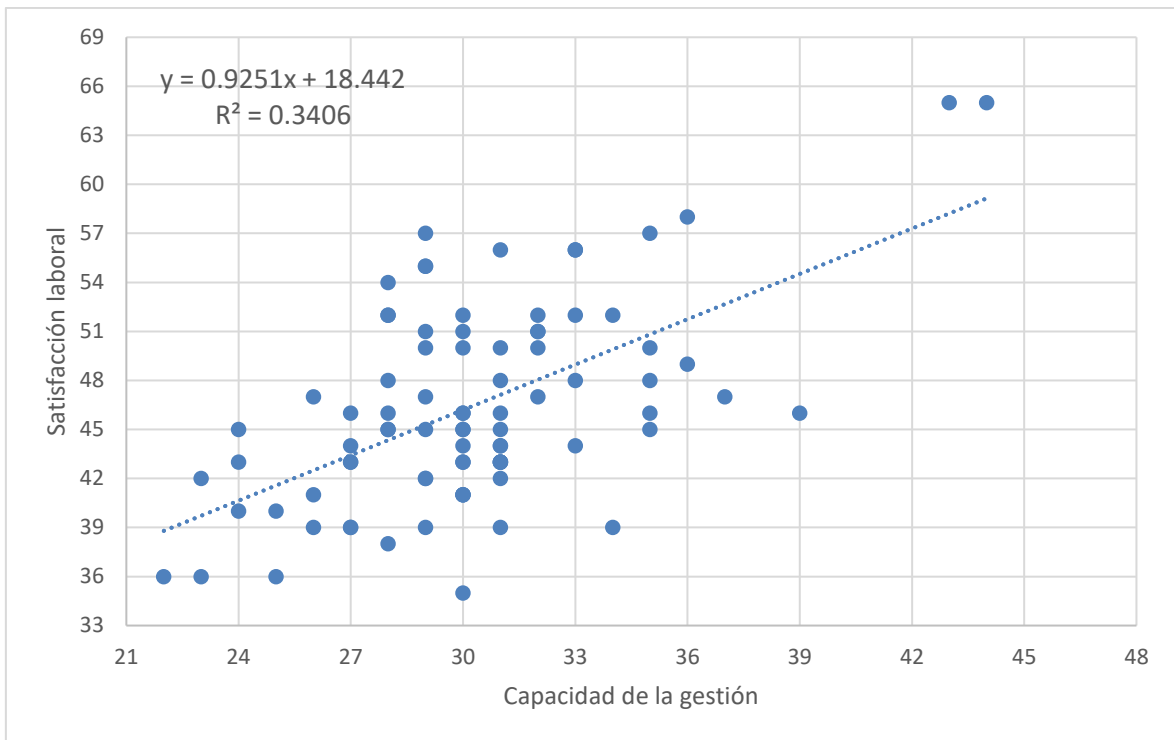
Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación:

La figura 1 nos posibilita identificar que existe un coeficiente de determinación de 0.4069 evidenciándose que el 40.69% de la satisfacción laboral, es influenciada por los factores de la administración eficiente de procesos y recursos de la variable gestión municipal.

Figura 2

Coefficiente de determinación entre la dimensión capacidad de la gestión de la variable gestión municipal y satisfacción laboral



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación:

Mediante la figura 2 se identifica que existe un coeficiente de determinación de 0.3406 evidenciándose que el 34.06% de la satisfacción laboral, es influenciada por los factores de la capacidad de gestión de la variable gestión municipal.

Tabla 6:*Correlación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral*

			Gestión Municipal	Satisfacción Laboral
Rho de Spearman	Gestión Municipal	Coeficiente de correlación	1,000	,625**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	85	85
	Satisfacción Laboral	Coeficiente de correlación	,625**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	85	85

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

Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

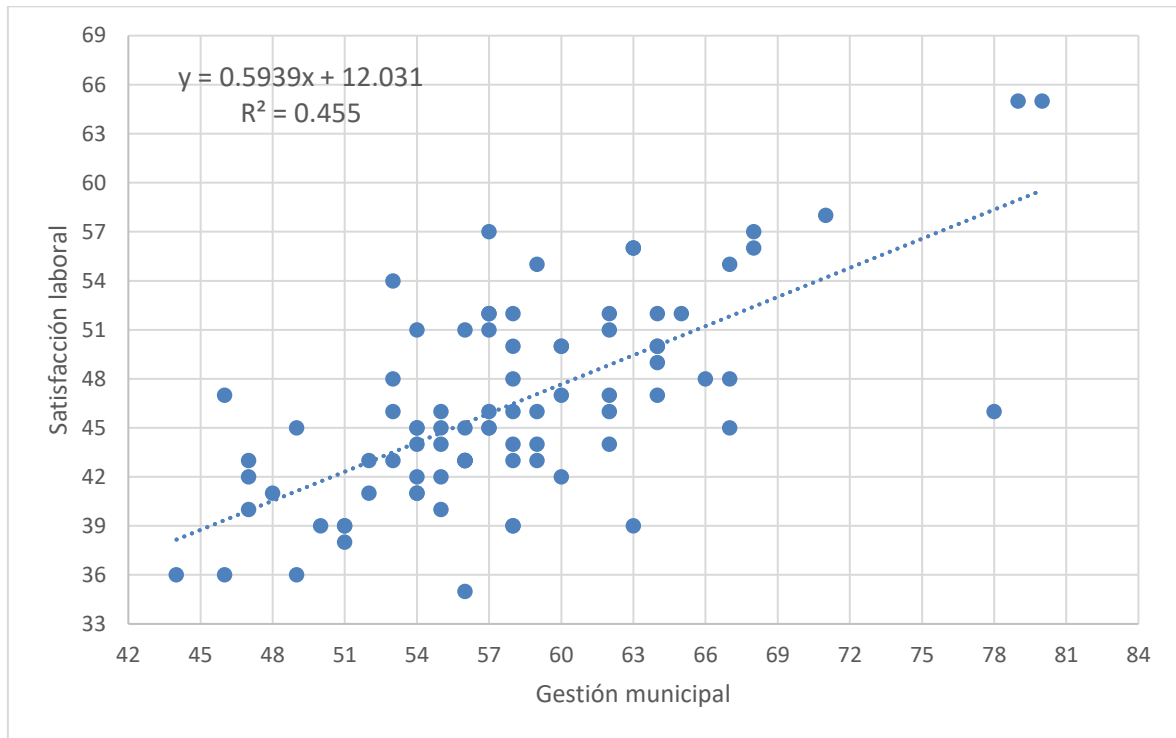
Interpretación

La tabla 6 muestra la correlación entre la variable gestión municipal y satisfacción laboral, donde se observa que Existe relación entre ellas, por tener un valor de Rho= 0,625 y p valor = 0,000 ($p < 0,05$); por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la satisfacción laboral.

Consecuentemente, existe la correlación **positiva alta y significativa**.

Figura 3

Coefficiente de determinación entre la gestión municipal y satisfacción laboral



Fuente: Base de datos trabajado en SPSS versión 26.

Interpretación:

La figura 3 posibilita identificar la existencia de un coeficiente de determinación de 0.455 evidenciándose que el 45.50% de la satisfacción laboral, es influenciada por los factores de la gestión municipal.

V. DISCUSIÓN

La gestión municipal de calidad, es determinante para poder alcanzar el desarrollo de las ciudades; por ello, es importante que las autoridades prioricen este punto, de manera que puedan brindar mayores beneficios y oportunidades a sus ciudadanos, consecuentemente, además de contribuir con los pueblos, se generará satisfacción laboral en los trabajadores municipales, recalcando que, son el capital humano que hace posible el cumplimiento de las metas institucionales, por ello, es fundamental que exista un compromiso laboral como aporte de nuestra profesión, de esta manera, lograr una gestión municipal eficiente y eficaz, que garantice el desarrollo de nuestras comunidades y donde se pueda generar más oportunidades para sus ciudadanos. En consecuencia, para el **identificar el nivel de la gestión municipal** en los trabajadores de la MDES, 2022, se ha categorizado a las variables en tres niveles (alto, medio y bajo), obteniendo que el **nivel de gestión municipal** en los trabajadores de la MDES, 2022, **es predominantemente “Medio” 71.8% (61)**. Solo el 28.2% (24) se ubicó en el nivel “Alto”. Se rechaza la hipótesis de investigación, que refiere el nivel de la gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022 es bajo.

Este resultado es similar a lo reportado por **Gutierrez** en el año 2022, Lima, Perú, identificando que el 58.57% de la gestión municipal es regular, seguido del 31.43% de gestión es mala y solo el 10% es buena, además, sus variables tienen correlación una con la otra, donde, la gestión municipal influye en la variable satisfacción del ciudadano de un distrito de Cono Norte de Lima. De igual manera, **Francia** en el año 2022, Abancay, Perú, manifiesta que, el 70.5% cree que la gestión municipal es regular, así como, el 84.4% cree que la comunicación institucional también es regular, por tanto, existe la correlación significativa entre variables (p es menor que 0.05). Referente a **Rivas** en el año 2022, Lucanas, Perú, donde, muestra que, el 55.5% corresponde a un nivel medio respecto a la percepción de la gestión de proyectos ejecutados por la municipalidad, el 59.4% es un nivel medio referente a la participación ciudadana y se muestra un 58.6% con nivel medio en la gestión municipal, identificando que, la participación del poblador enfocado en los proyectos, favorece a un buen gobierno. Igualmente, **Ruiz et al.** en el 2021, Banda de Shilcayo, San Martín, Perú, señala que, en cuanto a la gestión

municipal se alcanzó un nivel predominantemente “regular” (31%), por otro lado, el cumplimiento de la meta cuatro correspondió a un nivel “bueno” (31%), por lo que, existe relación alta positiva en ambas variables. Estos resultados son diferentes a lo reportado por **Enciso** en el año 2022, Chimbote, Perú, donde, manifiesta que, el nivel de gestión municipal es deficiente en un 87.2%, además, existe correlación positiva débil (0.357) entre las variables gestión municipal y desarrollo económico, también, se determinó que p es menor que 0.01, existiendo una correlación altamente significativa.

La gestión municipal debe ser desarrollada en términos de calidad, de esta manera se garantiza que las municipalidades logren el total cumplimiento de sus objetivos institucionales, lo cual, permitirá el progreso de las ciudades. Los resultados expuestos en esta investigación, nos muestra un panorama no muy favorable, pues, los pobladores esperan que la gestión municipal sea eficiente, y con ello se pueda lograr el progreso de una ciudad, ante esto, se espera que las autoridades se comprometan con su trabajo y logren mejoras continuas.

Para **medir el nivel de satisfacción laboral** en los trabajadores de la MDES, 2022, se ha reportado que, **el nivel de satisfacción laboral** en los trabajadores de la MDES, 2022, **es predominantemente “Medio” 63.5% (54)**. Solo el 36.5% (31) se ubicó en el nivel “Alto”. Se rechaza la hipótesis de investigación, que refiere el nivel de la satisfacción laboral en los trabajadores de la MDES, 2022 es bajo.

Este resultado es similar con lo expuesto por **Pumaquispe** en el año 2022, Puno, Perú, quien manifiesta que, respecto a la satisfacción laboral, el 50.9% corresponde a un nivel medio, seguido del 33.3% con un nivel alto y el 15.8% con un nivel bajo. Semejante a lo expuesto por **Bardalez** en el 2021, Calzada, Moyobamba, San Martín, Perú, donde manifiesta que, la satisfacción laboral en los colaboradores está representada por el 47% que es buena a veces, mientras que el 31% no es buena nunca y el 22% es buena siempre. Esto guarda relación con **Chiang & San Martín** en el año 2015, Talcahuano, Chile, cuya investigación nos indica que, los niveles de satisfacción laboral se posicionan sobre la media, por tanto, existe satisfacción, en cuanto al desempeño laboral, no se muestran niveles bajos, ante esto, las variables desempeño y satisfacción laboral, guardan correlaciones significativas. Así también, **Beteta** en el año 2018, Managua, Nicaragua, quien

manifiesta que, el 76.92% sienten satisfacción con las funciones que realizan, mientras que, el 23.08% restante está insatisfecho. Estos resultados son diferentes a la investigación de **Juarez** en el 2022, Chiclayo, Perú, donde nos manifiesta que, el 75% que corresponde a 9 personas están insatisfechos y solo el 25% correspondiente a 3 personas están satisfechos con la gestión por competencias. Al igual que, **Juarez** en el año 2022, donde, la investigadora afirma que, si bien, tanto la gestión por procesos como la satisfacción laboral muestran correlación positiva y directa, la mayoría de los colaboradores muestran un nivel de insatisfacción de 76.92% y solo un 23.08% muestra satisfacción laboral.

Es importante mencionar que, las municipalidades deben enfocarse en alcanzar un nivel favorable respecto a la satisfacción laboral de sus trabajadores, mediante mecanismos de mejora y fortalecimiento, teniendo en cuenta que, no solo las remuneraciones monetarias logran mejorar la satisfacción laboral, sino también, el reconocimiento por la labor realizada por parte del trabajador, promover capacitaciones y brindar un ambiente adecuado de trabajo.

Para **analizar la relación entre las dimensiones de la gestión municipal y la satisfacción laboral** en los trabajadores de la MDES, 2022, las variables han sido categorizadas en tres niveles (alto, medio y bajo), dando como resultado que, se evidencia que la dimensión administración eficiente de procesos y recursos tiene un valor ($R=0,622$; $p=0,000$) y la capacidad de la gestión ($R=0,468$; $p=0,000$), siendo para ambos casos el valor de $p < 0.05$; por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere que Existe **relación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal con la satisfacción laboral**. Por lo tanto, para la administración eficiente de procesos y recursos existe correlación positiva alta y significativa. En cuanto a la capacidad de la gestión preexiste una correlación positiva moderada y significativa. Y para la satisfacción Laboral existe correlación positiva perfecta y significativa.

Este resultado es similar al que muestra **Chávez** en el año 2022, Ayacucho, Perú, quien manifiesta que, para las dimensiones; planificación, organización, dirección y control, correspondientes a la variable gestión administrativa con la satisfacción laboral que muestran los trabajadores, existe una correlación significativa, positiva y considerable, con un nivel de significancia menor a 0.05 y un Rho de 0.683.

También, **Córdova** en el año 2020, San Martín, Perú, según sus resultados obtenidos la variable cultura organizacional guarda relación significativa con la satisfacción laboral de aquellos que laboran en el municipio de la provincia de San Martín. Similar a lo referido por **Aquiye** en el año 2022, Nazca, Perú, donde, de los ciudadanos encuestados, 128, 161 y 87, evalúan a la gestión municipal con un nivel deficiente, promedio y elevada, respectivamente, por lo que, la gestión municipal tiene influencia sobre la participación ciudadana en una municipalidad de Nasca. Sin lugar a dudas, una gestión municipal de calidad es sumamente importante para lograr alcanzar un nivel favorable de satisfacción laboral en los colaboradores, la misma que se verá reflejada en la productividad de las labores realizadas por los colaboradores. En este sentido, se recalca la relación que tienen la administración eficiente de procesos y recursos y la capacidad de la gestión con la satisfacción laboral.

Para **establecer la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral** en los trabajadores de la MDES, 2022; se ha aplicado el estadístico de Spearman, obteniendo un valor de $Rho = 0,625$ y $p \text{ valor} = 0,000$ ($p < 0,05$); por lo tanto, indicando que **existe relación positiva alta y significativa entre las variables gestión municipal y satisfacción laboral**; por lo que, se da por aceptado la hipótesis de investigación. Se visualiza el gráfico de dispersión señala que, el coeficiente de determinación es de 0.455 evidenciándose que un 45.50% de la satisfacción laboral, es influenciada por los factores de la gestión municipal. Estos resultados son similares a lo reportado por **Rivera** en el año 2018, Colombia, refiere que, existe una relación muy significativa, de grado muy alto, donde r es igual a 0,864 y p es menor que 0.05, entre ambas variables; siendo regular, el nivel de gestión; ante esto, es de considerar el uso de estrategias que logren una mejora considerable. Asimismo, **Marín** en el año 2022, Perú, refiere que, tanto la gestión municipal como la calidad de servicio al usuario en la municipalidad tienen una muy fuerte relación. Similar a lo referido por **Vásquez** en el año 2021, Satipo, Perú, menciona que, la gestión municipal y el clima laboral tienen gran influencia en el desempeño laboral, donde, el valor de $p = 0,000$ es menor a 0.05, afirmando que, tanto la gestión municipal y el clima laboral influyen en el desempeño laboral. Igualmente, **Escate** en el año 2021, Huamanga, Ayacucho, Perú, en su tesis refiere

que la gestión administrativa y la satisfacción laboral muestran una relación directa muy alta, de manera que, ambas variables se relacionan significativamente. Finalmente, esta investigación es muy similar a la de **García** en el año 2019, Lima, Perú, donde la gestión administrativa y la satisfacción laboral guardan una correlación directa y alta (por tener un Rho de 0.798), además, es significativa (por obtener un valor de p de 0.000).

Estos resultados nos muestran un escenario bastante claro, donde, la gestión municipal tiene influencia sobre la satisfacción laboral que perciben los colaboradores de un municipio, por ello, se recalca la importancia que tiene el involucramiento y el compromiso laboral como aporte de nuestra profesión, con el fin de alcanzar una gestión municipal de calidad, que garantice el desarrollo de nuestras ciudades.

VI. CONCLUSIONES

- 6.1. Existe correlación entre la variable gestión municipal y satisfacción laboral, donde se observa que Existe relación entre ellas, por tener un valor de $Rho= 0,625$ y p valor es igual a $0,000$ ($p < 0,05$); por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la satisfacción laboral. Entonces, existe correlación positiva alta y significativa.
- 6.2. El nivel de gestión municipal en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022, es predominantemente “Medio” 71.8% (61). Solo el 28.2% (24) se ubicó en el nivel “Alto”. En ese sentido, se rechaza la hipótesis de investigación, que refiere el nivel de la gestión municipal en los trabajadores de la MDES, 2022 es bajo
- 6.3. El nivel de satisfacción laboral en los trabajadores de la MDES, 2022, es predominantemente “Medio” 63.5% (54). Solo el 36.5% (31) se ubicó en el nivel “Alto”. Se rechaza la hipótesis de investigación, que refiere el nivel de la satisfacción laboral en los trabajadores de la MDES, 2022 es bajo.
- 6.4. La tabla 4 muestra la correlación de las dimensiones correspondiente a la variable gestión municipal y satisfacción laboral; se evidencia que la dimensión administración eficiente de procesos y recursos tiene un valor ($R=0,622$; $p=0,000$) y la capacidad de la gestión ($R=0,468$; $p=0,000$), siendo para ambos casos el valor de $p < 0.05$; por ello, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna que refiere lo siguiente, Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal con la satisfacción laboral. Por ello, se puede decir que, la administración eficiente de procesos y recursos y la capacidad de la gestión, se relacionan con la satisfacción laboral porque tiene un valor de P menor a 0.05 .

VII. RECOMENDACIONES

- 7.1. Que, el alcalde, siendo la máxima autoridad en la municipalidad, fomente estrategias institucionales, que permitan contribuir con la gestión municipal; lo que, a su vez da lugar a la satisfacción laboral.
- 7.2. Que, el personal encargado de las diferentes gerencias de la municipalidad, prioricen acciones que permitan alcanzar la eficacia y eficiencia durante la gestión municipal.
- 7.3. Que los jefes de las áreas municipales, promuevan la constante capacitación a los trabajadores, para generar satisfacción laboral en los mismos; considerando que son una pieza fundamental para la entidad, de manera que, puedan brindar conocimientos a la gestión municipal.
- 7.4. Que, los trabajadores municipales, se comprometan con el desarrollo de la gestión municipal que se viene realizando; de manera que logren generar eficiencia y eficacia en la misma.

REFERENCIAS

- Aguilar, N., Magaña, D. & Guzmán, C. (2015). Satisfacción laboral en profesores investigadores universitarios. *Revista Internacional Administración & Finanzas*. 8(6), 11-28. <https://ssrn.com/abstract=2661784>
- Andia, W. (2019). *Manual de gestión pública: pautas para la aplicación de los sistemas administrativos*. (8ª ed.). Lima: Arte & Pluma.
- Aquije, M. (2022). *Gestión municipal y participación ciudadana de una municipalidad del gobierno local de Nasca, 2021* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76964>
- Banco Mundial (2020). <https://www.bancomundial.org/es/news/press-release/2020/01/10/banco-mundial-contribuira-a-fortalecer-gestion-urbana-y-generacion-de-ingresos-en-22-districtos-del-peru>
- Banco Mundial (2020). <https://www.worldbank.org/en/topic/urbandevelopment/overview#1>
- Bardales, A. (2021). *Régimen laboral y satisfacción laboral en la Municipalidad distrital de Calzada, 2021*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/67159>
- Bautista-Fasabi, J, & Delgado-Bardales, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.189
- Becerra-Peña, D. (2021). La eficiencia en la gestión de los recursos del sector público: una reflexión multidisciplinar. *Revista de Economía Crítica*, (23) 96-110. <https://revistaeconomicacritica.org/index.php/rec/article/view/134>
- Beteta, A. (2018). *Motivación y satisfacción laboral del personal administrativo de la Facultad de Ciencias Economicas, UNAN-Managua, en el periodo II semestre 2017* [Tesis en maestría, Universidad Nacional Autónoma de Nicaragua, República de Nicaragua]. <http://repositorio.unan.edu.ni/id/eprint/9858>

- Castillo, L. (2021). Índice de calidad de gestión pública para las municipalidades. *Revista Moneda*, 186(8). <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Revista-Moneda/moneda-186/moneda-186.pdf>
- Chávez, F. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal en una institución pública de la Región Ayacucho [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/82652>
- Chiang-Vega, M. & San Martín-Neira, N. (2015). Análisis de la satisfacción y el desempeño laboral en los funcionarios de la Municipalidad de Talcahuano. *Ciencia & trabajo*, 17(54), 159-165. <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-24492015000300001>
- Córdova, F. (2020). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de San Martín, 2020. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/88089><https://hdl.handle.net/20.500.12692/52351>
- ČorejováT., HaľamováE., MadleňákR., & NeszmélyiG. I. (2021). The concept of smart city and the perceptions of urban inhabitants: a case study from Žilina, Slovakia. *Hungarian Geographical Bulletin*, 70(2), 113-128. <https://doi.org/10.15201/hungeobull.70.2.2>
- Enciso, B. (2022). La Gestión Municipal y el Desarrollo Económico en las Familias del Distrito de Nuevo Chimbote, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87545>
- Escate, M. (2021). Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de una institución pública de la provincia de Huamanga, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/69945>
- Francia, V. (2022). La percepción de la comunicación institucional y la gestión municipal, según los usuarios de un distrito de Abancay, 2021. [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/76958>

- García, G. (2019). Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39449>
- Gutierrez, A. (2022). La Gestión Municipal y su Influencia en la Satisfacción del Ciudadano en un Distrito del Cono Norte de Lima, 2021. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/87444>
- Hernández-Sampieri, R. & Mendoza, C (2018). Metodología de la investigación. Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. Editorial Mc Graw Hill Education. ISBN: 978-1-4562-6096-5, 714p.
- INEI – Instituto Nacional de Estadística e Informática (2020). Perú: Indicadores de Gestión municipal 2020. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3294075-peru-indicadores-de-gestion-municipal-2020>
- Juarez, J. (2022). Gestión por competencias y satisfacción laboral en la Gerencia de Desarrollo Urbano en una municipalidad distrital de Chiclayo. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78472>
- Juarez, M. (2022). Gestión por procesos para la satisfacción laboral de la unidad de logística en una municipalidad distrital de Chiclayo [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78458>
- Ley N° 27972. Ley Orgánica de Municipalidades (27 de mayo de 2003). <https://www.gob.pe/institucion/congreso-de-la-republica/normas-legales/229447-27972>
- López, P. & Fachelli, S. (2017). Metodología de la Investigación Social Cuantitativa. <https://ddd.uab.cat/record/185163>
- Makapela, L., & Mtshelwane, N. (2021). Exploring the use and influence of human resource policies within South African municipalities. SA Journal of Human Resource Management, 19(1), 1–14. <https://doi.org/10.4102/SAJHRM.V19I0.1534>
- Mampis, N. (2015). Gestión municipal y desarrollo sostenible del turismo en el

- distrito de Santa María –Huaura, 2014. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/5932>
- Marín, N. (2022). Gestión municipal y calidad de servicio al usuario de la ciudad de Trujillo 2021 [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86907>
- Muchinsky, P. (2002). Psicología aplicada al trabajo: una introducción a la Psicología Industrial y Organizacional. Barcelona: Desclée de Brouwer.
- Newstrom, J. (2007). Comportamiento humano en el trabajo. (12ª Ed.). México: Mc Graw Hill Interamericana.
- Nieto, A. (2018). El plan estratégico y la mejora de la gestión pública en la Municipalidad de Jesús María [Tesis de maestría, Universidad Nacional Federico Villarreal, Perú]. <http://repositorio.unfv.edu.pe/handle/UNFV/2354>
- Oshagbemi, T. (2003) Personal Correlates of Job Satisfaction: Empirical Evidence from UK Universities. International Journal of Social Economics, 30(12), 1210-1232. <http://dx.doi.org/10.1108/03068290310500634>
- Pumaquispe, M. (2022). Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/86047>
- RENAMU (2022). Ficha Técnica del Registro Nacional de Municipalidades 2022. Instituto Nacional de Estadística e Informática - INEI. <https://www.gob.pe/institucion/inei/informes-publicaciones/3114553-ficha-tecnica-del-registro-nacional-de-municipalidades-2022>
- Rivas, A. (2022). Gestión de proyectos y participación ciudadana en la gestión municipal de la Municipalidad Provincial de Lucanas [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/77879>
- Rivera, R. (2018) Gestión Municipal y el desempeño laboral en la Municipalidad Distrital de Ate – Lima 2018. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo, Lima]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/22426>

- Robbins, S. (2004). *Comportamiento Organizacional*. (10ª ed.) México: Pearson Educación.
- Ruiz-Trigozo, E., Saldaña-Pinto, C. A., Saavedra-Mori, F., Flores-Panduro, K., & Delgado-Bardales, J. M. (2021). Gestión municipal y cumplimiento de la meta 4 en la municipalidad distrital de la Banda de Shilcayo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 8655-8675. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.946
- SISMAP Municipal (2016). *Manual de gestión municipal 2016*. <https://www.sismap.gob.do/Municipal/uploads/Manual-2016.pdf>
- Tinoco, A. (2016). *Modelo de gestión municipal basado en los principios de la Ingeniería Política*. [Tesis de maestría, Universidad Ricardo Palma, Perú]. <http://repositorio.urp.edu.pe/handle/urp/966>
- Tonato, B. (2017). *La calidad del servicio público en el Ecuador: caso centro de atención universal del IESS del distrito Metropolitano de Quito, 2014 - 2016*. [Tesis de maestría, Universidad de Posgrado del Estado. Quito. Ecuador]. <http://repositorio.iaen.edu.ec/handle/24000/4385>
- Vásquez, S. (2021). *Gestión municipal y clima laboral en el desempeño laboral en la municipalidad de Río Tambo, Satipo, 2020* [Tesis de doctorado, Universidad César Vallejo, Perú]. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/71602>

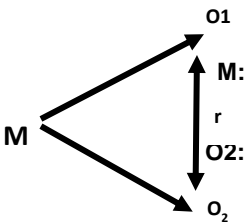
ANEXOS

Matriz de operacionalización de variables

Variables de estudio	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
V1: Gestión municipal	Para Castillo (2021) la gestión municipal debe ser abordada en términos de calidad, es por ello que, una municipalidad debe tener la capacidad de proveer servicios públicos y ejecutar sus políticas en bienestar de los ciudadanos, además, debe ser eficiente en la administración de sus propios recursos	Se evaluará con un cuestionario de 17 ítems, considerando 2 dimensiones	Administración eficiente de procesos y recursos	Planificación	Ordinal
				Habilidad de los recursos humanos	
				Acceso a tecnologías de la información	
				Gestión de riesgos de desastres	
			Capacidad de la gestión	Procedimientos administrativos	
				Servicios públicos	
				Ejecución del presupuesto	
				Monitoreo y fiscalización	
V2: Satisfacción laboral	De acuerdo a Aguilar et al. (2015), la satisfacción laboral involucra el sentimiento positivo de una persona en relación a su trabajo propio. Desde esta perspectiva, abordar esta variable de estudio es sumamente importante para las entidades, pues involucra el desempeño del trabajador para el cumplimiento de los objetivos de la entidad.	Se evaluará con un cuestionario de 13 ítems, considerando 5 dimensiones	Condiciones de trabajo	Condiciones físicas	Ordinal
				Clima laboral	
				Seguridad en las instalaciones	
			Oportunidades de promoción	Oportunidades de desarrollo profesional	
				Oportunidades de ascenso	
			Reconocimiento	Reconocimiento de logros a nivel personal	
				Reconocimiento de logros a nivel profesional	
			Logro	Logro de objetivos	
				Desempeño laboral	
			Compensación	Incentivo económico	
				Expectativas económicas	

Matriz de consistencia

Título: Gestión municipal y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos											
<p>Problema general ¿Cuál es la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022?</p> <p>Problemas específicos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ¿Cuál es el nivel de la gestión municipal en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022? - ¿Cuál es el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022? - ¿Cuál es la relación entre las dimensiones de la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022? 	<p>Objetivo general Establecer la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022.</p> <p>Objetivos específicos</p> <ul style="list-style-type: none"> - Identificar el nivel de la gestión municipal en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022. - Medir el nivel de la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022. - Analizar la relación entre las dimensiones de la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022. 	<p>Hipótesis general Hi: Existe relación significativa entre la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022</p> <p>Hipótesis Nula</p> <ul style="list-style-type: none"> - H1: El nivel de la gestión municipal en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022 es bajo. - H2: El nivel de la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022 es bajo. - H3: Existe relación significativa entre las dimensiones de la gestión municipal y la satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas, 2022. 	<p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>											
Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones												
<p>Diseño: No experimental; correlacional de corte transversal</p> <div style="display: flex; align-items: center; margin-top: 10px;">  <div style="margin-left: 10px;"> <p>Dónde:</p> <p>M: Muestra de estudio</p> <p>r Gestión municipal</p> <p>O2: Satisfacción laboral</p> <p>Relación</p> </div> </div>	<p>Población: Corresponde a 85 trabajadores que hayan laborado por más de 6 meses consecutivos en la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas.</p> <p>Muestra La muestra fue censal, porque para la muestra de estudio se tomó al total de la población.</p>	<table border="1" style="width: 100%; border-collapse: collapse;"> <thead> <tr> <th style="width: 30%;">Variables</th> <th style="width: 70%;">Dimensiones</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td rowspan="2" style="text-align: center;">Gestión municipal</td> <td>Administración eficiente de procesos y recursos</td> </tr> <tr> <td>Capacidad de la gestión</td> </tr> <tr> <td rowspan="5" style="text-align: center;">Satisfacción laboral</td> <td>Condiciones de trabajo</td> </tr> <tr> <td>Oportunidades de promoción</td> </tr> <tr> <td>Reconocimiento</td> </tr> <tr> <td>Logro</td> </tr> <tr> <td>Compensación</td> </tr> </tbody> </table>		Variables	Dimensiones	Gestión municipal	Administración eficiente de procesos y recursos	Capacidad de la gestión	Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo	Oportunidades de promoción	Reconocimiento	Logro	Compensación
Variables	Dimensiones													
Gestión municipal	Administración eficiente de procesos y recursos													
	Capacidad de la gestión													
Satisfacción laboral	Condiciones de trabajo													
	Oportunidades de promoción													
	Reconocimiento													
	Logro													
	Compensación													

Instrumentos de recolección de datos

Ficha de recolección de datos 01: Gestión Municipal

INDICACIONES: La recolección de datos se hará a los trabajadores que hayan laborado por más de 6 meses consecutivos en la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas.
Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde:

1 = no satisfecho	2 = poco satisfecho	3 = satisfecho	4 = muy satisfecho	5 = extremadamente satisfecho
-------------------	---------------------	----------------	--------------------	-------------------------------

N°	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Administración eficiente de procesos y recursos						
01	Me siento a gusto con la difusión del Plan Estratégico Institucional (PEI)					
02	Me siento a gusto con la difusión de los Instrumentos de Gestión y Desarrollo Urbano y/o Rural					
03	Me siento a gusto con la difusión de los Instrumentos de Gestión de Recursos Humanos					
04	Siento que el requerimiento de asistencia técnica (Administración Tributaria Municipal, Catastro Urbano y Rural, Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, etc.) permite fortalecer la gestión municipal					
05	Siento que el requerimiento de asistencia técnica (Administración Tributaria Municipal, Catastro Urbano y Rural, Programa de Incentivos a la Mejora de la Gestión Municipal, Acondicionamiento Territorial y Desarrollo Urbano, etc.) genera mayor eficiencia en las unidades o áreas de gestión					
06	Me siento a gusto con el servicio de internet que brinda la municipalidad					
07	Siento que los sistemas informáticos implementados por la Municipalidad (sistemas de Tesorería, Contabilidad, Abastecimiento, Registro Civil, Presupuesto, etc.) apoyan la gestión y permite agilizar los servicios que brindan a la comunidad					
08	Me siento a gusto con la difusión del Plan para la Gestión de Riesgo de Desastres					
Dimensión: Capacidad de la gestión						
09	Me siento a gusto con la Implementación del Texto Único de Procedimientos Administrativos (TUPA)					
10	Me siento a gusto con el proceso de aprobación de solicitudes de procedimientos administrativos					
11	Me siento a gusto con el plazo de atención que se emplea para atender solicitudes administrativas					
12	Me siento a gusto con los canales de atención disponibles al ciudadano (libro de reclamaciones, línea de telefonía fija y/o móvil, correo electrónico, etc.)					
13	Me siento a gusto con la frecuencia de recojo de residuos sólidos en el distrito					
14	Me siento a gusto con la cobertura del servicio de recojo de residuos sólidos					
15	Me siento a gusto con la prestación de servicios de Serenazgo					
16	Me siento a gusto con la difusión de la ejecución del presupuesto de la municipalidad					
17	Me siento a gusto con los operativos de control realizados por la municipalidad (higiene y salubridad en establecimientos, comercio ambulatorio, transporte urbano, licencias de funcionamiento, etc.)					

Instrumentos de recolección de datos

Ficha de recolección de datos 02: Satisfacción Laboral

INDICACIONES: La recolección de datos se hará a los trabajadores que hayan laborado por más de 6 meses consecutivos en la Municipalidad Distrital de Elías Soplín Vargas. Lea cuidadosamente cada pregunta y marque con un aspa (X) la alternativa que usted crea conveniente.

NOTA: Para cada pregunta se considera la escala del 1 al 5 donde:

1 = no satisfecho	2 = poco satisfecho	3 = satisfecho	4 = muy satisfecho	5 = extremadamente satisfecho
-------------------	---------------------	----------------	--------------------	-------------------------------

N°	ITEMS	Puntaje				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Condiciones de trabajo						
01	Me siento a gusto con las condiciones físicas de mi trabajo (temperatura, luz y ventilación)					
02	Me siento a gusto con la organización del espacio de trabajo					
03	Me siento a gusto con el clima laboral que existe en mi área de trabajo					
04	Me siento a gusto con la seguridad que existe en las instalaciones de mi trabajo					
Dimensión: Oportunidades de promoción						
05	Me siento a gusto con las oportunidades para mejorar en este trabajo					
06	Me siento a gusto con la forma en como las promociones se dan en este trabajo					
07	Me siento a gusto con las oportunidades de promoción en este trabajo					
Dimensión: Reconocimiento						
08	Me siento a gusto cuando mis opiniones son aceptadas					
09	Me siento a gusto con el reconocimiento que obtengo por hacer un buen trabajo					
Dimensión: Logro						
10	Me siento orgulloso (a) cuando cumplo con los objetivos institucionales					
11	Siento que tengo la capacidad de cumplir con las metas propuestas en mi área de trabajo					
Dimensión: Compensación						
12	Me siento satisfecho de saber que por meta lograda hay un incentivo económico					
13	Siento que la compensación económica recibida por los productos logrados cubre mis expectativas					

Validación de los instrumentos de investigación

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: **Gestión municipal**
Autora del instrumento : Br. Vásquez Velásquez, Elsa Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento válido para su aplicación

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5=excelente

Tarapoto, 26 de junio de 2022


Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Castillo Salazar Regner Nicolás
Institución donde labora : Universidad César Vallejo
Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
Instrumento de evaluación : Ficha de Recolección de Datos: **Gestión municipal**
Autora del instrumento : Br. Vásquez Velásquez Elsa Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.7

Tarapoto, 30 de mayo de 2022



**Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
CLAD: 009750**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Whitembury García Karl
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Ficha de Recolección de Datos: Gestión municipal
 Autora del instrumento : Br. Vásquez Velásquez Elsa Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumentos aptos para la aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5

Tarapoto, 27 de mayo de 2022


 Econ. Dr. Karl Whitembury García
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CERSM 187

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

I. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Delgado Bardales, José Manuel
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Universitaria
 Instrumento de evaluación : Ficha de recolección de datos: **Satisfacción laboral**
 Autora del instrumento : Br. Vásquez Velásquez, Elsa Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN MUY DEFICIENTE (1) DEFICIENTE (2) ACEPTABLE (3) BUENA (4) EXCELENTE (5)

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

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

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.5=excelente

Tarapoto, 26 de junio de 2022



Dr. José Manuel Delgado Bardales
DOCENTE POS GRADO

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Castillo Salazar Regner Nicolás
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Ficha de Recolección de Datos: **Satisfacción laboral**
 Autora del instrumento : Br. Vásquez Velásquez Elsa Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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


IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumento adecuado para ser aplicado en la investigación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 30 de mayo de 2022



**Doctor en Gestión Pública
Y Gobernabilidad
CLAD: 009750**

INFORME DE OPINIÓN SOBRE INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA

II. DATOS GENERALES

Apellidos y nombres del experto : Dr. Whitembury García Karl
 Institución donde labora : Universidad César Vallejo
 Especialidad : Doctor en Gestión Pública y Gobernabilidad
 Instrumento de evaluación : Ficha de Recolección de Datos: **Satisfacción laboral**
 Autora del instrumento : Br. Vásquez Velásquez Elsa Karolina

II. ASPECTOS DE VALIDACIÓN

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

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

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

IV. OPINIÓN DE APLICABILIDAD

Instrumentos aptos para la aplicación.

PROMEDIO DE VALORACIÓN:

4.6

Tarapoto, 27 de mayo de 2022


 Econ. Dr. Karl Whitembury Garcia
 DOCTOR EN GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD
 CERSU 187

Análisis de confiabilidad

Gestión municipal

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,945	,945	17

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

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	55,00	117,200	,256	.	,948
P2	54,88	102,383	,900	.	,937
P3	54,50	112,667	,403	.	,947
P4	54,81	106,963	,880	.	,939
P5	54,88	111,450	,681	.	,943
P6	54,69	107,029	,641	.	,943
P7	54,50	106,267	,778	.	,940
P8	54,81	104,296	,788	.	,940
P9	55,00	103,867	,778	.	,940
P10	54,69	105,029	,902	.	,938
P11	54,81	102,829	,868	.	,938
P12	55,00	103,867	,778	.	,940
P13	54,50	110,667	,518	.	,945
P14	54,63	109,583	,622	.	,943
P15	55,44	112,263	,361	.	,949
P16	54,88	103,583	,908	.	,937
P17	55,00	104,400	,699	.	,942

Análisis de confiabilidad

Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	16	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	16	100,0

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

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach basada en elementos estandarizados	N de elementos
,938	,949	13

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Correlación múltiple al cuadrado	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
P1	41,63	69,183	,720	,944	,933
P2	41,50	69,200	,871	,996	,929
P3	41,25	70,733	,659	,970	,935
P4	41,50	70,133	,657	,963	,935
P5	41,63	71,050	,822	,952	,931
P6	41,56	68,929	,803	,892	,930
P7	41,50	70,000	,808	,994	,930
P8	41,56	70,929	,829	,945	,931
P9	41,69	69,429	,776	,965	,931
P10	41,13	71,850	,704	,992	,934
P11	41,19	72,563	,826	,965	,932
P12	42,25	70,467	,472	,983	,944
P13	42,38	64,783	,691	,956	,937

Constancia de autorización donde se ejecutó la investigación



MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ELIAS SOPLIN VARGAS PROVINCIA DE RIOJA - REGION SAN MARTIN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Segunda Jerusalén, 09 de junio de 2022

CARTA N° 006-2022-RR-HH/MDESV/RSM

Srta.
ELSA KAROLINA VASQUEZ VELASQUEZ
Alumna de Posgrado de la UCV.

Asunto : AUTORIZACIÓN PARA REALIZAR RECOLECCIÓN DE DATOS PARA
DESARROLLO DE TESIS.

Referencia : Solicitud de fecha 06 de junio de 2022.

Por medio de la presente me dirijo a Usted para saludarle cordialmente, al mismo tiempo, en atención al documento de la referencia, la Entidad **AUTORIZA** a usted realizar la Recolección de datos para el desarrollo de sus Tesis titulado "**Gestión Municipal y Satisfacción Laboral en los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elías Soplin Vargas, 2021**" a partir del día 09 de junio del 2022.

Es cuanto informo a usted, para su conocimiento y demás fines.

Atentamente,



MUNICIPALIDAD DIST. DE ELIAS SOPLIN VARGAS
CPC. Anna Victoria Ramírez Chumacero
JEFE DE RECURSOS HUMANOS

C.c Arch.
AVRCH/JRR.HH

Segunda Jerusalén. Ciudad Hospitalaria. Ordenada. Segura y Turística

Av. Galilea N°. 452 - Segunda Jerusalén - RUC. 20187362840
munieliasoplinvargas.gob.pe / munisegundajerusalen@gmail.com / munieliasoplinvargas.gob.pe - Pag Wb www.munieliasoplinvargas.gob.pe

Base de datos estadísticos: Gestión municipal

GESTIÓN MUNICIPAL																		Total V1	Categoría V1 (NIVEL)	Total DIM 01	Categoría DIM 01 (NIVEL)	Total DIM 02	Categoría DIM 02 (NIVEL)
Nro. De Encuestados	Dim 01: Administración eficiente de procesos y recursos								Dim 02: Capacidad de la gestión														
	Adm0 1	Adm0 2	Adm0 3	Adm0 4	Adm0 5	Adm0 6	Adm0 7	Adm0 8	Adm0 9	Adm1 0	Adm1 1	Adm1 2	Adm1 3	Adm1 4	Adm1 5	Adm1 6	Adm1 7						
1	4	4	5	3	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	59	MEDIO	29	Alto	30	Medio
2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	2	2	3	46	MEDIO	23	Medio	23	Medio
3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	58	MEDIO	27	Medio	31	Medio
4	2	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	47	MEDIO	24	Medio	23	Medio
5	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	51	MEDIO	25	Medio	26	Medio
6	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	79	ALTO	36	Alto	43	Alto
7	4	4	3	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	4	1	4	2	64	ALTO	34	Alto	30	Medio
8	3	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	80	ALTO	36	Alto	44	Alto
9	3	4	5	4	4	4	5	3	3	4	4	3	5	5	4	4	3	67	ALTO	32	Alto	35	Alto
10	3	2	4	3	2	3	3	2	2	3	2	3	4	3	1	3	1	44	MEDIO	22	Medio	22	Medio
11	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	62	ALTO	30	Alto	32	Medio
12	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	58	MEDIO	25	Medio	33	Alto
13	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	66	ALTO	33	Alto	33	Alto
14	3	2	2	3	4	4	3	2	2	3	3	2	4	4	4	3	3	51	MEDIO	23	Medio	28	Medio
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	49	MEDIO	24	Medio	25	Medio
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	51	MEDIO	24	Medio	27	Medio
17	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	52	MEDIO	25	Medio	27	Medio
18	4	3	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	1	4	4	68	ALTO	33	Alto	35	Alto
19	3	3	4	3	3	2	4	5	4	4	3	4	4	4	4	4	4	62	ALTO	27	Medio	35	Alto
20	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	47	MEDIO	23	Medio	24	Medio
21	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	62	ALTO	29	Alto	33	Alto
22	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	55	MEDIO	26	Medio	29	Medio
23	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	1	4	4	1	5	1	67	ALTO	38	Alto	29	Medio

24	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	2	4	4	62	ALTO	30	Alto	32	Medio
25	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	54	MEDIO	25	Medio	29	Medio
26	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	57	MEDIO	29	Alto	28	Medio
27	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	50	MEDIO	23	Medio	27	Medio
28	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	68	ALTO	35	Alto	33	Alto
29	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	56	MEDIO	25	Medio	31	Medio
30	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	56	MEDIO	25	Medio	31	Medio
31	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	56	MEDIO	25	Medio	31	Medio
32	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	59	MEDIO	30	Alto	29	Medio
33	3	4	4	4	5	5	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	63	ALTO	32	Alto	31	Medio
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	64	ALTO	32	Alto	32	Medio
35	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	64	ALTO	29	Alto	35	Alto
36	2	3	3	4	4	1	2	1	2	3	3	2	4	4	1	4	3	46	MEDIO	20	Medio	26	Medio
37	3	2	4	1	4	3	5	4	1	3	2	3	5	5	3	4	4	56	MEDIO	26	Medio	30	Medio
38	3	3	4	4	3	3	5	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	63	ALTO	29	Alto	34	Alto
39	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	3	3	5	5	3	5	5	78	ALTO	39	Alto	39	Alto
40	4	5	4	3	4	2	3	5	3	3	3	4	3	2	1	3	3	55	MEDIO	30	Alto	25	Medio
41	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	5	2	3	4	57	MEDIO	27	Medio	30	Medio
42	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	56	MEDIO	26	Medio	30	Medio
43	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	47	MEDIO	23	Medio	24	Medio
44	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	67	ALTO	32	Alto	35	Alto
45	5	5	5	5	4	2	5	4	3	4	4	3	4	5	4	5	4	71	ALTO	35	Alto	36	Alto
46	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	1	4	3	49	MEDIO	25	Medio	24	Medio
47	3	3	3	2	2	5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	53	MEDIO	25	Medio	28	Medio
48	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	59	MEDIO	28	Medio	31	Medio
49	3	2	4	4	4	4	5	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	60	MEDIO	28	Medio	32	Medio
50	3	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	54	MEDIO	24	Medio	30	Medio
51	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	2	48	MEDIO	22	Medio	26	Medio
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	54	MEDIO	24	Medio	30	Medio
53	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	62	ALTO	31	Alto	31	Medio

54	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	57	MEDIO	27	Medio	30	Medio
55	3	3	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	4	5	1	4	3	55	MEDIO	25	Medio	30	Medio
56	2	1	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	2	4	3	54	MEDIO	24	Medio	30	Medio
57	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	54	MEDIO	24	Medio	30	Medio
58	3	2	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	52	MEDIO	22	Medio	30	Medio
59	3	4	4	3	3	5	4	4	3	5	5	5	3	3	3	3	3	63	ALTO	30	Alto	33	Alto
60	4	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	54	MEDIO	25	Medio	29	Medio
61	2	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	3	3	3	3	3	53	MEDIO	25	Medio	28	Medio
62	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	58	MEDIO	27	Medio	31	Medio
63	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	3	3	3	60	MEDIO	29	Alto	31	Medio
64	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	3	58	MEDIO	30	Alto	28	Medio
65	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64	ALTO	28	Medio	36	Alto
66	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	3	4	58	MEDIO	27	Medio	31	Medio
67	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	60	MEDIO	31	Alto	29	Medio
68	3	3	4	4	4	3	3	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	57	MEDIO	28	Medio	29	Medio
69	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	57	MEDIO	25	Medio	32	Medio
70	2	2	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	53	MEDIO	23	Medio	30	Medio
71	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	55	MEDIO	28	Medio	27	Medio
72	4	3	3	3	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	3	3	4	65	ALTO	31	Alto	34	Alto
73	2	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54	MEDIO	27	Medio	27	Medio
74	2	3	3	4	4	5	4	4	3	3	4	4	3	3	3	2	4	58	MEDIO	29	Alto	29	Medio
75	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	56	MEDIO	28	Medio	28	Medio
76	2	2	3	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	64	ALTO	27	Medio	37	Alto
77	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	60	MEDIO	29	Alto	31	Medio
78	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	53	MEDIO	25	Medio	28	Medio
79	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	59	MEDIO	28	Medio	31	Medio
80	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	57	MEDIO	26	Medio	31	Medio
81	4	3	3	3	3	5	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	57	MEDIO	28	Medio	29	Medio
82	4	4	4	3	3	5	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	56	MEDIO	29	Alto	27	Medio
83	4	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	58	MEDIO	28	Medio	30	Medio
84	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	55	MEDIO	27	Medio	28	Medio

85	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	58	MEDIO	29	Alto	29	Medio
Varianza	0.52	0.66	0.53	0.51	0.41	0.76	0.56	0.59	0.50	0.44	0.45	0.59	0.45	0.50	0.72	0.44	0.58	48.09					

Base de datos estadísticos: Satisfacción laboral

SATISFACCIÓN LABORAL														Total V2	Categoría V2 (NIVEL)	DIM 01	Categoría DIM 01 (NIVEL)	DIM 02	Categoría DIM 02 (NIVEL)	DIM 03	Categoría DIM 03 (NIVEL)	DIM 04	Categoría DIM 04 (NIVEL)	DIM 05	Categoría DIM 05 (NIVEL)
Nro. De Encuestados	Dim 01: Condición de trabajo				Dim 02: Oportunidades de promoción			Dim 03: Reconocimiento		Dim 04: Logro		Dim 05: Compensación													
	Ítem 01	Ítem 02	Ítem 03	Ítem 04	Ítem 05	Ítem 06	Ítem 07	Ítem 08	Ítem 09	Ítem 10	Ítem 11	Ítem 12	Ítem 13												
1	4	3	5	2	3	4	3	3	4	5	4	2	1	43	MEDIO	14	Medio	10	Medio	7	Alto	9	Alto	3	Bajo
2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	36	MEDIO	11	Medio	9	Medio	6	Medio	6	Medio	4	Bajo
3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	48	ALTO	15	Alto	11	Alto	7	Alto	8	Alto	7	Alto
4	3	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	1	1	42	MEDIO	15	Alto	11	Alto	6	Medio	8	Alto	2	Bajo
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	2	39	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	8	Alto	4	Bajo
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	ALTO	20	Alto	15	Alto	10	Alto	10	Alto	10	Alto
7	4	4	5	5	3	4	3	4	4	4	4	2	4	50	ALTO	18	Alto	10	Medio	8	Alto	8	Alto	6	Medio
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65	ALTO	20	Alto	15	Alto	10	Alto	10	Alto	10	Alto
9	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	1	1	45	MEDIO	16	Alto	10	Medio	8	Alto	9	Alto	2	Bajo
10	2	3	4	4	3	2	3	3	2	3	3	3	1	36	MEDIO	13	Medio	8	Medio	5	Medio	6	Medio	4	Bajo
11	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	47	MEDIO	15	Alto	12	Alto	6	Medio	8	Alto	6	Medio
12	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	44	MEDIO	11	Medio	12	Alto	6	Medio	8	Alto	7	Alto
13	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	48	ALTO	16	Alto	11	Alto	7	Alto	8	Alto	6	Medio
14	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	38	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	6	Medio	5	Medio
15	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	4	4	2	36	MEDIO	10	Medio	7	Medio	6	Medio	7	Alto	6	Medio
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	6	Medio	6	Medio
17	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	4	2	2	43	MEDIO	16	Alto	9	Medio	6	Medio	8	Alto	4	Bajo
18	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	4	2	57	ALTO	20	Alto	13	Alto	8	Alto	10	Alto	6	Medio
19	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	46	MEDIO	15	Alto	10	Medio	6	Medio	8	Alto	7	Alto

20	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	43	MEDIO	13	Medio	9	Medio	7	Alto	8	Alto	6	Medio
21	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	2	2	52	ALTO	19	Alto	13	Alto	8	Alto	8	Alto	4	Bajo
22	4	4	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	3	42	MEDIO	16	Alto	7	Medio	6	Medio	8	Alto	5	Medio
23	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	55	ALTO	18	Alto	13	Alto	8	Alto	8	Alto	8	Alto
24	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	51	ALTO	14	Medio	12	Alto	8	Alto	8	Alto	9	Alto
25	3	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	2	3	51	ALTO	16	Alto	13	Alto	9	Alto	8	Alto	5	Medio
26	4	4	5	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	52	ALTO	17	Alto	10	Medio	8	Alto	9	Alto	8	Alto
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	39	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	6	Medio	6	Medio
28	5	5	5	4	4	3	3	4	5	5	5	4	4	56	ALTO	19	Alto	10	Medio	9	Alto	10	Alto	8	Alto
29	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43	MEDIO	15	Alto	9	Medio	7	Alto	6	Medio	6	Medio
30	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43	MEDIO	15	Alto	9	Medio	7	Alto	6	Medio	6	Medio
31	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	43	MEDIO	15	Alto	9	Medio	7	Alto	6	Medio	6	Medio
32	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	3	3	55	ALTO	20	Alto	13	Alto	8	Alto	8	Alto	6	Medio
33	3	3	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	56	ALTO	16	Alto	13	Alto	8	Alto	10	Alto	9	Alto
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	52	ALTO	16	Alto	12	Alto	8	Alto	8	Alto	8	Alto
35	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	50	ALTO	14	Medio	12	Alto	8	Alto	8	Alto	8	Alto
36	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	1	4	47	MEDIO	16	Alto	10	Medio	8	Alto	8	Alto	5	Medio
37	1	4	5	3	5	4	3	4	5	4	5	4	4	51	ALTO	13	Medio	12	Alto	9	Alto	9	Alto	8	Alto
38	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	39	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	7	Alto	5	Medio
39	3	4	5	4	4	3	3	4	4	5	5	1	1	46	MEDIO	16	Alto	10	Medio	8	Alto	10	Alto	2	Bajo
40	3	3	4	3	3	3	2	4	3	3	2	3	4	40	MEDIO	13	Medio	8	Medio	7	Alto	5	Medio	7	Alto
41	5	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	3	3	52	ALTO	17	Alto	10	Medio	9	Alto	10	Alto	6	Medio
42	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	35	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	6	Medio	2	Bajo
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	40	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	7	Alto	6	Medio
44	4	3	3	3	4	3	4	4	5	5	5	2	3	48	ALTO	13	Medio	11	Alto	9	Alto	10	Alto	5	Medio
45	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	58	ALTO	16	Alto	13	Alto	9	Alto	10	Alto	10	Alto
46	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5	3	3	45	MEDIO	12	Medio	10	Medio	8	Alto	9	Alto	6	Medio
47	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	54	ALTO	18	Alto	12	Alto	8	Alto	8	Alto	8	Alto
48	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	44	MEDIO	14	Medio	10	Medio	8	Alto	6	Medio	6	Medio
49	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	5	2	3	50	ALTO	15	Alto	12	Alto	8	Alto	10	Alto	5	Medio

50	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	5	2	2	45	MEDIO	15	Alto	9	Medio	8	Alto	9	Alto	4	Bajo
51	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	2	4	41	MEDIO	14	Medio	9	Medio	5	Medio	7	Alto	6	Medio
52	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	2	3	45	MEDIO	15	Alto	12	Alto	6	Medio	7	Alto	5	Medio
53	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	44	MEDIO	14	Medio	9	Medio	7	Alto	7	Alto	7	Alto
54	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	2	3	46	MEDIO	15	Alto	12	Alto	6	Medio	8	Alto	5	Medio
55	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	44	MEDIO	13	Medio	11	Alto	6	Medio	8	Alto	6	Medio
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	41	MEDIO	12	Medio	9	Medio	6	Medio	8	Alto	6	Medio
57	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	41	MEDIO	13	Medio	9	Medio	6	Medio	7	Alto	6	Medio
58	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	41	MEDIO	13	Medio	11	Alto	6	Medio	6	Medio	5	Medio
59	4	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	3	3	56	ALTO	17	Alto	15	Alto	8	Alto	10	Alto	6	Medio
60	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	42	MEDIO	13	Medio	11	Alto	6	Medio	7	Alto	5	Medio
61	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	46	MEDIO	14	Medio	10	Medio	8	Alto	8	Alto	6	Medio
62	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	43	MEDIO	13	Medio	10	Medio	6	Medio	8	Alto	6	Medio
63	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	42	MEDIO	14	Medio	10	Medio	6	Medio	6	Medio	6	Medio
64	4	4	3	4	5	4	4	4	4	5	4	3	4	52	ALTO	15	Alto	13	Alto	8	Alto	9	Alto	7	Alto
65	4	4	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	49	ALTO	17	Alto	10	Medio	8	Alto	8	Alto	6	Medio
66	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	39	MEDIO	12	Medio	9	Medio	7	Alto	6	Medio	5	Medio
67	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	2	47	MEDIO	17	Alto	10	Medio	8	Alto	7	Alto	5	Medio
68	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	45	MEDIO	14	Medio	11	Alto	7	Alto	6	Medio	7	Alto
69	4	4	3	3	4	4	3	5	5	5	5	3	3	51	ALTO	14	Medio	11	Alto	10	Alto	10	Alto	6	Medio
70	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	43	MEDIO	11	Medio	12	Alto	6	Medio	8	Alto	6	Medio
71	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	46	MEDIO	14	Medio	12	Alto	6	Medio	8	Alto	6	Medio
72	5	5	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	52	ALTO	19	Alto	12	Alto	7	Alto	8	Alto	6	Medio
73	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	44	MEDIO	11	Medio	12	Alto	6	Medio	9	Alto	6	Medio
74	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	5	3	3	50	ALTO	14	Medio	12	Alto	9	Alto	9	Alto	6	Medio
75	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	45	MEDIO	13	Medio	12	Alto	6	Medio	8	Alto	6	Medio
76	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	47	MEDIO	15	Alto	9	Medio	8	Alto	8	Alto	7	Alto
77	4	4	3	3	3	4	4	4	3	5	5	4	4	50	ALTO	14	Medio	11	Alto	7	Alto	10	Alto	8	Alto
78	2	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	48	ALTO	12	Medio	12	Alto	9	Alto	8	Alto	7	Alto
79	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	46	MEDIO	12	Medio	10	Medio	8	Alto	8	Alto	8	Alto

Autorización para la publicación de los resultados de la institución donde se ejecutó la investigación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la organización:	RUC: 20187362840
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE ELÍAS SOPLÍN VARGAS	
Nombre del Titular o Representante legal: ALCALDE	
Nombres y Apellidos ROSAS HERRERA JULON	DNI: 40300185

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo [], no autorizo [] publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión Municipal y satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Elias Soplín Vargas, 2022	
Nombre del Programa Académico: MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA	
Autor: Nombres y Apellidos ELSA KAROLINA VÁSQUEZ VELÁSQUEZ	DNI: 73527812

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Rioja, 20 de mayo del 2022

Firma: 
(Titular o Representante legal de la Institución)

(*) Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.