



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN
PÚBLICA



GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL
DE PAUCARCOLLA-2023

TESIS PRESENTADA POR:

Bach. MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

JULIACA – PERÚ

2024

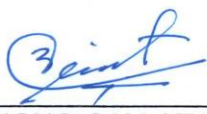



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023


TESIS PRESENTADA POR:


Bach. MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA
APROBADA POR EL JURADO REVISOR:

PRESIDENTE : 
Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE

PRIMER MIEMBRO : 
Dr. DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA

SEGUNGO MIEMBRO : 
Dr. ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA

ASESOR DE TESIS : 
Dr. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN : ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909 - UNESCO)



RESOLUCIÓN N.º 0394-2024-D-FCA-UANCV-J

Juliaca, 02 de mayo 2024

VISTOS: El expediente **2024-CU-4481** para optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**, por la modalidad de Sustentación de Tesis, el Dictamen de aprobación, emitido por el Jurado Evaluador del borrador de tesis y Vicerrector de Investigación, tesis intitulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023** presentado por el(la) Bachiller: **MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario y al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la fijación de fecha y hora para la sustentación de tesis de manera presencial.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Ratificar a los **JURADOS** para la Sustentación de Tesis para optar el Título Profesional de: **Licenciado(a) en Administración y Gestión Pública**, del(la) bachiller: **MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE**; **habiéndose designado por sorteo a los siguientes docentes:**

- | | |
|-------------------|---------------------------------|
| * PRESIDENTE | : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE |
| * Primer miembro | : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA |
| * Segundo miembro | : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA |
| * Asesor | : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI |

SEGUNDO.- Fijar fecha de la Sustentación de Tesis para el día miércoles **07 de mayo de 2024**, a horas **09:00 a.m.** (presencial) en el Salón de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas Ciudad Universitaria - Juliaca.

TERCERO.- Realizado la sustentación, el jurado levantará el acta en el libro respectivo, donde indicará el resultado obtenido por el Bachiller sustentante.

La Dirección de la Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, y los jurados, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



UNIVERSIDAD ANDINA
"NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ"

Dr. Benigno Callata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



RESOLUCIÓN N.º 1504-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 21 de diciembre de 2023

VISTOS: El Expediente N° 2023-CU-18356, presentado por el(la) egresado(a): **MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE**, derivado por la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, en el cual solicita emisión de Resolución de revisión del Borrador de Tesis, habiéndose emitido la resolución de aprobación y autorización para la ejecución del proyecto de investigación, intitulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023**.

CONSIDERANDO:

Que el(la) egresado(a) ha solicitado la revisión del Borrador de Tesis: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023** con el propósito de optar el Título Profesional de Licenciado(a) en **Administración y Gestión Pública**.

Que es necesario dar cumplimiento a la Ley 30220, al Estatuto Universitario, al Reglamento de Grados y Títulos de la Universidad y de la Facultad de Ciencias Administrativas, para la revisión del borrador de tesis.

En uso de las atribuciones conferidas al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas y, estando al informe de la Comisión de Grados y Títulos de la Facultad.

SE RESUELVE:

PRIMERO.- Disponer la Revisión del Borrador de Tesis, presentado por: MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE, por el jurado que por sorteo está conformado por los siguientes docentes ordinarios:

- * PRESIDENTE : Dr. BENIGNO CALLATA QUISPE
- * 1er. MIEMBRO : Dr. DAVID J. GUTIERREZ MAYTA
- * 2do. MIEMBRO : Dr. ROBERTO PAYÉ COLQUEHUANCA
- * ASESOR DE TESIS : Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI

SEGUNDO.- El Jurado dentro del plazo de quince (15) días calendarios elevará su dictamen correspondiente a la Dirección de la Unidad de Investigación, indicando las observaciones efectuadas si hubiere, caso contrario se dará por aprobado de conformidad a la Ley N° 27444 y modificatoria Ley N° 29060 y se procederá a fijar la fecha y hora para la sustentación.

TERCERO.- La Comisión de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de Escuela Profesional de **Administración y Gestión Pública**, Dirección de la Unidad de Investigación y el Jurado, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente Resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.



DISTRIBUCIÓN:

- Unid. Investigación FCA.
- Jurados (3)
- Asesor (1)
- Interesado (1)
- Archivo (1)



RESOLUCIÓN N.º 824-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

VISTOS: El oficio N° 062-2023-UI-FCA-UANCV-J del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, y copia del acta de Registro de Proyectos de Investigación de fecha 05 de setiembre de 2023, presentado por: **MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

CONSIDERANDO:

Que, el(la) Bachiller(a): **MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE**, ha presentado el Proyecto de Investigación Titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública.

Que, al haberse cumplido con los requisitos exigidos por la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI – Lineamientos para Asegurar la Calidad de Trabajos de Investigación con Fines de Obtener Grados Académicos y Títulos Profesionales.

Que, la Dirección de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas en coordinación con el Comité de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, ha visto por conveniente **aprobar sin observaciones**, el Proyecto de Investigación presentado por el (la) Bachiller(a): **MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE** Titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, correspondiente a la línea de investigación: **ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)**.

Estando en la opinión favorable del Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, de acuerdo a la Directiva N° 004-2019-UANCV-VRAD-OI y en uso de las atribuciones que le concede la Ley Universitaria N° 30220 ley de Creación de la UANCV N° 23738, y modificatoria N° 24661, y el Estatuto Universitario promulgado por Resolución N° 0018-2020-UANCV-AU-R, al Decano de la Facultad de Ciencias Administrativas;

SE RESUELVE:

PRIMERO: APROBAR Y AUTORIZAR LA EJECUCIÓN DEL PROYECTO DE INVESTIGACIÓN, presentado por el(la) Bachiller(a): **MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE**. Titulado: **GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023**, para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración y Gestión Pública, conteniendo los siguientes datos:





RESOLUCIÓN N.º 824-2023-D-FCA/UANCV-J

Juliaca, 08 de setiembre de 2023

OBJETIVO GENERAL:	
Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.	
OBJETIVO ESPECÍFICO:	
1 Establecer la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de paucarcolla-2023	
2 Establecer la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de paucarcolla-2023.	
3 Establecer la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de paucarcolla-2023.	
4 Establecer la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de paucarcolla-2023.	
SEDE DE EJECUCIÓN:	Puno
CRONOGRAMA:	FECHA INICIO: junio 2023 FECHA FIN: octubre 2023
PRESUPUESTO:	S/5365.00
LÍNEA DE INVESTIGACIÓN	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)

SEGUNDO: El Proyecto de Investigación deberá ejecutarse de acuerdo a lo establecido en el Reglamento de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, con fines de obtención de Grados Académicos y Títulos Profesionales, y el Reglamento de Grados y Títulos de la Facultad de Ciencias Administrativas.

TERCERO: RECONOCER como **ASESOR** del Proyecto de Investigación al docente Ordinario de la Facultad de Ciencias Administrativas: **Dr. LEOPOLDO W. CONDORI CARI.**

CUARTO: DISPONER que, el Director de la Unidad de Investigación de la Facultad de Ciencias Administrativas, la Dirección de la Escuela Profesional de Administración y Gestión Pública, quedan encargados de dar cumplimiento a la presente resolución.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase.

DISTRIBUCIÓN:

- Unidad de Investigación (1)
- Dirección EP.
- Asesor
- Interesado (1)
- Archivo FCA (1)
- RCC/vncp



UNIVERSIDAD ANDINA
NESTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
Benigno Collata Quispe
Dr. Benigno Collata Quispe
DECANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS



INFORME DE ORIGINALIDAD

24% EN

INDICE DE SIMILITUD

19%

FUENTES DE INTERNET

5%

PUBLICACIONES

20%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1 archive.org Fuente de Internet **2%**

2 etd.aau.edu.et Fuente de Internet **2%**

3 Submitted to London School of Commerce Trabajo del estudiante **1%**

4 repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet **1%**

5 www.uou.ac.in Fuente de Internet **1%**

6 buuconference.buu.ac.th Fuente de Internet **1%**

7 Submitted to University of Plymouth Trabajo del estudiante **1%**

8 libweb.kpfu.ru Fuente de Internet **1%**

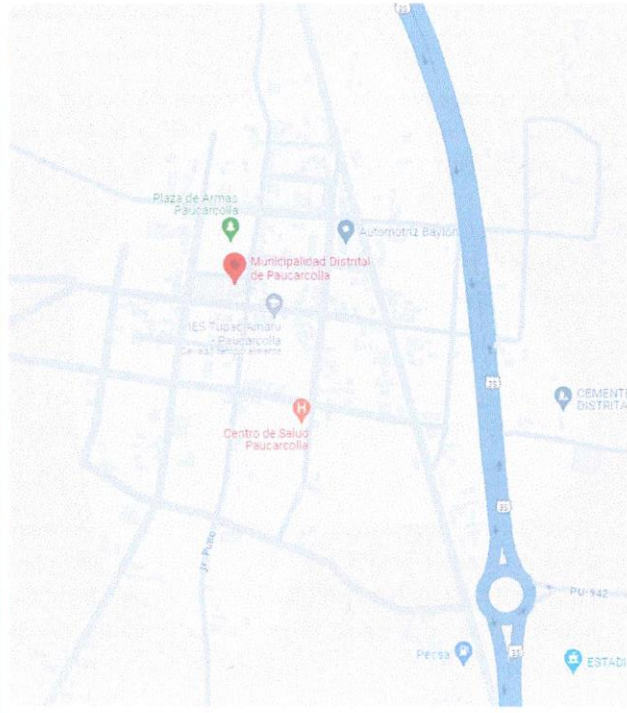
9 www.coursehero.com

Fuente de Internet



Metadatos complementarios - UANCV

TITULO	
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023	
Datos de autor	
Nombres y Apellidos	MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	75082430
URL de ORCID	https://orcid.org/0009-0009-7643-3017
Datos de asesor	
Nombres y apellidos	LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI
Tipo de documento de identidad	DNI
Número de documento de identidad	02389341
URL de ORCID	https://orcid.org/0000-0003-2372-6720
Datos del jurado	
Presidente del jurado	
Nombres Y Apellidos	BENIGNO CALLATA QUISPE
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	01693080
Miembro del jurado 1	
Nombres Y Apellidos	DAVID JUAN GUTIERREZ MAYTA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02409816
Miembro del jurado 2	
Nombres Y Apellidos	ROBERTO PAYE COLQUEHUANCA
Tipo de documento	DNI
Número de documento de identidad	02145441

Datos de investigación	
Línea de investigación	ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (5909-UNESCO)
Grupo de investigación	No aplica.
Agencia de financiamiento	Sin financiamiento.
Ubicación geográfica de la investigación	<p>Dirección: Municipalidad Distrital De Paucarcolla -15.745724806719169, -70.05610301865612</p> <p>País: Perú Departamento: Puno Provincia: Puno Distrito: Paucarcolla https://maps.app.goo.gl/wyUsdK5RRAtbjfk7</p> 
Año o rango de años en que se realizó la investigación	2023 - 2024
URL de disciplinas OCDE https://concytec-pe.github.io/Peru-CRIS/vocabularios/ocde_ford.html - Librería	<p>Negocios, Administración https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.02.04</p> <p>Administración pública https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.02</p> <p>Teoría organizacional https://purl.org/pe-repo/ocde/ford#5.06.03</p>



UNIVERSIDAD ANDINA
NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
[Firma]
Dr. S. S. Tricimaco Aguilar Pinto
DIRECTOR
UNIDAD DE INVESTIGACIÓN FRENTE ADMINISTRATIVO



DECLARACIÓN DE AUTENTICIDAD Y RESPONSABILIDAD

Yo MIRIAM NOEHI HAHANI ONQUE, identificado con DNI Nro. 75082430 en mi condición de egresado de:

- Escuela Profesional
Programa de Segunda Especialidad,
Programa de Maestría o Doctorado

ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación, Trabajo Académico denominada:

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA - 2023

Asesorado por: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Es un tema original.

Declaro que el presente trabajo de tesis es elaborado por mi persona y no existe plagio/copia de ninguna naturaleza, en especial de otro documento de investigación (tesis, revista, texto, congreso, o similar) presentado por persona natural o jurídica alguna ante instituciones académicas, profesionales, de investigación o similares, en el país o en el extranjero.

Dejo constancia que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo de investigación, por lo que no asumiré como tuyas las opiniones vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos, digitales o Internet.

Asimismo, ratifico que soy plenamente consciente de todo el contenido de la tesis y asumo la responsabilidad de cualquier error u omisión en el documento, así como de las connotaciones éticas y legales involucradas.

El incumplimiento de lo declarado da lugar a responsabilidad del declarante, en consecuencia; a través del presente documento asumo frente a terceros, la Universidad Andina Néstor Cáceres Velásquez y/o la Administración Pública toda responsabilidad que pueda derivarse por el trabajo final presentado. Lo señalado incluye responsabilidad pecuniaria incluido el pago de multas u otros por los daños y perjuicios que se ocasionen.

Juliaca 15 de OCTUBRE del 20 24

Firma manuscrita del asesor

FIRMA (ASESOR)

Firma manuscrita obligatoria

FIRMA (obligatoria)



Huella



DEDICATORIA

Primeramente, a dios por haberme permitido llegar hasta este punto y habernos dado salud, ser el manantial de vida y darnos lo necesario para seguir adelante día a día para lograr nuestros objetivos, además de su infinita bondad y amor.

A mis queridos Padres, Jaime Mamani Copa y Teresa Noemi Onque Valdivia por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, sus valores, por la motivación constante que me han permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por su amor. A mis padres por los ejemplos de perseverancia y constancia que me caracterizan y que me han infundado siempre, por el valor mostrado para salir adelante.



AGRADECIMIENTO

“En primer lugar les agradezco a mis padres que siempre me han brindado su apoyo incondicional para poder cumplir todos mis objetivos personales y académicos. Ellos son los que con su cariño me han impulsado siempre a perseguir mis metas y nunca abandonarlas frente a las adversidades. También son los que me han brindado el soporte material y económico para poder concentrarme en los estudios y nunca abandonarlos”.

A la escuela Profesional de Administración y Gestión Pública de Universidad Andina Néstor Cáceres Velázquez, por abrirme las puertas y brindarme la oportunidad de avanzar en mi carrera profesional.

A mis docentes que han sido parte de mi camino universitario, y a todos ellos les quiero agradecer por transmitirme los conocimientos necesarios para hoy poder estar aquí. Sin ustedes los conceptos serían solo palabras, y las palabras ya sabemos quién se las lleva, el viento”.



ÍNDICE

DEDICATORIAiii

AGRADECIMIENTO iv

ÍNDICE v

ÍNDICE DE TABLAS ix

ÍNDICE DE FIGURAS..... xi

RESUMEN.....xii

ABSTRACTxiii

INTRODUCCIÓNxiv

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática. 1

1.2. Formulación del problema 3

 1.2.1. Problema general 3

 1.2.2. Problemas específicos..... 3

1.3. Justificación de la investigación 3

CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general. 5

2.2. Objetivos específicos..... 5

CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación 6

 3.1.1. A nivel internacional..... 6

 3.1.2. A nivel nacional. 7

 3.1.3 A nivel regional..... 8



3.2.	Bases Teóricas.....	8
3.2.1.	Gestión administrativa	8
3.2.1.1.	Importancia de la gestión administrativa.....	10
3.2.2.	Planeación.....	11
3.2.2.1.	Tipos de planes	12
3.2.3.	Organización	13
3.2.4.	Dirección	15
3.2.4.1.	Características de la dirección.....	15
3.2.4.2.	Elementos de la dirección.....	16
3.2.5.	Control.....	17
3.2.6.	Satisfacción laboral.....	19
3.2.6.1.	Consecuencias de la satisfacción laboral	20
3.2.7.	Factores motivacionales	21
3.2.7.1.	Principales factores motivacionales	22
3.2.8.	Condiciones laborales	23
3.2.9.	Sistemas de recompensas.....	24
3.2.9.1.	Objetivos de los sistemas de recompensas	26
3.3.	Marco conceptual.	26

CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1.	Hipótesis general.....	29
4.2.	Hipótesis específicas.....	29
4.3.	Variables.	30



4.3.1. Variable 1..... 30

4.3.2. Variable 2..... 30

4.4. Operacionalización de Variables..... 31

CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación..... 32

5.2. Método de la Investigación. 32

5.3. Tipo de investigación. 33

5.4. Nivel de investigación. 33

5.5. Diseño de investigación..... 33

5.6. Población y muestra. 34

 5.6.1. Población..... 34

 5.6.2. Muestra. 35

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos. 35

 5.7.1. Técnica..... 35

 5.7.2. Fuente. 35

 5.7.3. Instrumento. 35

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento. 35

 5.8.1. Confiabilidad..... 35

 5.8.2. Validez de Instrumento. 36

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos..... 36

5.10. Contrastación de Hipótesis. 36



CAPÍTULO VI

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados 42

6.2. Discusión de resultados..... 54

CONCLUSIÓN

RECOMENDACIONES

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANEXOS

MATRIZ DE CONSISTENCIA

MATRIZ DE DATOS

CUESTIONARIO

VALIDEZ DEL INSTRUMENTO

EVIDENCIAS DEL RECOJO DE DATOS



ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Principales funciones de la gestión administrativa.....	9
Tabla 2: Operacionalización de las variables de investigación.....	31
Tabla 3: Población de estudio del trabajo de investigación.	35
Tabla 4: Alfa de Cronbach	37
Tabla 5: La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	38
Tabla 6: La planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	39
Tabla 7: La organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	40
Tabla 8: La dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	41
Tabla 9: El control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023	42
Tabla 10: Niveles de Correlación	43
Tabla 11: Prueba de Shapiro-Wilk entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral	44
Tabla 12: Correlación Rho de Spearman entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023	45
Tabla 13: Correlación Rho de Spearman entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	47



Tabla 14: Correlación Rho de Spearman entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023	49
Tabla 15: Correlación Rho de Spearman entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	51
Tabla 16: Correlación Rho de Spearman entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	53



ÍNDICE DE FIGURAS

Tabla 1: Tipo de planes	13
Tabla 2: Elementos de la dirección.	17
Tabla 3: Pasos del proceso de control.	18
Tabla 4: Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	46
Tabla 5: Relación entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023	48
Tabla 6: Relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.	50
Tabla 7: Relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	52
Tabla 8: Relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.....	54



RESUMEN

El objetivo general de estudio, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital, de Paucarcolla-2023 desde un enfoque cuantitativo, método deductivo, tipo básico aplicativo, nivel correlacional, diseño no experimental-transversal se utilizó la técnica de la encuesta, instrumento escala de Likert alfa de Cronbach de 0.916 la prueba de normalidad de Shapiro-Wilk tienen el valor de 0.05 por lo que no tienen una distribución normal, por lo consiguiente se tuvo que realizar la correlación con Rho de Spearman teniendo el valor de +0.684 con $p=$ de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05 por tanto es significativo de acuerdo a la estadística Tau-de Kendall. Finalmente, la gestión administrativa juega un rol determinante en la toma de decisiones en las entidades públicas para su buen desarrollo.

Palabras clave: Gestión administrativa y desempeño laboral



ABSTRACT

The general objective of the study, to determine the relationship that exists between administrative management and job satisfaction in the district municipality of Paucarcolla-2023 from a quantitative approach, deductive method, basic application type, correlational level, non-experimental-cross-sectional design was used. The survey technique, Likert scale instrument, Cronbach's alpha of 0.916, the Shapiro-Wilk normality test has a value of 0.05, so they do not have a normal distribution, therefore the correlation with Spearman's Rho had to be carried out. having the value of +0.684 with $p= 0.000$ which is less than the alpha of 0.05 therefore it is significant according to the Tau-Kendall statistic. Finally, administrative management plays a determining role in decision-making in public entities for their proper development.

Keywords: Administrative management and job performance



INTRODUCCIÓN

El presente estudio de investigación titulado "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023" tiene como objetivo: Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023. Considerando que actualmente las entidades empresariales tanto públicas como privadas, buscan contar con instrumentos acordes a las necesidades de las instituciones, para asegurar una prestación de servicio de calidad y óptima hacia los usuarios, para lo cual es muy importante, llevar a cabo un análisis exhaustivo de la capacidad de la gestión administrativa, como es la planeación, organización, dirección y control en sus diferentes áreas para mejorar, sobre todo fortalecer las capacitaciones y el desenvolvimiento de los trabajadores y el buen desarrollo de los funcionarios para alcanzar una satisfacción laboral adecuada.

Por lo que es muy importante realizar esta investigación en torno a la problemática de estas dos variables para las organizaciones y principalmente entidades del estado donde la falta de una adecuada gestión administrativa no ha permitido alcanzar la satisfacción laboral de muchos trabajadores de estas entidades públicas lo que se ve reflejado en la mala calidad de servicio, los bajos niveles de cumplimiento de objetivos debido a la desmotivación e ineficiencia en el liderazgo.

La investigación presente está compuesta por siete capítulos, que se detallarán de la siguiente forma:

El capítulo I contiene la descripción detallada de la realidad problemática la cual es respecto a la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla.

Así mismo se verá el problema principal, se detallará también los problemas secundarios y los objetivos que se lograrán de la investigación.



En el capítulo II se mostrará el objetivo general de la investigación presente, así como los objetivos específicos.

En el capítulo III se dará a conocer el marco teórico de referencia, también se verán las investigaciones que se tomará como antecedentes a esta investigación, se verá también el marco conceptual el mismo que es principal y de gran importancia en el entendimiento del contenido planteado. En este capítulo se verán también la contratación de las hipótesis que se plantearon.

El capítulo IV de esta investigación está conformado por el planteamiento de la hipótesis general y por las hipótesis específicas, también el detalle de las variables y de la operacionalización de estas.

En el capítulo V podremos ver la metodología que se ha utilizado en la investigación presente, este apartado muestra el enfoque a utilizar en la investigación, el método, el tipo, el nivel y el diseño de investigación, así como la determinación de la población y la muestra. Se detallará la técnica y el instrumento a utilizar en la recolección de datos.

El contenido del capítulo VI contiene los resultados que se obtuvieron a partir de la recolección de datos y la interpretación de estos datos. En la última parte podremos ver las conclusiones y recomendaciones a partir de la investigación presente.



CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

1.1. Exposición de la situación problemática.

En la actualidad, la gestión administrativa juega un rol importante las entidades privadas como públicas ya que están en la búsqueda permanente del éxito y logro de objetivos institucionales; siendo esencial conocer y desarrollar eficientemente cada componente de la gestión administrativa como la planeación, organización, dirección y control con el propósito de cumplir los objetivos planteado y las expectativas de los trabajadores, fundamentalmente, las que se vinculan a la satisfacción laboral los autores Robbins & Coulter (2012) afirman que la gestión administrativa consta de una serie de procesos que nos llevan al cumplimiento de las metas y objetivos La administración implica coordinar y supervisar las actividades laborales de otros para que sus actividades se lleven a cabo de manera eficiente y eficaz. Ya sabemos que coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue un puesto directivo de una no gerencial. Por otra parte González (2001) La satisfacción laboral es la relación que los colaboradores tienen con su lugar de trabajo y las actividades que realizan. Son muchos los factores que pueden contribuir a la satisfacción o insatisfacción laboral en las organizaciones dentro de las principales tenemos. El ambiente laboral, las relaciones con los empleados y el salario.



A nivel mundial la competitividad es cada vez más agresiva tanto para instituciones públicas y privadas por lo que la gestión administrativa es una herramienta fundamental para alcanzar el éxito organizacional, el eficiente cumplimiento de objetivos. Sin embargo, no solo se requiere que las organizaciones desarrollen su adecuado proceso de la gestión administrativa también es fundamental garantizar la satisfacción laboral de sus colaboradores y así asegurar el crecimiento institucional, el mismo que permite el logro de metas y objetivos propuestos por la entidad.

En muchos países de América latina las entidades estatales cuentan con la problemática de aplicar una adecuada gestión administrativa y sus procesos para el logro de sus objetivos por otro lado, aunque hay un cierto porcentaje de entidades que toman en cuenta la importancia del recurso humano hay muchas otras que no toman en cuenta que las personas son generadoras de los resultados, y crean ventajas competitivas. Así, resulta trascendente para las organizaciones conocer cuáles son algunos de los factores que pueden influir para favorecer este compromiso y alcanzar la satisfacción laboral de los mismos.

En Perú, no es ajeno a esta problemática sobre todo en instituciones del estado las cuales enfrentan constantes problemas debido a una mala gestión administrativa en diferentes aspectos y se ve reflejado en la insatisfacción laboral. el incumplimiento de los objetivos y diferentes problemas político por lo que la planeación, organización, dirección y control es necesaria para prevenir o corregir problemas y motivar a la organización y a todos sus miembros.

Este contexto, motiva a realizar el presente estudio de investigación que, a primera instancia, Establecer la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla. lo que nos permitirá proponer a la municipalidad realizar mejores estrategias para mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad.



1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema general

- **PG:** ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?

1.2.2. Problemas específicos

- **PE1:** ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?
- **PE2:** ¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?
- **PE3:** ¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?
- **PE4:** ¿Cuál es la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?

1.3. Justificación de la investigación

Justificación teórica: El presente trabajo de investigación se realizó con la finalidad de determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla. Tomando en cuenta la importancia de estas variables de estudio para alcanzar las metas y objetivos organizacionales. Por otra parte, en la revisión bibliográfica de las variables de investigación se dará claridad a los conceptos de forma tal que nos permita proponer nuevas teorías y sugerencias sobre el tema de investigación.

Justificación metodológica: Se mostrará resultados que permitió conocer la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla y servirá como referencia para otras investigaciones referentes a estas variables de investigación las cuales serán desarrolladas mediante el método de investigación científica. Por otra parte, el



instrumento del proyecto de investigación desarrollado bajo el método científico que permitirá conocer la opinión de los colaboradores de la municipalidad lo cual permitirá determinar la relación de las variables de estudio.

Justificación practica: Finalmente se busca reconocer la importancia de la investigación dentro del campo de la administración pública, lo cual beneficiará a la Municipalidad Distrital de Paucarcolla y contribuirá al mejoramiento de los sistemas de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de esta entidad pública.



CAPÍTULO II

OBJETIVOS

2.1. Objetivo general.

- **OG:** Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

2.2. Objetivos específicos.

- **OE1:** Establecer la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023
- **OE2:** Establecer la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023
- **OE3:** Establecer la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023
- **OE4:** Establecer la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023



CAPÍTULO III

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

3.1. Antecedentes de investigación

3.1.1. A nivel internacional.

Gerrero & Pérez (2018) En su trabajo de investigación plantearon como objetivo determinar la influencia de la satisfacción laboral en la gestión administrativa en la Municipales de la provincia de Tungurahua. En cuanto a la metodología aplicada fue de enfoque cuantitativo, tipo básico de nivel descriptiva, se utilizó las técnicas del cuestionario a una muestra de 172 colaboradores, con lo cual se recolecto la información necesaria para su posterior análisis y llegar a la conclusión de que existe una correlación alta y significancia entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa con un valor de Rho de Spearman de 0,054.

Sanchez (2020) En su tesis de investigación planteo como objetivo general, determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los profesionales de la salud del ECU 911, Quevedo, Ecuador. en esta investigación se usó la metodología cuantitativa; tipo básica, diseño no experimental, descriptiva correlacional se utilizó como instrumento el cuestionario, la muestra estaba conformado por 64 colaboradores con lo cual se obtuvo valiosa información el trabajo de investigación culmina demostrando que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral.



3.1.2. A nivel nacional.

Tarrillo (2022) El autor realizo una investigación con el propósito determinar la relación entre gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén, para lo cual se aplicó el método de investigación tipo básica y enfoque cuantitativo, el diseño no experimental y de enfoque cuantitativo. Para la recolección de información se utilizó la técnica de la encuesta, a una muestra total de 82 colaboradores de la universidad finalmente los resultados llevaron a la conclusión que existe relación moderada y significativa entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral.

Meza (2019) El autor en su tesis de investigación planteo como objetivo general determinar la relación que existe entre las variables gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público de la región de Lambayeque, para lo cual utilizo el método analítica-deductiva, con enfoque cuantitativo y diseño no experimental de corte transversal correlacional, para la recolección de información de uso la técnica de la encuesta a una muestra de 19 colaboradores, finalmente se llegó a la conclusión que existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Pumaquispe (2022) En su trabajo de la investigación planteo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, para lo cual se utilizó la metodología de diseño no experimental de corte transversal, tipo aplicada, nivel descriptivo correlacional, la muestra estuvo conformada por 57 trabajadores de la entidad, para la recolección de datos se usó la técnica de la encuesta. El trabajo de investigación finalmente llego a la conclusión que la gestión administrativa y sus diferentes dimensiones como: planeación, organización, dirección y control se relacionan significativamente en la satisfacción laboral en la municipalidad.



3.1.3 A nivel regional.

Panca (2023) En su tesis de investigación estableció como objetivo determinar el impacto de la reforma administrativa en la satisfacción laboral del personal del Poder Judicial de los Módulos Distritales del departamento de Puno, para lo cual se utilizó el método de la investigación correlacional causal y diseño transeccional la recolección de datos se dio mediante la técnica de la encuesta a una muestra de 142 colaboradores la investigación concluye que la reforma administrativa implementada en los Módulos Distritales del Poder Judicial tiene impacto significativo en la satisfacción laboral del personal que labora en esta institución.

Mamani (2019) El autor de la tesis de investigación planteo como objetivo, determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de las instituciones educativas Pedagógico. Para lo cual aplico la metodología de tipo cuantitativa - básica de nivel descriptivo y el diseño no experimental, para la recolección de información se usó la técnica de la encuesta, a una muestra de 70 docentes de la institución finalmente el estudio concluye demostrando que existe relación significativa entre las variables clima organizacional y satisfacción laboral lo que demuestra la importancia de estas variables para el logro de los objetivos de la institución educativa y sus docentes.

3.2. Bases Teóricas.

3.2.1. Gestión administrativa

Robbins & Coulter (2012) La administración implica coordinar y supervisar las actividades laborales de otros para que sus actividades se lleven a cabo de manera eficiente y eficaz. Ya sabemos que coordinar y supervisar el trabajo de otros es lo que distingue un puesto directivo de una no gerencial. Sin embargo, esto no significa que los gerentes puedan hacer lo que quieran. en cualquier momento, en cualquier lugar o de cualquier manera. En cambio, la gestión implica garantizar que las actividades laborales



se completan de manera eficiente y efectiva por parte de las personas responsables de realizarlas, o al menos eso es lo que los gerentes aspiran a hacer.

Chiavenato (2006) La gestión administrativa es una de las funciones de cualquier organización. El objetivo de la gestión administrativa es gestionar de forma eficiente todos los recursos con los que cuenta la organización. Los gerentes son los principales encargados de aplicar las diferentes funciones de la gestión administrativa las cuales son la planificación, organización, dirección y control que su adecuado uso lleva al cumplimiento de objetivos.

De la Guerra (2020) La gestión administrativa es el conjunto de actividades desarrolladas para dirigir de manera eficiente y correcta una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos con el solo propósito de alcanzar las metas y objetivos de la organización, la gestión administrativa cumple las siguientes funciones principales.

Tabla 1

Principales funciones de la gestión administrativa

Funciones	Conceptos
División del trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • El trabajo debe dividirse sistemáticamente para que no haya confusión. Claridad sobre quién tiene que hacer qué
Autoridad y responsabilidad	<ul style="list-style-type: none"> ✓ No hay responsabilidad sin autoridad. Autoridad y la responsabilidad son coexistentes
Iniciativa	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Se debe alentar a los empleados a tomar la iniciativa. Pensar y ejecutar planes en todos los niveles gerenciales para que los subordinados tengan la oportunidad de usar su propia iniciativa.
Centralización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Centralización de la autoridad en pocos lugares
Unidad de dirección	<ul style="list-style-type: none"> • Cada empleado: una dirección, es decir, un objetivo común

Nota. Esta tabla muestra las principales funciones de la gestión administrativa.



3.2.1.1. Importancia de la gestión administrativa

Según el autor Misra (2015) la gestión administrativas es importante por lo siguiente:

1. **Utilización Efectiva de los Recursos:** La gerencia trata de hacer efectivo utilización de diversos recursos. Los recursos son escasos por naturaleza y para satisfacer la demanda de la sociedad, su contribución debe ser máxima para los intereses generales de la sociedad. La dirección no sólo decide en qué alternativa en particular debe usarse un recurso en particular, sino también toma acciones para utilizarlo en esa alternativa particular de la mejor manera.
2. **Desarrollo de Recursos:** La gerencia desarrolla varios recursos como los factores humanos como con los no humanos, la gestión es el desarrollo de las personas. Sin embargo, la mayoría de las investigaciones para el desarrollo de recursos se llevan a cabo de forma organizada. forma y gestión está involucrada en estas actividades organizadas. De este modo, a través del desarrollo de los recursos, la gestión mejora la calidad de vida de las personas en la sociedad.
3. **Incorporar Innovaciones:** Hoy en día, los cambios están ocurriendo a un ritmo muy rápido tanto en tecnología como en procesos y estructuras sociales. Estos cambios necesitan incorporarse para mantener las organizaciones vivas y eficientes, las organizaciones requieren un alto grado de especialización, un alto nivel de competencia y complejos tecnología. Todo ello requiere una gestión eficiente para que las organizaciones trabajar de la manera más eficiente.
4. **Integrando Diversos Grupos de Interés:** En los esfuerzos organizados, hay varios grupos de interés y ejercen presión sobre otros grupos para participación máxima en la producción combinada. Por ejemplo, en el caso de una organización empresarial, existen varios grupos de presión como accionistas, empleados, gobierno, etc. Estos grupos de interés tienen presión sobre una organización. En una sociedad más avanzada y compleja, más tal presión está



en la organización. La gerencia tiene que equilibrar estas presiones de varios grupos de interés.

5. **Estabilidad en la sociedad:** la gestión proporciona estabilidad en la sociedad al cambiando y modificando los recursos de acuerdo con los cambios entorno de la sociedad. En la era moderna, se pone más énfasis en los nuevos inventos para el mejoramiento de los seres humanos. Estos inventos envejecen sistemas y factores en su mayoría obsoletos e ineficientes. La administración proporciona integración entre tradiciones y nuevas invenciones y salvaguardias de la sociedad del impacto desfavorable de estos inventos para que la continuidad en la sociedad se mantiene el proceso.

3.2.2. Planeación

Robbins & Coulter (2012) Mencionan que la planificación implica definir las metas de la organización, establecer estrategias para lograr esas metas y desarrollar planes para integrar y coordinar actividades de trabajo. Tiene que ver tanto con los fines (qué) como con los medios (cómo). Cuando usamos el término planificación, nos referimos a la planificación formal. En la planificación formal, se definen metas específicas que cubren un período de tiempo específico. Estos objetivos están escritos y compartido con los miembros de la organización para reducir la ambigüedad y crear una comprensión de lo que hay que hacer (p. 204)

Charles (2019) Menciona que la planeación es una de las principales actividades dentro de la gestión administrativa y por ende los gerentes deben pensar tanto retrospectivamente (sobre eventos pasados) y prospectivamente (sobre oportunidades futuras y amenazas inminentes). La planificación implica pensar en fortalezas y debilidades de la organización, así como la toma de decisiones sobre los estados deseados y las formas de lograrlos



Pimentel (1999) La planificación proporciona dirección tanto a los gerentes como a los no gerentes. Cuando los empleados saben lo que su organización o unidad de trabajo está tratando de lograr y deben contribuir para alcanzar las metas, pueden coordinar sus actividades, cooperar entre sí, y hacer lo que sea necesario para lograr esos objetivos.

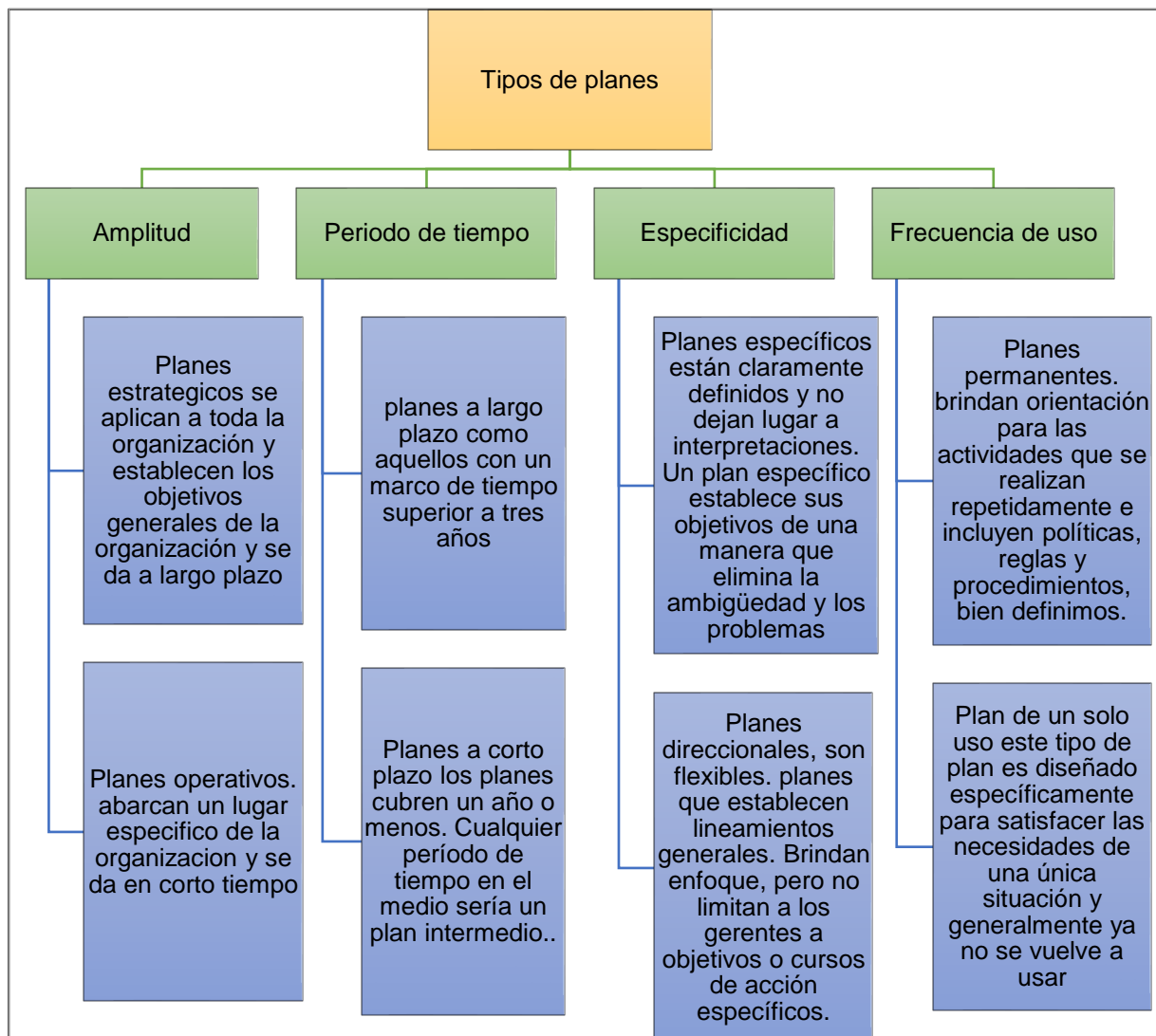
Misra (2015) La planificación es la característica principal de una gestión que se comporta con planes para el futuro curso de acción y decide para el más correcto curso de acción para conseguir metas fijas, la planificación es la preparación previa de las acciones a tomar en relación con cualquier trabajo.

3.2.2.1. Tipos de planes

Las formas más populares de describir los planes organizacionales son amplitud (estratégico versus operativo), marco de tiempo (corto plazo versus largo plazo), especificidad (direccional versus específico), y frecuencia.

Figura 1

Tipo de planes



Nota. Esta figura representa los elementos del proceso de dirección de la variable gestión administrativa mencionado según Misra (2015)

3.2.3. Organización

Robbins & Coulter (2012) La organización es la división y estructurar el trabajo para lograr metas organizacionales. Es un proceso importante durante el cual los gerentes diseñan la estructura de una organización. La estructura organizativa es la disposición formal de los puestos dentro de una organización. Esta estructura, que se puede mostrar visualmente en un organigrama, también sirve para muchos propósitos.



están involucrados en el diseño organizacional, un proceso que implica decisiones sobre seis claves elementos:

- ✓ Especialización del trabajo.
- ✓ Departamentalización.
- ✓ Cadena de mando.
- ✓ Tramo de control,
- ✓ Centralización
- ✓ Descentralización

Marco & Loguzzo (2016) Lo organización es la acción de organizar una organización, es decir, una entidad social, deliberadamente constituida para la persecución de sus objetivos. Esta función consiste esencialmente en la estructuración de la organización. Haciendo referencia a cuál es la mejor manera de dividir el trabajo y cómo agrupar y coordinar las tareas de la forma más efectiva, así como también al establecimiento de líneas de autoridad y responsabilidad, y a la asociación de personas y recursos a puestos específicos.

Misra (2015) La organización está relacionada con la participación de recursos físicos, financieros, recursos humanos, así como el desarrollo de relaciones productivas que aparece entre ellos para la obtención de criterios organizativos. relaciona la organización con la organización de un negocio que dará todo lo necesario para su funcionamiento. Prácticamente, organizar un el negocio necesita encontrar y mostrar constituyentes humanos y no humanos para arreglos organizativos. El proceso de Organización incluye:

- Actividades de exploración
- Clasificación de grupos de actividades.
- Declaración de responsabilidades



- Delegar autoridad y responsabilidad.
- Funcionar con autoridad y coordinación.

3.2.4. Dirección

Robbins & Coulter (2012) La dirección básicamente se refiere a el proceso de instruir, guiar, asesorar, motivar y liderar personas de la organización para lograr sus objetivos. Es una de las funciones gerenciales clave realizado por cada gerente. Dirigente es un proceso gerencial que tiene lugar a lo largo de la vida de una organización (p. 170)

Escalante (2015) La dirección es uno de los procesos más importantes en la gestión administrativa debido que sólo a través de la dirección adecuada. El líder guías a sus subordinados al logro de objetivos comunes, los gerentes no sólo le dicen a las personas de la organización en cuanto a lo que deben hacer, cuando deben hacer y cómo deberían hacerlo, también ellos ven que sus instrucciones son implementado en la perspectiva adecuada lo cual muy a menudo, esto se convierte en un importante factor en la eficiencia y eficacia del funcionamiento de la organización

Misra (2015) La dirección es el sector de la función directiva que permite métodos organizacionales para trabajar correcta y eficientemente en la obtención desafíos organizacionales. Esta es una preocupación entre el personal de una gestión que influye, guía, supervisa y motiva a los subordinados para obtención de parámetros organizativos.

3.2.4.1. Características de la dirección

Una buena dirección cumple ciertas características las cuales menciona el autor Escalante (2015)



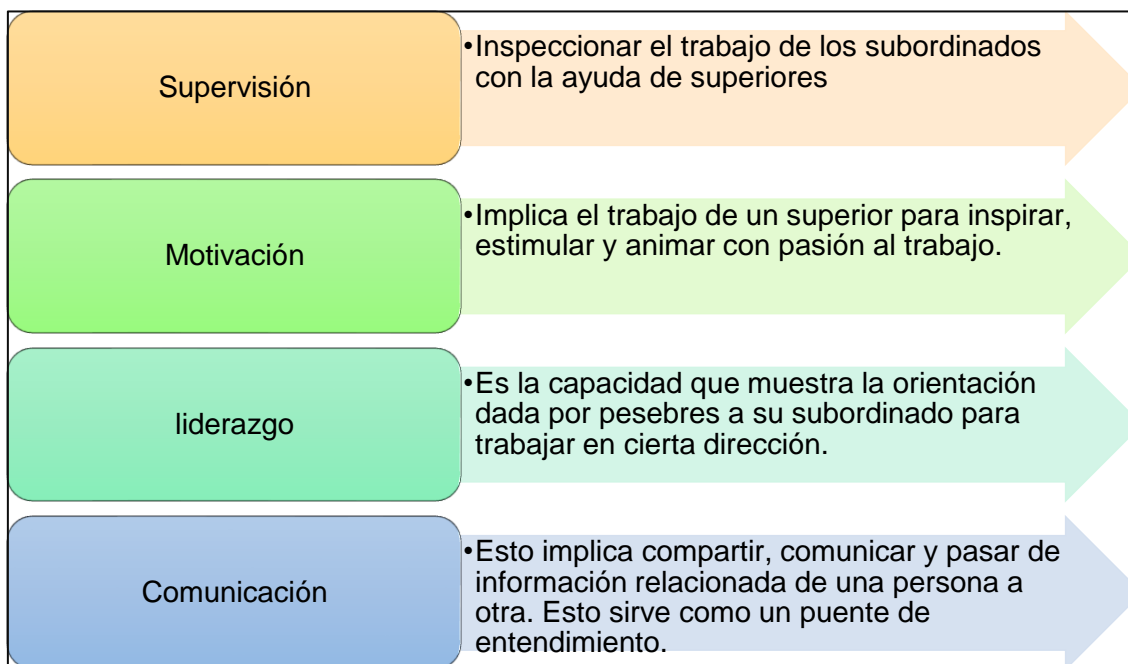
- ✓ **Dirigir inicia la acción:** Dirigir es una función gerencial clave. A el gerente tiene que realizar esta función junto con la planificación, organizar, dotar de personal y controlar mientras cumple con sus funciones en la organización. Mientras otra función es preparar un escenario para acción, dirigir inicia la acción en la organización.
- ✓ **La dirección tiene lugar en todos los niveles de gestión:** Cada gerente, de alto ejecutivo a supervisor cumple la función de dirigir. La dirección tiene lugar donde quiera relación superior subordinado existir.
- ✓ **Dirigir es un proceso continuo:** Dirigir es una actividad continua, tiene lugar a lo largo de la vida de la organización independientemente de las personas que ocupan cargos directivos posiciones. Pero el proceso de dirección sigue porque sin dirección las actividades organizativas pueden no continuar más.
- ✓ **Dirigir los flujos de arriba hacia abajo:** La dirección se inicia primero en la parte superior nivel y fluye hacia el fondo a través de la jerarquía organizacional.

3.2.4.2. Elementos de la dirección

Según el autor Misra (2015) menciona los siguientes elementos de la dirección.

Figura 2

Elementos de la dirección



Nota: Esta figura representa los elementos del proceso de dirección de la variable gestión administrativa mencionado según Misra (2015)

3.2.5. Control

Robbins & Coulter (2012) El control es el proceso de monitorear, comparar y corregir el trabajo. actuación. Todos los gerentes deben controlar incluso si sus unidades se están desempeñando según lo planeado. porque realmente no pueden saber eso a menos que hayan evaluado qué actividades han sido hecho y comparó el desempeño real contra el estándar deseado. Los controles efectivos aseguran que las actividades se completen de manera que conduzcan al logro de las metas (p. 486)

Misra (2015) Control implica la medición del enfoque contra particular estándares con alteraciones en la deflexión, si las hay, se asegurará de que el enfoque de los objetivos organizacionales. La idea detrás del control es asegurarse de que todo vendrá de conformidad con normas particulares

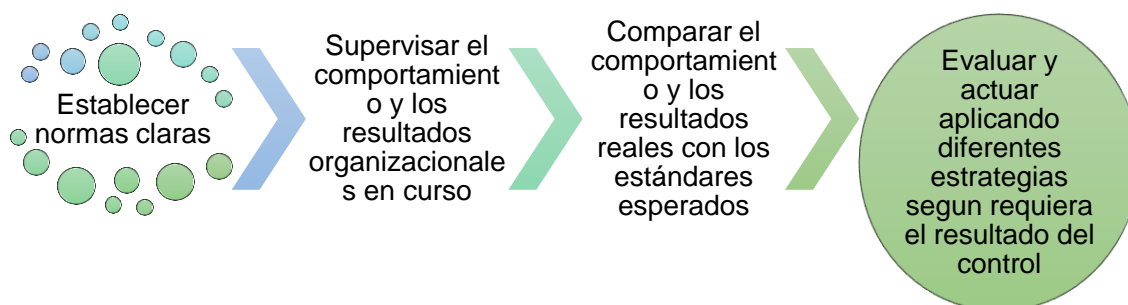
. El control, es básicamente un mecanismo de analizar el progreso que ocurre hacia metas y objetivos particulares si es necesarios para corregir cualquier desviación

y la corrección de actividades de subordinados para garantizar los objetivos de la empresa con planes relacionados para obtener ellos llegaron.

Charles (2019) El control se define como el proceso de monitorear y evaluar con el propósito de iniciar las acciones necesarias para mantener o mejorar la efectividad. De este modo, Los gerentes que participan en la actividad de control observan, evalúan y, cuando es necesario, sugieren acciones correctivas (p. 575)

Figura 3

Pasos del proceso de control



Nota. Esta figura representa los pasos para un adecuado proceso de control de la variable gestión administrativa mencionado según Charles (2019)

1. **Establecer normas.** Los estándares son los fines y medios, las metas establecidas durante el proceso de planificación; por lo tanto, la planificación y el control están íntimamente entrelazados. La planificación proporciona la base para el control. proceso al proporcionar los estándares de desempeño contra los cuales los gerentes comparan actividades. Posteriormente, la información generada como parte del proceso de control proporciona información importante en el próximo ciclo de planificación.
2. **Supervisar el comportamiento y los resultados organizacionales en curso.** Después de determinar lo que se debe medir, por quién, cuándo y cómo, se hace una evaluación de lo que realmente ha ocurrido.
3. **Comparar el comportamiento y los resultados reales con los estándares.** El comportamiento continuo se compara con los estándares. Esta evaluación



implica comparar los logros reales de la organización en relación con los fines planificados (qué organización está tratando de lograr) y los medios (cómo una organización pretende que se desarrollen las acciones). El resultado de esta comparación proporciona a los gerentes la información que evaluarán en el paso final.

4. **Evaluar y actuar.** Usando la información comparativa, los gerentes sacan conclusiones sobre las relaciones encontradas entre las expectativas y la realidad y luego decidir si mantener el estado actual, cambiar el estándar o tomar medidas correctivas.

3.2.6. Satisfacción laboral

González (2001) La satisfacción laboral es la relación que los colaboradores tienen con su lugar de trabajo y las actividades que realizan. Son muchos los factores que pueden contribuir a la satisfacción o insatisfacción laboral en las organizaciones dentro de las principales tenemos. El ambiente laboral, las relaciones con los empleados y el salario.

Armstrong (2007) satisfacción laboral definida como una construcción global o como una constelación de diferentes dimensiones para que el empleado reacciona afectivamente. Es la forma en que los empleados se sienten acerca de sus trabajos y diferentes aspectos de sus trabajos.

Kaleedy (2018) La satisfacción laboral puede verse como una reacción a un trabajo que surge de lo que busca un trabajo en el individuo. comparación con los resultados reales que el trabajo proporciona al individuo

Vanarse (2019) Afirma que, con el fin de mantener la satisfacción laboral de los empleados en el nivel óptimo, existe dimensiones las cuales deben cuidarse adecuadamente. Este enfoque resulta beneficioso tanto para el empleado como para la organización para permitirles alcanzar sus objetivos



- ✓ **El trabajo en sí:** es la medida en que el trabajo proporciona al individuo tareas interesantes, oportunidades para aprender y la posibilidad de aceptar responsabilidades.
- ✓ **Pago:** la cantidad de remuneración financiera que se recibe y el grado en que se considera equitativo frente al de los demás en la organización.
- ✓ **Oportunidades de promoción:** Las posibilidades de ascenso en la organización.
- ✓ **Supervisión:** Las habilidades del supervisor para brindar asistencia técnica y apoyo conductual.
- ✓ **Compañeros de trabajo:** el grado en que los compañeros de trabajo son técnicamente competentes y socialmente solidarios.

Menciona que hay dos tipos de satisfacción laboral basados en el nivel de sentimientos de los empleados sobre sus trabajos. La primera y más estudiado es la satisfacción laboral global, que se refiere a los sentimientos generales de los empleados acerca de su trabajo. El segundo tipo es la satisfacción de la faceta laboral, que se refiere a los sentimientos sobre aspectos específicos del trabajo tales como beneficios salariales y calidad de las relaciones con los compañeros de trabajo.

3.2.6.1. Consecuencias de la satisfacción laboral

Vanarse (2019) Hay muchos autores que mencionan la importancia de la satisfacción laboral en las organizaciones y sus consecuencias ya que la satisfacción laboral influye en diferentes aspectos como en la productividad, la rotación y el ausentismo, salud física y psicológica.

- ✓ **Productividad** Los resultados de la investigación han demostrado que la relación entre satisfacción y productividad es positiva, los empleados satisfechos



por lo general serán los empleados más productivos debido que a nivel organizacional existe una fuerte relación entre satisfacción y productividad.

- ✓ **Salud Física y Psicológica:** las personas a las que no les gusta su trabajo pueden experimentar problemas de salud negativos efectos que son psicológicos o físicos, mientras que los empleados con altos niveles de satisfacción laboral tienden a experimentar una mejor salud física y mental.
- ✓ **Ausentismo:** el ausentismo se considera un comportamiento de retiro cuando se utiliza como una forma de escapar sobre entornos de trabajo indeseables.
- ✓ **Rotación:** alta tasa de rotación de empleados prevalece en un entorno en la que los empleados están muy insatisfechos. Sin embargo, si los empleados se sienten satisfechos en su lugar de trabajo las rotaciones serán mínimas.

3.2.7. Factores motivacionales

González (2001) Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento, desarrollo personal, reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, que tienen la mayor responsabilidad para los individuos dentro la organización.

Rinehart (2004) La motivación es un factor principal que determina si una persona realizará bien una tarea y si esta se siente satisfecha en su lugar de trabajo. La motivación es una fuerza dentro o fuera del cuerpo que energiza, dirige y sostiene el comportamiento humano. dentro del cuerpo. Surge como consecuencia del deseo de una persona de satisfacer necesidades insatisfechas o resolver pensamientos conflictivos.

Misra (2015) La motivación es de gran interés para los empleadores: todos los empleadores quieren que su gente se desempeñe al máximo de sus posibilidades. habilidades. Se esfuerzan mucho en evaluar a los solicitantes para asegurarse de que tengan las habilidades necesarias y motivación para desempeñarse bien. Se esfuerzan



por aportar todos los recursos necesarios y un buen trabajo ambiente. Sin embargo, la motivación sigue siendo un factor difícil de manejar

Kaleedy (2018) la motivación es un factor muy esencial en esa afición, que requería estar motivado y motivar a otras personas a entrenar bien para lograr los resultados esperados. La motivación aumenta el rendimiento de los empleados, ayuda a los empleados a desempeñarse a un nivel superior, maximizar las habilidades de un individuo y también tener determinación y ambición.

3.2.7.1. Principales factores motivacionales

Kaleedy (2018) Factores motivacionales, emiten satisfacción positiva. Estos factores son las intrínsecas, las que motivan a los empleados para un mejor desempeño. Por lo tanto, estos factores satisfactorios están involucrados en el desempeño del trabajo, que es por qué actúan como factores motivacionales

1. **El reconocimiento:** son los actos de elogiar y reconocer los logros de los empleados como una forma definitiva de motivar al empleado, el reconocimiento no solo agrega motivación, sino que también aumenta la satisfacción y que el empleado disfrute del trabajo. Además, este comportamiento podría aumentar la productividad de un individuo y el compromiso con la empresa.
2. **Sentido de logro:** logro, un sentimiento de orgullo por haber hecho algo difícil y materia que vale la pena. Este factor no sólo emite motivación, sino que también genera confianza y autoestima, que son importantes elementos en la vida laboral.
3. **Oportunidades de crecimiento y promoción:** Oportunidades de crecimiento y avance son factores esenciales para la motivación de los empleados y la mejora del rendimiento. Las personas tienen metas y tienen oportunidades de promoción aumenta la voluntad de los individuos para trabajar más duro, con el



fin de alcanzar una posición superior o un objetivo determinado en una organización.

4. **Responsabilidad:** a la mayoría de las personas les gusta ser responsables de su trabajo. Empleados se le debe dar la propiedad de la obra. Por lo tanto, los gerentes deben proporcionar a los empleados la propiedad del trabajo y minimizar control, pero siempre manteniendo la rendición de cuentas.
5. **Significado del trabajo:** para que un empleado esté motivado, el trabajo en sí debe ser desafiante e interesante. Esto aumenta el placer de trabajar, la satisfacción laboral y también la productividad. Eventualmente, pasamos casi un tercio del día en el trabajo, por lo que los centros laborales son un lugar importante en la vida humana.

3.2.8. Condiciones laborales

Rinehart (2004) Las condiciones laborales se refieren a una variedad de áreas técnicas que los trabajadores se enfrentan en el lugar de trabajo, relacionados con su trabajo y con el equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar, social y comunitaria que incluyen los siguientes aspectos.

- ✓ Seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Protección de la maternidad.
- ✓ Cuestiones trabajo-familia.
- ✓ Tiempo de trabajo.
- ✓ Salarios e ingresos.
- ✓ Organización del trabajo.
- ✓ Acoso sexual Y violencia en el trabajo.
- ✓ Instalaciones de bienestar para los trabajadores.

González (2001) El trabajo es una parte intrínseca de la sociedad y de nuestro día a día vidas. La mayoría de las personas pasan la mayor parte de su vigilia horas de



trabajo y, por lo tanto, el trabajo remunerado representa más que los ingresos que proporciona. Contribuye a calidad de vida tanto positiva como negativamente, en parte debido a su papel fundamental para influir en la "identidad e interacciones sociales.

Rinehart (2004) Para las empresas, los trabajadores son una parte importante del valor creación, que a su vez contribuye al desarrollo de nuevos productos y servicios. Para las sociedades hay ganancias asociadas con trabajos de alta calidad y costos asociados con trabajos de mala calidad. Por estas razones, las condiciones del empleo y su mejora es una preocupación política reconocida. La calidad del trabajo es un concepto multidimensional, como se reconoce tanto en el enfoques políticos y marcos de investigación. A pesar de los marcos utilizados para analizar y monitorear la calidad del trabajo pueden variar, comparten muchas dimensiones comunes, y en enfatizar en particular la importancia de capturar la experiencia de trabajo.

3.2.9. Sistemas de recompensas

González (2001) Los sistemas de recompensas se ocupan de la formulación e implementación de estrategias y políticas para recompensar a las personas de manera justa, equitativa y consistente de acuerdo con su valor para la organización. Se ocupa del desarrollo de estrategias de recompensa y del diseño, implementación y mantenimiento de sistemas de recompensa (procesos, prácticas y procedimientos de recompensa) que tienen como objetivo satisfacer las necesidades tanto de la organización como de sus partes interesadas. recompensa puede considerarse como la expresión fundamental de la relación de trabajo.

Armstrong (2007) Un sistema de recompensas consta de una serie de procesos y actividades interrelacionados que combinan para garantizar que la gestión de recompensas se lleve a cabo de manera efectiva en beneficio de la organización y la gente que trabaja allí. Estos se describen a continuación.



- ✓ **Estrategia de recompensa:** La estrategia de recompensa establece lo que la organización pretende hacer a largo plazo para desarrollar e implementar políticas, prácticas y procesos de recompensa que promoverán el logro de sus objetivos de negocio.
- ✓ **Políticas de recompensa:** Las políticas de recompensas abordan los siguientes temas generales el nivel de recompensas teniendo en cuenta la postura del mercado cómo las tasas internas de pago deben compararse con las tasas del mercado
- ✓ **Recompensa total:** La recompensa total es la combinación de recompensas financieras y no financieras disponibles para empleados.
- ✓ **Remuneración total:** La remuneración total es el valor de todos los pagos en efectivo (ingresos totales) y beneficios recibidos por empleados.
- ✓ **Sueldo base o base:** La tarifa base es la cantidad de pago (el sueldo o salario fijo) que constituye la tarifa para el trabajo. Puede variar según el grado del trabajo o, para los trabajadores manuales, el nivel de habilidad. Requerido.
- ✓ **Evaluación del trabajo:** La evaluación de puestos es un proceso sistemático para definir el valor relativo o el tamaño de los puestos dentro de una organización con el fin de establecer relatividades internas y proporcionar la base para diseñar una estructura de pago directamente.
- ✓ **Beneficios para empleados:** Los beneficios de los empleados incluyen pensiones, pago por enfermedad, cobertura de seguro, automóviles de empresa y una serie de otros "beneficios" que comprenden elementos de remuneración adicional a las diversas formas de pago en efectivo y también incluye disposiciones para los empleados que no son estrictamente remuneración, como vacaciones anuales.



3.2.9.1. Objetivos de los sistemas de recompensas

- ✓ Recompensar a las personas de acuerdo con lo que la organización valora y quiere pagar.
- ✓ Recompensar a las personas por el valor que crean.
- ✓ Recompensar las cosas correctas para transmitir el mensaje correcto sobre lo que es importante en términos de comportamientos y resultados.
- ✓ Desarrollar una cultura de desempeño.
- ✓ Motivar a las personas y conseguir su compromiso y engagement.
- ✓ Ayudar a atraer y retener a las personas de alta calidad que necesita la organización.
- ✓ Desarrollar una relación laboral positiva y un contrato psicológico.

3.3. Marco conceptual.

Gestión administrativa

La gestión administrativa es el conjunto de actividades desarrolladas para dirigir de manera eficiente y correcta una organización mediante una conducción racional de tareas, esfuerzos y recursos con el solo propósito de alcanzar las metas y objetivos de la organización

Planeación

La planificación implica definir los objetivos de la organización, establecer una estrategia general para lograr esos objetivos y desarrollar planes para las actividades laborales de la organización.

Organización

La organización está relacionada con la participación de recursos físicos, financieros, recursos humanos, así como el desarrollo de relaciones productivas que aparece entre ellos para la obtención de criterios organizativos.



Dirección

La dirección es uno de los procesos más importantes en la gestión administrativa debido que sólo a través de la dirección adecuada. El líder guías a sus subordinados al logro de objetivos comunes.

Control

El control, es básicamente un mecanismo de analizar el progreso que ocurre hacia metas y objetivos particulares si es necesarios para corregir cualquier desviación y la corrección de actividades de subordinados para garantizar los objetivos de la empresa con planes relacionados para obtener ellos llegaron.

Satisfacción laboral

La satisfacción laboral es la relación que los colaboradores tienen con su lugar de trabajo y las actividades que realizan. Son muchos los factores que pueden contribuir a la satisfacción o insatisfacción laboral en las organizaciones dentro de las principales tenemos. El ambiente laboral, las relaciones con los empleados y el salario.

Factores motivacionales

Los factores motivacionales involucran los sentimientos relacionados con el crecimiento, desarrollo personal, reconocimiento profesional y las necesidades de autorrealización, que tienen la mayor responsabilidad para los individuos dentro la organización.

Condiciones laborales

Las condiciones laborales se refieren a una variedad de áreas técnicas que los trabajadores se enfrentan en el lugar de trabajo, relacionados con su trabajo y con el equilibrio entre su vida laboral y su vida familiar, social y comunitaria.



Sistemas de recompensas

Un sistema de recompensas consta de una serie de procesos y actividades interrelacionados que combinan para garantizar que la gestión de recompensas se lleve a cabo de manera efectiva en beneficio de la organización y la gente que trabaja allí.



CAPÍTULO IV

HIPÓTESIS

4.1. Hipótesis general

- **HG:** Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

4.2. Hipótesis específicas.

- **HE1:** Existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023
- **HE2:** Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023
- **HE3:** Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023
- **HE4:** Existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023



4.3. Variables.

Las variables por estudiar en el desarrollo de esta investigación son:

4.3.1. Variable 1.

- Gestión administrativa

Dimensiones

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

4.3.2. Variable 2.

- Satisfacción laboral

Dimensiones

- Factores motivacionales
- Condiciones de trabajo
- Sistemas de recompensas

4.4. Operacionalización de Variables.

Tabla 2

Operacionalización de las variables de investigación

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	VALORIZACIÓN
V.1 Gestión administrativa Según Robbins & Coulter (2012)	✓ Planeación	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer objetivos ✓ Determinar las condiciones de trabajo ✓ Establecer políticas 	Totalmente en desacuerdo
	✓ Organización	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Dividir funciones ✓ Organizar funciones del puesto ✓ Suministrar facilidades de recursos 	En desacuerdo
	✓ Dirección	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Liderazgo ✓ Motivación personal ✓ Satisfacción del trabajador ✓ Orientación 	Ni de acuerdo ni en desacuerdo
	✓ Control	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación de resultados ✓ Corregir errores ✓ Sugerir acciones correctivas ✓ Mejora de operaciones 	De acuerdo
V.2 Satisfacción Laboral Según González (2001)	○ Factores motivacionales	<ul style="list-style-type: none"> ○ Liderazgo ○ Reconocimientos ○ Capacitaciones ○ Carrera profesional 	Totalmente de acuerdo
	○ Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> ○ Ambiente laboral ○ Relaciones laborales ○ Trabajo en equipo ○ Crecimiento profesional 	Totalmente en desacuerdo
	○ Sistemas de recompensas	<ul style="list-style-type: none"> ○ Salarios ○ Valoración del trabajo ○ Aguinaldos 	En desacuerdo
			Ni de acuerdo ni en desacuerdo
			De acuerdo
			Totalmente de acuerdo

Nota: Esta tabla muestra la operacionalización de las variables de estudio Gestión administrativa según Robbins & Coulter (2012) y satisfacción laboral según González (2001)



CAPÍTULO V

PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO DE LA INVESTIGACIÓN

5.1. Enfoque de la investigación.

Según su enfoque o naturaleza es una investigación cuantitativa. Al respecto, (Hernández et al., 2014) señala que es secuencial y probatorio, utiliza la recopilación de datos para corroborar las suposiciones con sustento en la medida numérica y el estudio estadístico, para que instaure modelos de conducta y evidenciar teorías (p.4)

Dicho de otra manera, las escalas recolectaran datos cuantitativos la misma que incluye estadística inferencial.

5.2. Método de la Investigación.

El método empleado fue deductivo. Según la definición de Bernal (2010), depende de un sistema que secciona las aseveraciones en calidad de suposiciones y busca replicar o falsear esas suposiciones, infiriendo por los desenlaces que corresponde confrontarse con los sucesos (va de lo particular a lo general) (p.60).

Para resumir, es un proceso que consiste en identificar la problemática mediante la observación, formulándose hipótesis y la deducción de posibles consecuencias a partir de las suposiciones ya formuladas, así mismo el investigador debe corroborar si acepta el valor alterno o nulo en la enunciación



5.3. Tipo de investigación.

Según su tipo fue básica aplicada, conforme a Valderrama (2013) , señala que contribuye a una sección estructurada de información investigativa y no crear imprescindiblemente conclusiones de conveniencia práctica al instante; se interesa de reunir información de la realidad para potenciar la cognición de teoría científica, orientada al hallazgo de bases y leyes (p.28).

Conviene subrayar, que se centra en la suma de referencia teorizador para fomentar conocimiento.

5.4. Nivel de investigación.

El presente análisis es de nivel asociativo, dado que propone la búsqueda determinada de pertenencia y particularidades significativos de cualquier fenómeno que se examinara (Hernández et al., 2014, p.92).

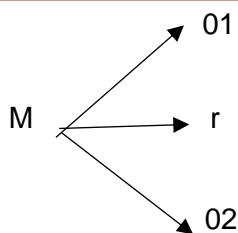
Es decir, es la reunión de sucesiones que posibilita a detallar características de la localidad, la población del sector y la política constituyendo la correlación entre las variables de dicha examinación.

Por otro lado, es correlacional con que busca establecer la asociación entre dos variables mediante un patrón predecible para un asociación o población Hernández et al. (2014) (P.93).

Es decir que se seleccionan a dos variables, teniendo la finalidad de calcular el nivel de asociación que existe entre ellas en la localidad.

5.5. Diseño de investigación

Para el siguiente desarrollo de la investigación se aplicó diseño no experimental transversal según lo menciona el autor Pino (2010).



Dónde:

M= Muestra de estudio

O= Observación o información recogida

r= Correlación

5.6. Población y muestra.

5.6.1. Población

La población es el conjunto de componentes sobre los que se realizan la investigación, los cuales poseen ciertas peculiaridades en común tal como lo menciona Toledo (2016) en tal sentido la población del presente proyecto de investigación está compuesta por un total de (31) trabajadores administrativos de la municipalidad distrital de Paucarcolla.

Tabla 3

Población de estudio del trabajo de investigación

ÓRGANOS DE LA MUNICIPALIDAD	POBLACIÓN
CONCEJO DE COORDINACION LOCAL	1
COMITÉ DE JUNTAS VECINALES Y COMUNALES	1
COMITÉ DISTRICTAL DE DEFENSA CIVIL	1
COMITÉ DISTRICTAL DE SEGURIDAD CIUDADANA	1
OFICINA DE CONTROL INSTITUCIONAL	1
PROCURADURIA PUBLICA MUNICIPAL	1
OFICINA DE SECRETARIA GENERAL	
UNIDAD DE SOPORTE TECNICO E INFORMATICO	1
UNIDAD DE IMAGEN INSTITUCIONAL	1
SECRETARIA Y TRAMITE DOCUMENTARIO	1
OFICINA DE SUPERVISION Y LIQUIDACION DE OBRAS	1
OFICINA DE ADMINISTRACION	
UNIDAD DE CONTABILIDAD	1
UNIDAD DE TESORERIA	1
UNIDAD DE RECURSOS HUMANOS	1
UNIDAD DE LOGISTICA	2
UNIDAD DE ASESORIA JURIDICA	1
OFICINA DE PLANEACION Y PRESUPUESTO	1
SUB GERENCIA DE INFRAESTRUCTURA Y DESARROLLO URBANO RURAL	
UNIDAD DE OBRAS PUBLICAS	1
UNIDAD DE ESTUDIOS Y PROYECTOS	1
UNIDAD DE AREA TECNICA MUNICIPAL	1
UNIDAD DE EQUIPO MECANICO	1
UNIDAD DE CATASTRO	1
UNIDAD FORMULADORA	1
SUB GERENCIA DE DESARROLLO ECONOMICO	



UNIDAD DE DESARROLLO AGROPECUARIO	1
UNIDAD DE MEDIO AMBIENTE	1
UNIDAD DE TURISMO	1
SUB GERENCIA DE DESARROLLO SOCIAL	
UNIDAD DE DEMUNA Y OMAPED	1
UNIDAD DE PROGRAMA SOCIAL P-65	1
UNIDAD DE REGISTRO CIVIL	1
UNIDAD DE PROMOCIÓN DE CULTURA Y DEPORTE	1
UNIDAD LOCAL DE EMPADRONAMIENTO ULE SISFOH	1
TOTAL	31

Nota: Esta tabla muestra la población de estudio que se tomara en cuenta en el proceso del trabajo de investigación otorgado por la Municipalidad distrital de Paucarcolla.

5.6.2. Muestra.

Según (Hernández et al., 2014) señala que la muestra censal permite recolectar datos de toda la población.

5.7. Técnica e instrumento de recolección de datos.

5.7.1. Técnica.

Para el desarrollo de la investigación se realizó con la técnica de la encuesta.

5.7.2. Fuente.

Se utilizó la fuente de recolección de datos primario complementando con el trabajo de campo.

5.7.3. Instrumento.

El instrumento con la que se desarrolló es con la medida de la escala de Likert.

5.8. Confiabilidad y Validez del Instrumento.

5.8.1. Confiabilidad.

Sera aplicada con la herramienta estadística de análisis Alfa de Cronbach tal como lo plantea Vara-Horna (2010) procedimiento realizado con el Software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

Tabla 4

Alfa de Cronbach

Estadísticas de fiabilidad	
Alfa de Cronbach	N de elementos
,916	25

Nota: La tabla muestra el alfa de Cronbach

5.8.2. Validez de Instrumento.

Se someterá al juicio de tres especialistas para ser validado en su totalidad. Las personas que, de acuerdo con la fecha de validez, aprobarán o desaprobarán el instrumento que se solicite

5.9. Procedimiento de tratamiento de datos.

La investigación intitulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023" Se realizará el trabajo de campo en los días 20 y 30 de junio, y consecuentemente se procederá a tabular estos datos en el sistema estadístico IBM SPSS v23, y luego se realizará la interpretación de estos.

5.10. Contrastación de Hipótesis.

La contrastación de hipótesis se desarrollará con la estadística Tau-b de Kendall.

Contrastación de hipótesis 1

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 5

La gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,563	,124	4,431	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



Contrastación de hipótesis 2

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 6

La planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,352	,147	2,280	,023
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,023 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Contrastación de hipótesis 3

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall

Tabla 7

La organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,491	,125	3,852	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Contrastación de hipótesis 4

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Ha: Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 8

La dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Medidas simétricas					
		Valor	Error estándar asintótico ^a	T aproximada ^b	Significación aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,603	,123	4,768	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



Contrastación de hipótesis 5

Planteamiento de hipótesis

Ho: No existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Ha: Existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Nivel de significancia

Alfa = 5%, $\alpha = 0.05$

Estadística de prueba

Por ser datos no paramétricos, tener la tabla de dos por cinco, se aplicó la prueba de Tau-b de Kendall.

Tabla 9

El control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Medidas simétricas					
		Error estándar		Significación	
		Valor	asintótico ^a	T aproximada ^b	aproximada
Ordinal por ordinal	Tau-b de Kendall	,595	,118	4,763	,000
N de casos válidos		31			

a. No se presupone la hipótesis nula.

b. Utilización del error estándar asintótico que presupone la hipótesis nula.

Interpretación y decisión

Según el estadístico de la prueba de Tau-b de Kendall, se obtiene el valor = 0,000 que es menor $\alpha = 0.05$ planteado lo cual indica que existe relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



CAPÍTULO VI RESULTADOS Y DISCUSIÓN

6.1. Presentación de resultados

Tabla 10

Niveles de Correlación

Niveles de Correlación	
- 0.90 =	Correlación negativa muy fuerte
- 0.75 =	Correlación negativa considerable
- 0.50 =	Correlación negativa media
- 0.25 =	Correlación negativa débil
- 0.10 =	Correlación negativa muy débil
0.00 =	No existe correlación alguna entre las variables
+ 0.10 =	Correlación positiva muy débil
+ 0.25 =	Correlación positiva débil
+ 0.50 =	Correlación positiva media
+ 0.75 =	Correlación positiva considerable
+ 0.90 =	Correlación positiva muy fuerte
+ 1.00 =	Correlación positiva perfecta

Nota: La tabla muestra los niveles de correlación
(Hernández et al., 2014, p. 305)



Prueba de normalidad

Tabla 11

Prueba de Shapiro-Wilk entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Prueba de normalidad			
	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,922	31	,026
Satisfacción laboral	,928	31	,038

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: La tabla muestra la prueba de Shapiro-Wilk para una muestra

INTERPRETACIÓN

De acuerdo con el análisis no paramétrico de Shapiro-Wilk, las dos variables tienen P- valor menor $\alpha = 0,05$ por lo que no cumple el supuesto y se concluye que no tienen una distribución normal, por lo que el análisis de la correlación se efectuara con el estadístico Rho de Spearman.



RESULTADOS

Objetivo general

Tabla 12

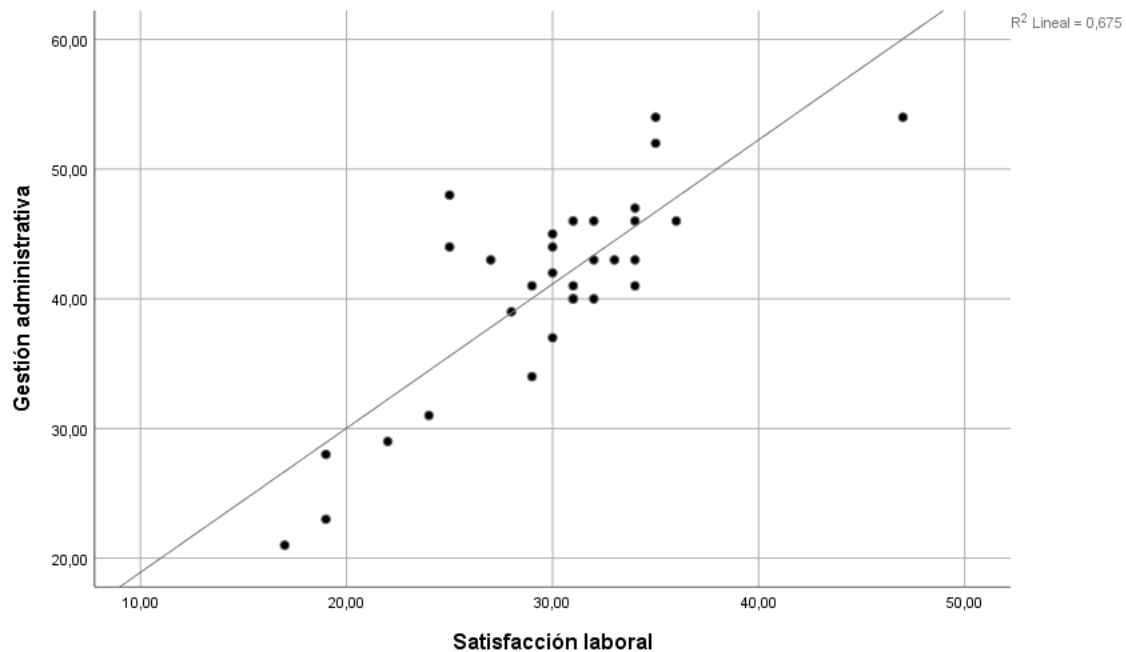
Correlación Rho de Spearman entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

Correlaciones				
			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	0.684**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.684**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	31	31

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

Figura 4

Relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.684 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



Objetivo específico 1

Tabla 13

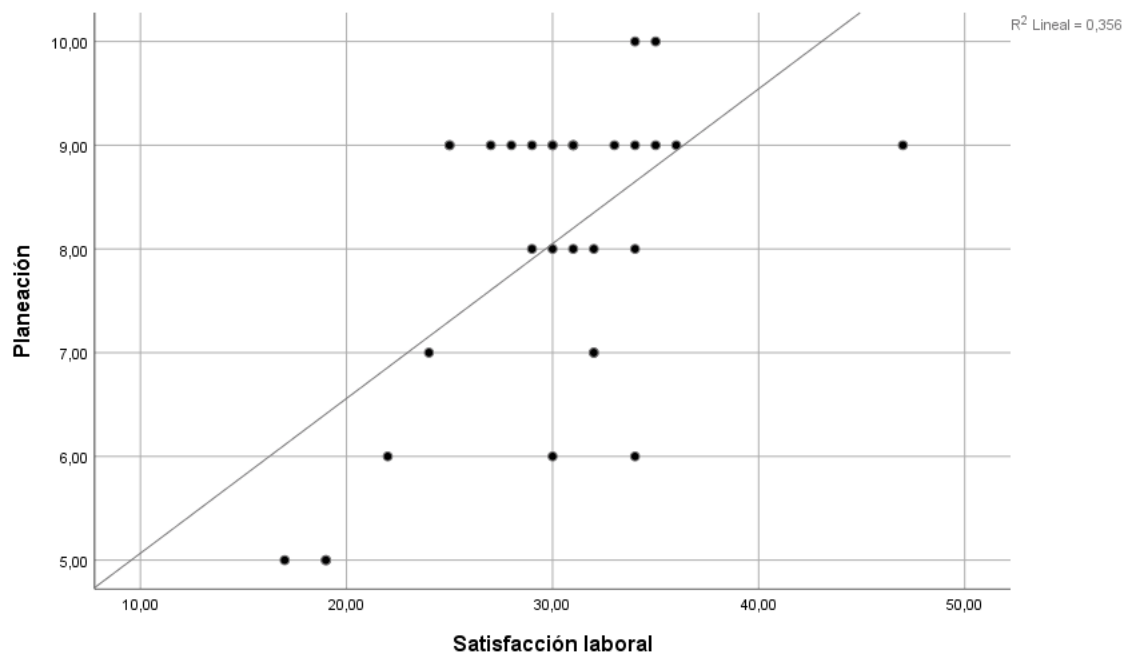
Correlación Rho de Spearman entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

		Correlaciones		
			Planeación	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Planeación	Coeficiente de correlación	1,000	0.451*
		Sig. (bilateral)	.	0.011
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.451*	1,000
		Sig. (bilateral)	0.011	.
		N	31	31

*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).

Figura 5

Relación entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.451 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



Objetivo específico 2

Tabla 14

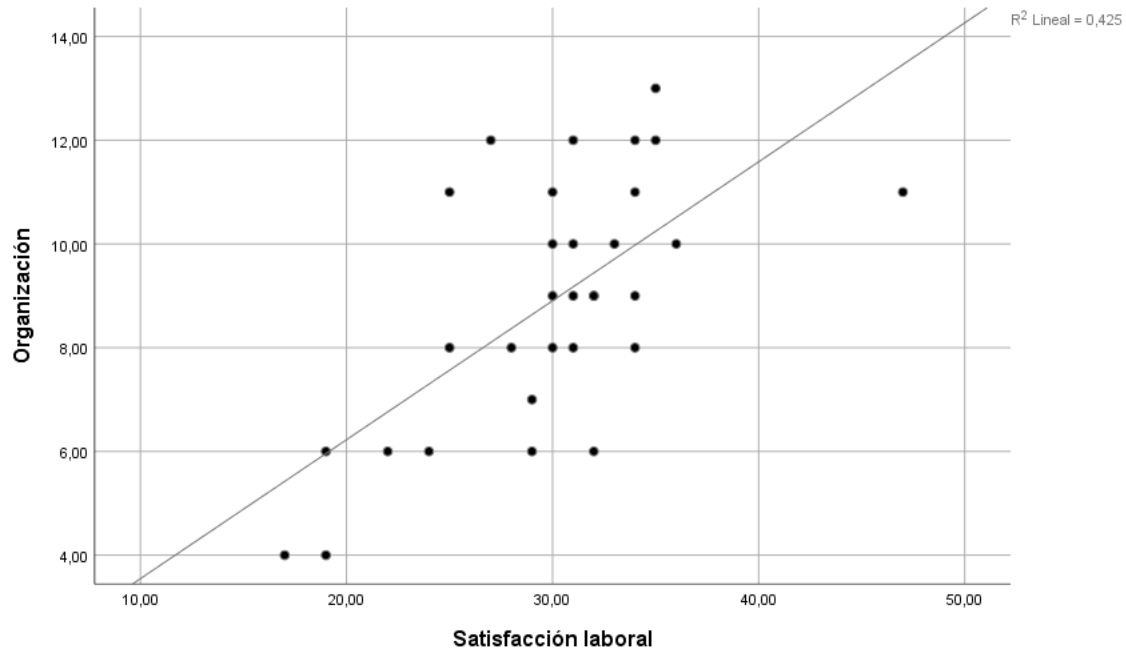
Correlación Rho de Spearman entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

		Correlaciones		
			Organización	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Organización	Coeficiente de correlación	1,000	0.605**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.605**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	31	31

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

Figura 6

Relación entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.605 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



Objetivo específico 3

Tabla 15

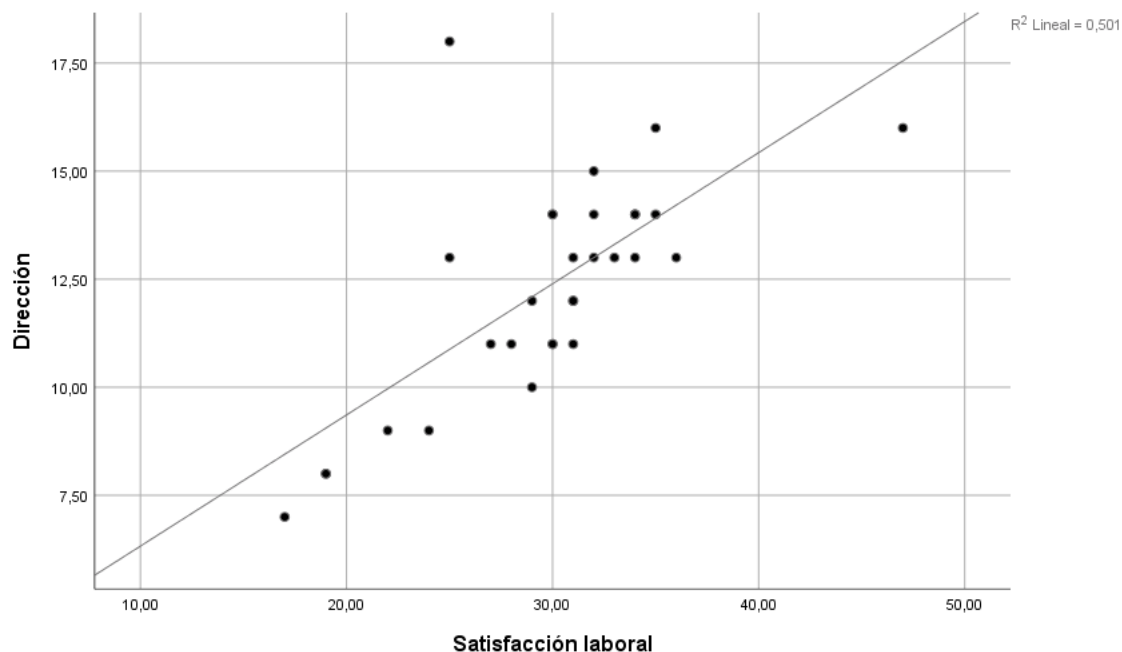
Correlación Rho de Spearman entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

		Correlaciones		
			Dirección	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Dirección	Coeficiente de correlación	1,000	0.698**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.698**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	31	31

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

Figura 7

Relación entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva media con un valor de +0.698 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



Objetivo específico 4

Tabla 16

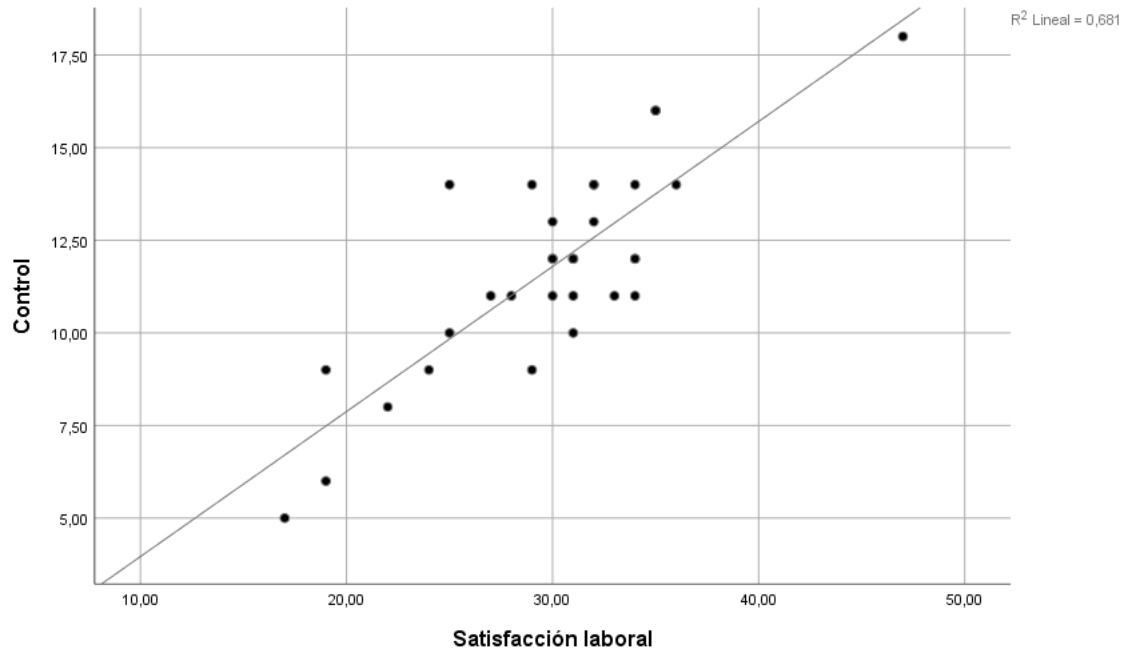
Correlación Rho de Spearman entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.

		Correlaciones		
			Control	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Control	Coeficiente de correlación	1,000	0.714**
		Sig. (bilateral)	.	0.000
		N	31	31
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	0.714**	1,000
		Sig. (bilateral)	0.000	.
		N	31	31

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

Figura 8

Relación entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



INTERPRETACIÓN

Citando a (Hernández et al., 2014, p. 305), existe una correlación positiva considerable con un valor de +0.714 calculado con el estadístico Rho de Spearman entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023.



6.2. Discusión de resultados

El estudio de investigación realizado tiene por finalidad saber la correlación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Paucarcolla, Estas prerrogativas estratégicas juegan un papel crucial en las entidades públicas para establecer su posición frente a las exigencias competitivas. Por ello, es fundamental que la municipalidad cuente con trabajadores que estén preparadas para diversos tipos de cambios. Esta investigación se apoyará en estudios realizados por otros autores respecto al tema.

Sánchez (2020) por lo tanto el autor obtuvo información valiosa, y el trabajo de investigación concluye demostrando una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. (Guerrero & Pérez) el autor llegó a la conclusión de que existe una correlación elevada y significativa (valor Rho de Spearman de 0,054) entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa.

Tarrillo (2022) los resultados mostraron finalmente que existe una relación moderada y significativa entre la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral. (Pumaquispe, 2022) por último, he llegado a la conclusión de que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción de los empleados del municipio. Esta gestión incluye varias dimensiones, como la planificación, la organización, la dirección y el control.

Panca (2023) según la investigación, la reforma administrativa que se llevó a cabo en las Oficinas de Distrito del Poder Judicial tiene una influencia significativa en la satisfacción laboral del personal que trabaja en esta institución. (Mamani, 2019) en conclusión, el estudio concluyó que existe una relación significativa entre el clima organizacional y la satisfacción laboral, lo que demuestra la importancia de estos factores para los objetivos de la institución educativa y de sus docentes.



CONCLUSIÓN

PRIMERA: El objetivo general de estudio fue, determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023, existe una correlación positiva media calculado con Rho de Spearman de +0.684 y p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05, el que indica que la investigación realizada es significativa de acuerdo a la estadística Tau-b de Kendall.

SEGUNDA: El específico 1, establecer la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023, existe una asociación positiva media calculado con Rho de Spearman de +0.451 y p valor de 0.000 el que es inferior al alfa de 0.05 el que indica que es significativo de acuerdo a la estadística Tau-b de Kendall.

TERCERA: El específico 2, establecer la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023, existe una correlación positiva media calculado con Rho de Spearman de +0.605 y p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05 lo que indica que es significativo de acuerdo a la estadística Tau-b de Kendall.

CUARTA: El específico 3, establecer la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023, existe una correlación positiva media calculado con valor Rho de Spearman de +0,698 y p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05 lo que indica que es significativo acorde a la estadística Tau-b de Kendall.

QUINTA: El específico 4, establecer la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023, existe una relación de positiva considerable calculado con Rho de Spearman de +0.741 y p-valor de 0.000 el que es menor al alfa de 0.05 lo que indica que es significativo acorde a la estadística Tau-b de Kendall.



RECOMENDACIONES

PRIMERA: Se recomienda de manera inmediata que la alcaldía distrital de Paucarcolla fortalezca sus estrategias de gestión administrativa y satisfacción de sus empleados a través de evaluaciones y capacitaciones continuas. Esto debido a que la municipalidad debe tener e implementar diversas estrategias para lograr sus objetivos a través de una buena gestión administrativa y para garantizar la satisfacción de los empleados hacia el logro de buenos resultados.

SEGUNDA: Se recomienda a la municipalidad que, en materia de planeación y satisfacción laboral, continúe mejorando de manera inmediata. Esto se debe a que con estas estrategias se toman muchas decisiones clave, como el establecimiento de políticas y objetivos, así como el desarrollo de programas para el desarrollo de la población.

TERCERA: Con respecto a la organización, se recomienda que el municipio que se encuentra en estado de urgencia debe tomar medidas inmediatas para aplicar esta estrategia. Esto se debe a que es de suma importancia involucrar a individuos que se centren en la consecución de un objetivo compartido dentro del marco cultural. En consecuencia, el municipio debe formular metas y objetivos para cumplir la misión de la entidad municipal.

CUARTA: Con respecto a la dirección, se recomienda que el municipio de Paucarcolla tenga mucho cuidado con esta estrategia. Esto debido a que es de vital importancia ya que hace referencia a la coordinación y organización de las actividades. El administrador general es responsable de que sus colaboradores cumplan a cabalidad con la implementación de esta estrategia para garantizar el éxito del municipio.

QUINTA: En cuanto al control la municipalidad debe de seguir fortaleciendo por que es un proceso mediante el cual se hace la comparación del desempeño



real de sus colaboradores, esto con el fin de garantizar las actividades programadas y de no ser así la municipalidad debe de tomar medidas correctivas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Armstrong. (2007). *Reward Management* (1ra. Ed.). }

[https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/ebook/business administration/armstrongs handbook of human resource management practice/46 - reward management.pdf](https://nscpolteksby.ac.id/ebook/files/ebook/business%20administration/armstrongs%20handbook%20of%20human%20resource%20management%20practice/46%20-%20reward%20management.pdf)

Bernal. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía,*

humanidades y ciencias sociales (3ra. Ed.). Pearson Educacion Colombia.

<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigación-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>

Charles. (2019). *Principles of Management* (Ed., Ed.). OpenStax Rice University.

<https://d3bxy9euw4e147.cloudfront.net/oscms-prodcms/media/documents/PrinciplesofManagement-OP.pdf>

Chiavenato. (2006). *Introduccion a la teoría general de la Administración* (7ma. Ed.).

MC. Graw Hill Interamericana. <https://esmirnasite.files.wordpress.com/2017/07/i-adminon-chiavenato.pdf>

De la Guerra. (2020). *Administración eficiente de los recursos públicos asociados a la*

contratación pública en el marco de la gestión de resultados para el desarrollo

[Tesis Maestria-Universidad Andina Simón Bolívar Sede Ecuador].

<https://repositorio.uasb.edu.ec/bitstream/10644/7324/1/T3199-MDA-Escudero-Administracion.pdf>

Escalante. (2015). *Introducción a la administración y gestión pública* (1ra. Ed.). Fondo

Editorial de la Universidad Continental.

https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/2187/1/DO_FCE_319_MAI_UC0505_20162.pdf



- Gerrero, & Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua* [Tesis Licenciatura-Universidad Técnica de Ambato Ecuador].
https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28321/1/45_GTH.pdf
- González. (2001). *Satisfacción y motivación en el trabajo* (1ra. Ed-). Ediciones Díaz de Santos, S. A. Juan Bravo.
<http://librodigital.sangregorio.edu.ec/librosusgp/13082.pdf>
- Hernández, Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación In Journal of Chemical Information and Modeling* (Sexta Ed.,).
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Kaleedy. (2018). *The motivational factors of employees at work* [Bachelor of Business Administration – International Business].
https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/151522/employee_motivation_-_ali_al_kaleedy.pdf;jsessionid=c400a43588a2f0f6ff19ff2c3e7d40be?sequence=1
- Mamani. (2019). *Clima organizacional y satisfacción laboral de los docentes de las Instituciones Educativas con Jornada Escolar Completa del Distrito de Acora* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].
https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/13193/Mamani_Guevara_Henry_Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Marco, & Loguzzo, H. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones* (2da. Ed.). Universidad Nacional Arturo Jauretche.
<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>



Meza. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público* [Tesis Maestría-Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38037/Meza_PRA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Misra. (2015). *Principles of Management* (1ra. Ed.). KnowledgeManagement andResearchOrganization. Ed. Panel.

https://baou.edu.in/assets/pdf/PGDM_101_slm.pdf

Panca. (2023). *Impacto de la reforma administrativa en la satisfacción laboral del personal del poder judicial de los módulos distritales del Departamento de Puno* [Tesis Licenciatura-Universidad Nacional del Altiplano Puno].

https://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/20.500.14082/19533/Panca_Mamani_Yerelim_Dina.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Pimentel. (1999). Planificación estratégica. *The Practice of Management*, Vol. 7.

Pino. (2010). *Manual de la investigación científica: Guías Metodológicas para elaborar planes tesis de pregrado, maestría y doctoral*. Lima - Perú: Instituto de Investigación Católica Tesis Asesores.

Pumaquispe. (2022). *Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno* [Tesis Maestría-Universidad Cesar Vallejo].

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86047/Pumaquispe_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y



- Rinehart. (2004). Conditions of Work and Employment Programme. *International Labour Organization, Vol. 27*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_travail_pub_10.pdf
- Robbins, & Coulter, M. (2012). *Management* (11th. Ed.). Pearson Education, Prentice Hall. <https://cdn.website-editor.net/25dd89c80efb48d88c2c233155dfc479/files/uploaded/management-11th-edn-by-stephen-p-robbins-mary-coulter-pdf.pdf>
- Sanchez. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los profesionales de la salud del ECU 911, Quevedo, Ecuador* [Tesis Licenciatura-Universidad Cesar Vallejo]. <https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/2951968>
- Tarrillo. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén* [Tesis Maestría-Universidad Cesar Vallejo]. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/78492/Tarrillo_CRY-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Toledo. (2016). *Población y Muestra. Medios Educativos* (1ra. Ed.). Universidad Autónoma Del Estado de México. <https://sistemadeinvestigacion.iberomx/es/publications/población-ymuestra-sólo-visión-proyectables%0D>
- Valderrama. (2013). *Pasos para elaborar proyectos y tesis de investigación científica* (2da. Ed.). Lima - San Marcos. <https://es.scribd.com/document/409029434/Pasos-para-elaborar-proyectos-de-investigacion-cientifica-Santiago-Valderrama-Mendoza-pdf>



Vanarse. (2019). *Organizational commitment and job satisfaction* (1ra. Ed.). Empyreal Publishing House. <https://www.empyrealpublishinghouse.com/pdf/dr-renuka-vanarse.pdf>

Vara-Horna. (2010). *¿Cómo hacer una tesis en ciencias empresariales? Manual breve para los tesisistas de Administración, Negocios Internacionales, Recursos Humanos y Marketing. Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos de la Universidad de San Martín de Porres.* (2da. Ed.). https://masteradmon.files.wordpress.com/2013/04/manual-_aristides-vara.pdf



ANEXOS



Enfoque: Cuantitativo **Método:** deductivo **Tipo:** Básico Aplicativo **Nivel:** Correlacional **Diseño:** No experimental-Transversal

PROBLEMA	HIPÓTESIS	OBJETIVOS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES
<p><u>PROBLEMA GENERAL</u> ¿Cuál es la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?</p> <p><u>PROBLEMA ESPECÍFICO</u> ¿Cuál es la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?</p> <p>¿Cuál es la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?</p>	<p><u>HIPÓTESIS GENERAL</u> Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p> <p><u>HIPÓTESIS ESPECÍFICA</u> Existe relación significativa entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p> <p>Existe relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p>	<p><u>OBJETIVO GENERAL</u> Determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p> <p><u>OBJETIVO ESPECÍFICO</u> Establecer la relación que existe entre la planeación y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p> <p>Establecer la relación que existe entre la organización y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p> <p>Establecer la relación que existe entre la dirección y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p>	<p>V.1 Gestión administrativa Según Robbins & Coulter (2012)</p> <p>V.2 Satisfacción Laboral Según González (2001)</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p> <p>Control</p> <p>Factores motivacionales</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Establecer objetivos ✓ Determinar las condiciones de trabajo ✓ Establecer políticas ✓ Dividir funciones ✓ Organizar funciones del puesto ✓ Suministrar facilidades de recursos ✓ Liderazgo ✓ Motivación personal ✓ Satisfacción del trabajador ✓ Orientación ✓ Evaluación de resultados ✓ Corregir errores ✓ Sugerir acciones correctivas ✓ Mejora de operaciones ○ Liderazgo ○ Reconocimientos ○ Capacitaciones ○ Carrera profesional ○ Ambiente laboral



TESIS UANCV



VICERRECTORADO DE INVESTIGACIÓN

*OFICINA DE INVESTIGACIÓN

<p>¿Cuál es la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023?</p>	<p>Existe relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p>	<p>Establecer la relación que existe entre el control y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla-2023</p>		<p>Condiciones de trabajo</p> <p>Sistemas de recompensas</p>	<ul style="list-style-type: none">○ Relaciones laborales○ Trabajo en equipo○ Crecimiento profesional ○ Salarios○ Valoración del trabajo○ Aguinaldos
--	---	---	--	--	--



MATRIZ DE DATOS

	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	P21	P22	P23	P24	P25
1	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	5,00	3,00	4,00	4,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	5,00	5,00	4,00	2,00	5,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	4,00
2	2,00	2,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	1,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00
3	3,00	2,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00
4	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	1,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00
5	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	2,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00
6	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00
7	2,00	3,00	3,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	3,00	3,00
8	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	3,00	2,00	1,00	2,00	3,00	4,00	2,00
9	3,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00
10	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	1,00	1,00	2,00
11	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00
12	4,00	2,00	3,00	4,00	5,00	4,00	4,00	5,00	5,00	2,00	2,00	4,00	5,00	5,00	3,00	5,00	3,00	2,00	2,00	5,00	1,00	3,00	5,00	4,00	2,00
13	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	4,00	1,00	4,00	2,00	4,00	4,00	4,00
14	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	1,00	1,00	1,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00
15	2,00	3,00	4,00	2,00	2,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	1,00	4,00	2,00	2,00	3,00	2,00	1,00	4,00	2,00	3,00	2,00
16	3,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	5,00	5,00	4,00	4,00	4,00	2,00	2,00	2,00	3,00	4,00	1,00	2,00	1,00	3,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00
17	4,00	2,00	3,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	4,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	1,00	3,00	4,00
18	3,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00	4,00	3,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	4,00	3,00	4,00	3,00	2,00	3,00	3,00	1,00	3,00
19	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	2,00	1,00	2,00	2,00	3,00	2,00	2,00
20	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	2,00	4,00	2,00	2,00	3,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	1,00	3,00
21	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	4,00	3,00	4,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	3,00	3,00	3,00	4,00	2,00	3,00	4,00	3,00	2,00	2,00	3,00	4,00
22	3,00	3,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	3,00	3,00	1,00	2,00	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00
23	3,00	3,00	2,00	3,00	3,00	3,00	1,00	4,00	2,00	4,00	2,00	2,00	4,00	4,00	2,00	4,00	2,00	4,00	2,00	3,00	2,00	3,00	4,00	4,00	1,00
24	2,00	2,00	2,00	4,00	4,00	4,00	4,00	3,00	3,00	3,00	2,00	2,00	4,00	4,00	3,00	4,00	4,00	2,00	4,00	1,00	2,00	4,00	3,00	3,00	4,00

	Nombre	Tipo	Anchura	Decimales	Etiqueta	Valores	Perdidos	Columnas	Alineación	Medida	Rol
1	P1	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
2	P2	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
3	P3	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
4	P4	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
5	P5	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
6	P6	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
7	P7	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
8	P8	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
9	P9	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
10	P10	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
11	P11	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
12	P12	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
13	P13	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
14	P14	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
15	P15	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
16	P16	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
17	P17	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
18	P18	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
19	P19	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
20	P20	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
21	P21	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
22	P22	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
23	P23	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
24	P24	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
25	P25	N Numérico	8	2		Ninguno	Ninguno	5	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
26	D1_V1	N Numérico	8	2	Planeación	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
27	D2_V1	N Numérico	8	2	Organización	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
28	D3_V1	N Numérico	8	2	Dirección	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
29	D4_V1	N Numérico	8	2	Control	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
30	T_V1	N Numérico	8	2	Gestión admini...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🔧 Escala	↩ Entrada
31	D1_V2	N Numérico	8	2	Factores motiv...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
32	D2_V2	N Numérico	8	2	Condiciones de...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
33	D3_V2	N Numérico	8	2	Sistemas de re...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🎯 Nominal	↩ Entrada
34	T_V2	N Numérico	8	2	Satisfacción la...	Ninguno	Ninguno	8	≡ Derecha	🔧 Escala	↩ Entrada



CUESTIONARIO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA-2023

El objetivo del presente cuestionario es recopilar información para determinar la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Paucarcolla, sus respuestas serán muy importantes por lo que será necesario que conteste todas las preguntas que solamente son para situaciones académicas y en forma anónima. Agradezco sinceramente su colaboración

Instrucciones: Use la siguiente escala de puntuación (1,2,3,4,5) marque con una "X" la alternativa seleccionada.

1: Totalmente en desacuerdo 2: En desacuerdo 3: Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4: De acuerdo 5: Totalmente de acuerdo

N°	PREGUNTAS	1= Totalmente en desacuerdo	2= En desacuerdo	3= Ni de acuerdo ni en desacuerdo	4= de acuerdo	5= Totalmente de acuerdo
GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
Planeación						
1	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla tiene bien establecido sus objetivos?	1	2	3	4	5
2	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla está bien determinado las condiciones de trabajo?	1	2	3	4	5
3	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla durante el proceso de planeación establecen dejan en claro las políticas de la entidad?	1	2	3	4	5
Organización						
4	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla existe una buena división de funciones sus diferentes áreas?	1	2	3	4	5
5	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla existe una organización de funciones en su puesto laboral?	1	2	3	4	5
6	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla hay facilidades para el suministro de recursos?	1	2	3	4	5
Dirección						
7	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla existe un adecuado liderazgo?	1	2	3	4	5
8	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla existe buena motivación personal?	1	2	3	4	5
9	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla hay una buena dirección que cause satisfacción en el trabajo?	1	2	3	4	5



10	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla existe una buena orientación para el cumplimiento de objetivos?	1	2	3	4	5
Control						
11	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla existe un buen control para la evaluación de resultados?	1	2	3	4	5
12	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla existe una buena corrección de errores?	1	2	3	4	5
13	¿Considera que las sugerencias de acciones correctivas en la municipalidad distrital de Paucarcolla ayudan a tener mejores resultados?	1	2	3	4	5
14	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla el proceso de control fomenta la mejora de operaciones?	1	2	3	4	5
SATISFACCIÓN LABORAL						
Factores motivacionales						
15	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla el liderazgo es un factor importante para la motivación de los trabajadores?	1	2	3	4	5
16	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla que el reconocimiento laboral es importante para alcanzar la satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
17	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla las capacitaciones juegan un papel importante en la satisfacción laboral?	1	2	3	4	5
18	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla se puede hacer carrera profesional?	1	2	3	4	5
Condiciones de trabajo						
19	¿Considera que existe un buen ambiente laboral en la municipalidad distrital de Paucarcolla?	1	2	3	4	5
20	¿Considera que existe buenas relaciones laborales entre los trabajadores en la municipalidad distrital de Paucarcolla?	1	2	3	4	5
21	¿Considera que existe un buen trabajo en equipo en la municipalidad distrital de Paucarcolla?	1	2	3	4	5
22	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla fomentan el crecimiento profesional de los trabajadores?	1	2	3	4	5
Sistemas de recompensas						
23	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla los salarios son los adecuados de acuerdo al trabajo desempeñado?	1	2	3	4	5
24	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla su trabajo es valorado por los demás?	1	2	3	4	5
25	¿Considera que en la municipalidad distrital de Paucarcolla consideran los aguinaldos necesarios como recompensa de los trabajadores?	1	2	3	4	5

"GRACIAS POR SU PARTICIPACION"



Validez del instrumento

HOJA DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

UNIVERSIDAD ANDINA NÉSTOR CÁCERES VELÁSQUEZ
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

TÍTULO DE TESIS... Gestión Administrativa y Satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Poyanolla - 2023

I. REFERENCIAS

- EXPERTO/NOMBRES Y APELLIDOS: Juan P. G. Guispe Mejía
- PROFESIÓN: Es. en Palm. de Emp.
- CARGO ACTUAL: Docente
- GRADO ACADÉMICO: Magister

II. ASPECTO DE VALIDACIÓN

INDICADORES	CRITERIOS	DEFICIENTE	REGULAR	BUENA	MUY BUENA	EXCELENTE
1. CLARIDAD	Está redactado con lenguaje apropiado	1	2	3	4	5
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en capacidades observables	1	2	3	4	5
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia	1	2	3	4	5
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica de los items con las variables	1	2	3	4	5
5. SUFICIENCIA	Valora las dimensiones en cantidad y calidad suficientes	1	2	3	4	5
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para cumplir los objetivos de la investigación	1	2	3	4	5
7.-CONSISTENCIA	Está basado en aspectos teóricos y científicos	1	2	3	4	5
8. COHERENCIA	Entre las dimensiones, indicadores, items e índices	1	2	3	4	5
9. METODOLOGÍA	La estrategia responde al propósito de la investigación	1	2	3	4	5
10. PERTINENCIA	El instrumento es útil y adecuado para la investigación	1	2	3	4	5

Fuente: Tamayo y adaptado de Palomino, Juan; Peña Julio Daniel; Zevallos Gudelia y Orizano Lincoln(2015, p. 217)

Coefficiente de valorización porcentual, C=Total/50= 0.90

III. OBSERVACIONES Y RECOMENDACIONES

IV. RESOLUCIÓN

- a. Aprobado (C ≥ 75% = 0.75)
- b. Desaprobado (C < 75% = 0.75)

Lugar y fecha... 12 DE DICIEMBRE DEL 2023

Juan P. G. Guispe Mejía
Firma del experto
DNI N° 87721541
N° celular... 981902012

Evidencias del recojo de datos





ANEXO 1
FORMULARIO DE AUTORIZACIÓN

AUTORIZACIÓN PARA LA INCORPORACIÓN DE LOS
TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN
EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL UANCV

Formato digital

Fecha de entrega: 15 - 10 - 2024

1. Datos del autor (es):

Nombres y Apellidos: MIRIAM NOEMI MAMANI ONQUE

Dirección: JR. SAN PEDRO # 452

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: 75082430

Teléfono: 923 333 693 email: mamani.onquemiriamnoemi@gmail.com

Nombres y Apellidos: _____

Dirección: _____

DNI/Carné de Extranjería/Pasaporte N°: _____

Teléfono: _____ email: _____

Facultad y/o Escuela de Posgrado: CIENCIAS ADMINISTRATIVAS

Escuela Profesional o Mención: ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Título o Grado Académico a optar: LICENCIADA EN ADMINISTRACIÓN Y GESTIÓN PÚBLICA

Asesor: DR. LEOPOLDO WENCESLAO CONDORI CARI

Esta obra se encuentra dentro de las siguientes denominaciones:

Trabajo de Investigación Tesis Trabajo de Suficiencia Profesional Trabajo Académico

Título: GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE PAUCARCOLLA - 2023

Palabras claves, (3 a 5 términos): GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL

¿Esta obra se desarrolló en la UANCV ^{1,2}?
2

¹ Indicar si su producción intelectual ha empleado recursos tales como, instalaciones, laboratorios, insumos, equipos, bases de datos, asesoría técnica por parte del personal de la UANCV, financiamiento, entré otros relacionados.

² Si su producción intelectual se desarrolló en la UANCV totalmente o parcialmente, deberá autorizar el depósito en el Repositorio de manera obligatoria.



2. Referencia de tesis:

Bachiller Titulo 2da Especialidad Maestría Doctorado

3. Licencias:

a) Licencia estándar:

Bajo los siguientes términos, autorizo el depósito de mi tesis en el Repositorio Digital de la UANCV.

Con la autorización de depósito de mi producción Intelectual, otorgo a la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" una licencia no exclusiva para reproducir, distribuir, comunicar al público, transformar (únicamente mediante su traducción a otros idiomas) y poner a disposición del público mi producción intelectual (incluido el resumen), en formato físico o digital, en cualquier medio, conocido o por conocerse, a través de los diversos servicios por la Universidad, creados o por crearse, tales como el Repositorio Digital de tesis UANCV, colección de producción intelectual, entre otros, en el Perú y en el extranjero por el tiempo y veces que considere necesarias, y libres de remuneraciones.

En virtud de dicha licencia, la Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" podrá reproducir mi producción intelectual en cualquier tipo de soporte y en más de un ejemplar, sin modificar su contenido, solo con propósitos de seguridad, respaldo y preservación.

Declaro que la producción intelectual es una creación de mi autoría y exclusiva titularidad, coautoría con titularidad compartida, y me encuentro facultado a conceder la presente licencia y, asimismo, garantizo que dicha producción intelectual no infringe derechos de autor de terceras personas.

La Universidad Andina "Néstor Cáceres Velásquez" consignará el nombre del y/o los autor(es) de la producción intelectual, y no le hará ninguna modificación más que la permitida en la licencia.

Autorizo su publicación (marque con una X)

Sí, autorizo que se deposite inmediatamente.
 Sí, autorizo que se deposite a partir de la fecha (d/m/a): _____
 No autorizo.

b) Licencia CREATIVE COMMONS 4.0 INTERNACIONAL:

Si usted concede una licencia CREATIVE COMMONS sobre su producción intelectual, mantiene la titularidad de los derechos de autor de esta y, a la vez, permite que otras personas puedan reproducirla, comunicarla al público y distribuir ejemplares de esta, bajo las condiciones siguientes:

¿Quiere permitir usos comerciales de su producción intelectual?

Sí: significa que usted permite la reproducción, distribución y comunicación pública de la producción intelectual incluso con fines comerciales.

No: significa que usted permite la reproducción, y comunicación pública de la producción intelectual, pero sin fines comerciales.

Sí autorizo
 No autorizo



Jurisdicción de su Licencia

Todas las licencias CREATIVE COMMONS son de ámbito mundial, sin embargo, usted puede elegir entre la opción "internacional" o una adaptada a su jurisdicción, como para el caso peruano.

La opción "internacional" emplea el lenguaje y la terminología de los tratados internacionales; en cambio, la adaptada a su jurisdicción, recoge las particularidades de la legislación peruana.

En consecuencia, **la opción "internacional" goza de una mayor eficacia a nivel mundial, gracias a que tiene jurisdicción neutral.** Mientras que la opción adaptada a la jurisdicción del Perú goza de una mayor eficacia ante los tribunales peruanos.

Internacional

Nacional

Línea de investigación: ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (S909 - UNESCO)

Firma de Autor



huella digital

15 OCT. 2024

Fecha