



UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y
HUMANAS
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN



**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE
LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN ANTONIO, PROVINCIA DE PUNO, DEPARTAMENTO DE
PUNO, 2024**

PRESENTADA POR:

Bach. ROSA LUZ FLORES ACERO

PARA OPTAR EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN

PUNO – PERÚ

2024



ROSA LUZ FLORES ACERO

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE S

My Files

My Files

Universidad Nacional del Altiplano

Detalles del documento

Identificador de la entrega
trn:oid::8254:417603189

109 Páginas

Fecha de entrega
19 dic 2024, 2:27 p.m. GMT-5

18,031 Palabras

Fecha de descarga
19 dic 2024, 2:38 p.m. GMT-5

106,286 Caracteres

Nombre de archivo
GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIT....pdf

Tamaño de archivo
2.7 MB





17% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, genera...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Texto oculto
- Texto mencionado
- Coincidencias menores (menos de 1% por línea)

Fuentes principales

- 14% Fuentes de Internet
- 5% Publicaciones
- 10% Tesis entregadas (Tesis de estudiantes)

Marcas de integridad

0% de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento profundamente para buscar similitudes que podrían ser resultado de una copia y pegado de palabras o frases extrañas. Si detectamos una alerta para que usted revise.

Una marca de alerta no necesariamente indica un problema. Sin embargo, recomendamos que revise siempre y cuando.

B. Sc. Elio Romy Gutiérrez Guillón
Licenciado en Administración
GAD. B. GUATE

Dra. Graciela Jaja Melo
Médica Especialista en Medicina
F.C.A.M. - Puno, Perú



DEDICATORIA

“Este proyecto está dedicado primordialmente a mi madrecita, quien ha sido mi mayor apoyo y fuente de inspiración en lo largo de mi vida y carrera profesional. Su amor incondicional, sacrificios y enseñanzas han sido motivo suficiente para encaminar mi futuro guiándome de sus pasos para con los míos, así mismo a mis queridos abuelitos, quienes son mi inspiración para lograr mis objetivos, con su cariño y enseñanzas lograron formar a quien soy ahora; gracias a mis abuelitos por cada abrazo, historias y cada momento compartido”.

“También quiero dedicar este trabajo a mis docentes, quienes con su esfuerzo, sabiduría y dedicación dejaron huellas imborrables en mi formación, motivándome a superar cada desafío en la vida profesional”.

Rosa Luz Flores Acero



AGRADECIMIENTOS

“Quiero agradecer en primera instancia a DIOS, quien fue mi guía y compañía en este proceso de profesionalización, su luz ilumino cada paso de incertidumbre, brindándome la serenidad necesaria para continuar cada día”.

“Así mismo agradecer a mi madrecita querida, por darme la vida, por su amor incondicional y confianza, por haber confiado en mí en cada etapa de mi vida, su apoyo ha sido fundamental para alcanzar mis metas y nunca olvidare los sacrificios que ha hecho por mi educación y bienestar”.

“A mi alma mater UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO - PUNO, siendo el escenario en el que desarrolle mis habilidades y ampliar mis conocimientos. Estoy profundamente agradecida por las oportunidades que me han ofrecido y por el ambiente académico que promueve y facilita el aprendizaje y la investigación”.

Rosa Luz Flores Acero



ÍNDICE GENERAL

	Pág.
DEDICATORIA	
AGRADECIMIENTOS	
ÍNDICE GENERAL	
ÍNDICE DE TABLAS	
ÍNDICE DE FIGURAS	
ÍNDICE DE ANEXOS	
ACRÓNIMOS	
RESUMEN	14
ABSTRACT.....	15
CAPÍTULO I	
INTRODUCCIÓN	
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	17
1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA	20
1.2.1 Problema general.....	20
1.2.2 Problemas específicos	20
1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN	20
1.3.1 Hipótesis general	20
1.3.2 Hipótesis específicas	21
1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN	21
1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN.....	22
1.5.1 Objetivo general	22
1.5.2 Objetivos Específicos	22



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1	ANTECEDENTES	23
2.1.1	Antecedentes a Nivel Internacional.....	23
2.1.2	Antecedentes a nivel nacional.....	23
2.1.3	Antecedentes a nivel local.....	28
2.2	MARCO TEORICO	30
2.2.1	Gestión administrativa	30
2.2.1.1	Dimensiones de la gestión administrativa.....	31
2.2.1.1.1	Planeación	32
2.2.1.1.2	Organización	33
2.2.1.1.3	Dirección	35
2.2.2	Satisfacción laboral	37
2.2.2.1	Niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores	39
2.2.2.1.1	Significación de la tarea	39
2.2.2.1.2	Condiciones de trabajo	40
2.2.2.1.3	Reconocimiento Social y/o Personal.....	40
2.2.2.1.4	Beneficios Económicos	41
2.3	MARCO CONCEPTUAL	42

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1	UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO.....	44
3.2	PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO	45
3.3	PROCEDIMIENTO DEL MATERIAL UTILIZADO	45



3.3.1	Técnica e instrumento de investigación	45
3.4	POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO	46
3.4.1	Población.....	46
3.4.2	Muestra.....	47
3.5	DISEÑO ESTADÍSTICO	48
3.5.1	Tipo de investigación	48
3.5.2	Diseño de investigación	48
3.6	PROCEDIMIENTO.....	49
3.7	METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN.....	50
3.7.1	Enfoque de la investigación	50
3.7.2	Método de la investigación	50
3.7.3	Alcance de la investigación.....	51
3.7.4	Diseño de la investigación	51
3.8	VARIABLES	51
3.8.1	Operacionalización de variables	53
3.9	ANÁLISIS DE LOS DATOS	54

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1	RESULTADOS.....	57
4.1.1	Datos sociodemográficos	57
4.1.2	Prueba de validez de los instrumentos aplicados	63
4.1.3	Prueba de normalidad.....	63
4.1.4	Coeficiente de correlación de Rho Spearman.....	64
4.1.5	Resultados del objetivo general	65
4.1.6	Resultados del objetivo específico 1	67



4.1.7	Resultados del objetivo específico 2	69
4.1.8	Resultados del objetivo específico 3	71
4.1.9	Resultados del objetivo específico 4	73
4.2	DISCUSIÓN	75
V.	CONCLUSIONES	79
VI.	RECOMENDACIONES	82
VII.	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	85
ANEXOS.....		92

ÁREA : Administración General

TEMA : Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la
Municipalidad Distrital de San Antonio, Provincia de Puno, Departamento de Puno, 2024.

Fecha de sustentación: 26 de Diciembre del 2024



ÍNDICE DE TABLAS

	Pág.
Tabla 1 Distribución de los trabajadores del Órgano de Administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio, según tipo de personal	47
Tabla 2 Sistema de variables.....	53
Tabla 3 Baremo de escala de medición.....	54
Tabla 4 Agrupación de Ítems por Factor de la Escala SL-SPC	55
Tabla 5 Ítems Positivos y Negativos de la Escala SL-SPC.....	55
Tabla 6 Puntuación de Ítem Positivo o Negativo de la Escala SL-SPC	56
Tabla 7 Categorías Diagnósticas	56
Tabla 8 Género.....	57
Tabla 9 Edad	58
Tabla 10 Grado de instrucción	59
Tabla 11 Estado civil.....	60
Tabla 12 Régimen laboral	61
Tabla 13 Tiempo que labora en la entidad.....	62
Tabla 14 Prueba de validez de los instrumentos	63
Tabla 15 Pruebas de normalidad	64
Tabla 16 Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman.....	64
Tabla 17 Niveles de gestión administrativa y sus dimensiones	65
Tabla 18 Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones	66
Tabla 19 Correlación entre gestión administrativa y la significación de la tarea	67
Tabla 20 Correlación entre gestión administrativa y las condiciones de trabajo.....	69
Tabla 21 Correlación entre gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social	71
Tabla 22 Correlación entre gestión administrativa y los beneficios económicos	73



ÍNDICE DE FIGURAS

	Pág.
Figura 1 Ubicación geográfica del estudio	44
Figura 2 Recuento de género	58
Figura 3 Edad	59
Figura 4 Recuento grado de instrucción	60
Figura 5 Recuento estado civil.....	61
Figura 6 Recuento tipo de contrato	62
Figura 7 Recuento tiempo que labora en la entidad.....	63



ÍNDICE DE ANEXOS

	Pág.
Anexo 1: Matriz de consistencia	93
Anexo 2: Instrumento para la variable gestión administrativa.....	94
Anexo 3: Instrumento para la variable de satisfacción laboral	98
Anexo 4: Validación de instrumentos	100
Anexo 5 Solicitud de aplicación de las encuestas	102
Anexo 6: Aceptación de la solicitud.....	104
Anexo 7: Constancia de ejecución	105
Anexo 8: Evidencia fotográfica de la ejecución de la encuesta	106



ACRÓNIMOS

GA : Gestión administrativa

DL : Satisfacción laboral

MDSA : Municipalidad Distrital de San Antonio (Puno)

SL-SPC : Satisfacción Laboral y Sentido de Pertenencia y Compromiso



RESUMEN

Esta formulación de la investigación resaltó la intención de indagar cómo las prácticas administrativas impactaban en la satisfacción de los trabajadores en un contexto específico. El objetivo fue determinar la asociación que existía entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en 2024. Se aplicó una metodología con un enfoque cuantitativo, de tipo no experimental y diseño correlacional. La muestra poblacional consistió en 40 trabajadores de la entidad gubernamental, seleccionados mediante un diseño no probabilístico. Se ejecutó la prueba estadística de Rho de Spearman, y la recolección de datos se realizó mediante una técnica de encuesta tipo cuestionario con una estructura de escala de Likert. Los resultados expresaron que, considerando el valor $p=0.05$, se obtuvo una correlación positiva baja de 0.28 según la prueba estadística. La Municipalidad Distrital de San Antonio debía implementar estrategias que fortalecieran las prácticas administrativas, con el fin de mejorar la satisfacción laboral de sus empleados. Dado que la investigación demostró una correlación positiva baja entre ambas variables y la correlación de sus dimensiones, era fundamental identificar áreas de mejora y establecer programas que promovieran un ambiente laboral más satisfactorio. La investigación fue fuente de literatura para futuras investigaciones de esta naturaleza o afines a esta. En conclusión, es esencial implementar programas que fomenten un entorno laboral más positivo y satisfactorio. Este estudio también puede servir como base para futuras investigaciones en temas relacionados, contribuyendo al conocimiento sobre la gestión administrativa y su impacto en el bienestar laboral.

Palabras clave: Gestión administrativa, Municipalidad, Satisfacción laboral, Trabajadores.



ABSTRACT

This research formulation highlighted the intention to investigate how administrative practices impacted worker satisfaction in a specific context. The objective was to determine the association between administrative management and job satisfaction of the workers of the District Municipality of San Antonio in 2024. A methodology with a quantitative approach, non-experimental and correlational design was applied. The population sample consisted of 40 workers of the government entity, selected through a non-probabilistic design. Spearman's Rho statistical test was performed, and data collection was carried out by means of a questionnaire-type survey technique with a Likert scale structure. The results expressed that, considering the $p\text{-value}=0.05$, a low positive correlation of 0.28 was obtained according to the statistical test. The District Municipality of San Antonio needed to implement strategies to strengthen administrative practices in order to improve the job satisfaction of its employees. Since the research showed a low positive correlation between both variables and the correlation of their dimensions, it was essential to identify areas for improvement and establish programs that would promote a more satisfactory work environment. The research was a source of literature for future research of this or related nature. In conclusion, it is essential to implement programs that promote a more positive and satisfying work environment. This study can also serve as a basis for future research on related topics, contributing to the knowledge about administrative management and its impact on work wellbeing.

Keywords: Administrative management, Municipality, Job satisfaction, Workers.



CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

La investigación se fundamentó en la premisa de que una gestión administrativa efectiva podía contribuir a un ambiente laboral más positivo, lo que, a su vez, impactaba en la productividad y la calidad del servicio brindado por la municipalidad. Al abordar esta temática, se esperaba proporcionar información valiosa que pudiera guiar futuras mejoras en la administración pública local.

En el contexto de esta investigación, se buscó explorar cómo estas prácticas administrativas influían en la satisfacción laboral de los trabajadores en 2024. A través de un enfoque correlacional, se examinaron aspectos clave de la gestión administrativa, como la comunicación interna, la toma de decisiones y el liderazgo, para determinar su impacto en el bienestar y la motivación de los empleados, lo que a su vez podía influir en la eficiencia y efectividad del servicio público en la región.

Se consideró que la satisfacción laboral no solo influía en la motivación y el rendimiento de los trabajadores, sino que también tenía un impacto directo en la calidad del servicio público. A través de un análisis detallado de esta variable, se esperaba identificar factores que contribuyeran a un ambiente laboral positivo y proponer mejoras que beneficiaran tanto a los empleados como a la organización en su conjunto.

La relación entre la variable 1, "Gestión Administrativa", y la variable 2, "Satisfacción Laboral", es fundamental para comprender el impacto de las prácticas administrativas en el bienestar de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Antonio. Esta investigación busca explorar cómo diferentes aspectos de la gestión, como la comunicación, el liderazgo y la toma de decisiones, influyen en la satisfacción laboral



de los trabajadores en 2024. Se plantea que una gestión administrativa efectiva puede promover un ambiente de trabajo más positivo, lo que a su vez se traduce en un mayor nivel de satisfacción entre los empleados. Al examinar esta correlación, se espera identificar estrategias que puedan mejorar tanto la gestión administrativa como la satisfacción laboral, contribuyendo al desarrollo de una municipalidad más eficiente y comprometida con su personal.

En el primer capítulo, se abordó el planteamiento y formulación del problema de investigación, las hipótesis, la justificación del estudio y los objetivos de investigación.

El segundo capítulo se centró en llevar a cabo una revisión exhaustiva de la literatura, donde se exponen los antecedentes de investigaciones a nivel internacional, nacional y local, así como el marco teórico que aborda las variables de investigación.

En el tercer capítulo, se encuentra la descripción detallada de la metodología de investigación, que incluye aspectos como la ubicación geográfica, el periodo de duración del estudio, los procedimientos y materiales utilizados, la población y muestra de estudio, el diseño estadístico, la operacionalización de variables y las técnicas e instrumentos empleados para la recolección de datos.

En el cuarto capítulo, se presentan de manera organizada los resultados obtenidos; posteriormente, se lleva a cabo la discusión en relación con los antecedentes revisados en la literatura y, finalmente, se exponen las conclusiones y recomendaciones derivadas de la investigación. Además, se incluyen los anexos correspondientes.

1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En la actualidad, el término "gestión administrativa" se refiere a las actividades y procesos involucrados en la planificación, organización, dirección y control de los



recursos y actividades de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva.

Según Chiavenato (2019), la gestión administrativa implica la coordinación de personas, recursos materiales y financieros, así como el establecimiento de estrategias y políticas que guíen el desempeño organizacional hacia el éxito y el cumplimiento de metas preestablecidas. (Chiavenato, 2019)

A nivel internacional, la gestión administrativa se refiere a las prácticas y procesos utilizados por las organizaciones para coordinar y controlar sus actividades en un entorno global, la gestión administrativa a nivel internacional implica considerar aspectos como la diversidad cultural, las diferencias legales y regulatorias entre países, las estrategias de expansión global, la gestión de cadenas de suministro internacionales, y la coordinación de equipos multiculturales dispersos geográficamente. En este contexto, la gestión administrativa internacional busca optimizar los recursos y procesos de manera que la organización pueda competir eficazmente en mercados globales y adaptarse a las condiciones locales de diferentes países. Esto implica no solo la aplicación de principios de gestión estándar, sino también la capacidad de adaptarse y responder a las complejidades y desafíos únicos que surgen en un entorno internacional.

En el contexto peruano, la gestión administrativa es importante para el adecuado funcionamiento de las organizaciones públicas y privadas. La eficacia y eficiencia en la gestión de recursos, el cumplimiento de normativas legales, y la transparencia en los procesos son fundamentales para promover el desarrollo económico y social del país. Asimismo, una gestión administrativa sólida contribuye a fortalecer la gobernabilidad y la confianza en las instituciones, generando un entorno propicio para la inversión y el crecimiento sostenible.



En el contexto local de Puno, la gestión administrativa es crucial para el desarrollo sostenible de la región, ya que implica la planificación, organización y control de los recursos públicos. Esta gestión debe adaptarse a las particularidades culturales y geográficas de la región, considerando su diversidad étnica y los retos que plantea la altitud. Es esencial que las autoridades locales promuevan una administración transparente y participativa, involucrando a la comunidad en la toma de decisiones para garantizar que las políticas públicas respondan a las necesidades reales de la población y fomenten el crecimiento económico y social de la región.

Según el Plan Estratégico Institucional de la Municipalidad Distrital de San Antonio, se han establecido objetivos específicos para mejorar la gestión administrativa. La gestión administrativa para la Municipalidad Distrital de San Antonio se refiere a las actividades y procesos orientados a planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos educativos de la región con el fin de mejorar la calidad del servicio educativo.

Según González (2014), esta gestión implica no solo la administración eficiente de los recursos humanos, financieros y materiales, sino también la implementación de políticas educativas que respondan a las particularidades socioculturales y geográficas de Puno. Esto es fundamental para garantizar que las estrategias educativas sean efectivas y pertinentes para las comunidades locales, promoviendo así un desarrollo integral y equitativo en la región.

La presente investigación tuvo como finalidad determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2024.



1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En consideración al acápite anterior es que, se planteó la siguiente problemática mediante las siguientes interrogantes que se presentan a continuación.

1.2.1 Problema general

¿Cuál es la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2024?

1.2.2 Problemas específicos

- ¿Cuál es la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024?
- ¿Cuál es la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024?
- ¿Cuál es la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024?
- ¿Cuál es la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024?

1.3 HIPÓTESIS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se plantearon las siguientes hipótesis que se presentan a continuación.

1.3.1 Hipótesis general

Existe significativamente la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.



1.3.2 Hipótesis específicas

- Existe significativamente la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.
- Existe significativamente la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.
- Existe significativamente la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.
- Existe significativamente la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

1.4 JUSTIFICACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN

La investigación se realizó con el propósito de investigar sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral del personal administrativo de la Municipalidad Distrital de San Antonio, debido a que, en ese momento, existía un interés y una necesidad evidente de comprender más a fondo cómo estas dos dimensiones críticas interactuaban en el contexto específico de la institución. En ese contexto, se reconocía la importancia estratégica de maximizar la gestión administrativa. Esta investigación buscó aportar conocimientos valiosos que pudieran informar prácticas más efectivas de gestión administrativa y, en última instancia, mejorar la satisfacción laboral en el ámbito de la Municipalidad Distrital de San Antonio.



Asimismo, se consideró necesario realizar estudios que permitieran conocer el nivel de estas dos variables, ya que, en muchas ocasiones, una entidad podía aparentemente lograr una adecuada gestión administrativa en un año determinado, pero sin tener en cuenta la satisfacción laboral de sus colaboradores. Con esta investigación, se pretendió mostrar resultados de utilidad para los investigadores y plantear recomendaciones orientadas a la mejora continua, con el fin de que las entidades pudieran mejorar su gestión administrativa y contribuir a mejorar el nivel de satisfacción laboral de sus colaboradores.

1.5 OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

Para el desarrollo de la investigación se plantearon los siguientes objetivos.

1.5.1 Objetivo general

Determinar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

1.5.2 Objetivos Específicos

- Determinar la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.
- Establecer la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.
- Determinar la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.
- Establecer la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.



CAPÍTULO II

REVISIÓN DE LITERATURA

2.1 ANTECEDENTES

2.1.1 Antecedentes a Nivel Internacional

Flores E. G. (2021) en su estudio de tesis “El control interno en la gestión administrativa de las microempresas de San Simón de Guerrero México, 2020”. el propósito de determinar el nivel de control interno C.I. que tienen las microempresas ellos operan en el comercio mayorista y minorista en la municipalidad de San Simón. El método de selección en cuanto a la muestra se aplicó al azar a 42 empresas. El estudio es descriptiva y transaccional, mediante la metodología cuantitativo por ello la obtención de datos se creó una encuesta con interrogantes relacionados con los bloques de C.I. y su importancia porque promueve en aprovechar eficientemente en cuanto a los materiales, técnicos y recurso humano ello contribuye a la elaboración adecuado de las metas de la organización.

2.1.2 Antecedentes a nivel nacional

Según (Saya, 2022) en su tesis “Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021”. El propósito principal era decidir la conexión entre la satisfaccion laboral y gestion adminsitrativa de los empleados. El enfoque cuantitativo, no exploratoria, de tipo transversal, aplicada, de nivel correlacional, respecto a la muestra se tuvo en cuenta 57 trabajadores de dicha municipalidad, la información se recopiló mediante la aplicación de la encuesta. Los hechos confirmaron que el 64,90% de



los encuestados (37 personas) demostraron que la administración reglamentaria se sitúa en un nivel estándar, el 22,80% de los encuestados (13 personas) demostraron que la administración de gestión se sitúa en un nivel decente, el 12,30% de los encuestados (7 personas) demostraron que la administración de gestión se sitúa en un nivel malo. Asimismo, la consecuencia del nivel de relación entre las variables como indica la Rho de Spearman, es de 0,883. El resultado muestra que existe una conexión alta y segura, por lo que tiene un nivel de importancia de $p = 0,003 < 0,05$. Por lo tanto, se deduce que la relación entre la administración reguladora y el cumplimiento de la ocupación es de 0,883. En consecuencia, se deduce que la gestión administrativa estima respecto a dimensiones de los cuatro tiempos: organizar, reunir, coordinar y controlar. Por lo tanto, afecta fundamentalmente al cumplimiento del trabajo, centrándose en un marco de premios justo para el trabajador, cuánta ayuda se obtiene de los colaboradores. para mejorar de forma persistente en el área y obtención de objetivos y metas.

Maynas et. al. (2021) en la examinación “Factores de la gestión administrativa en la empresa Ajeper del Oriente S.A, del distrito de Callería, 2020”. La revisión fue de tipo cuantitativo-inconfundible, no exploratoria cruzada, se aplicó una encuesta de 20 preguntas cerradas a un ejemplo de 94 compañeros, los resultados fueron: El delegado legal de la organización se ajusta a las progresiones que se requieren al interior, debido a las estrategias y ejercicios es factible cumplir con los objetivos y metas, los representantes que son responsables de la asociación están preparados, así mismo la administración persigue las elecciones ideales, se ajusta a las actividades para cumplir con las metas y cuenta con cronogramas de ejercicios, además, se ejecutan métodos para



medir la presentación de sus trabajadores. Existe una asociación caracterizada por regiones según un gráfico jerárquico y hay correspondencia líquida entre supervisores y representantes, y los trabajadores se dirigen correctamente ante la autoridad laboral y se sienten dirigidos por sus jefes. La presentación de los representantes está dirigida y se aplican disposiciones convenientes en caso de problema, hay un espacio de trabajo suficiente, los activos monetarios se supervisan y difunden adecuadamente, la organización se integró teniendo en cuenta todas las directrices en curso; además, los datos de gestión, contabilidad, gastos y trabajo son accesibles en el sitio de la organización.

Elizabeth (2021) El presente trabajo se titula “gestión administrativa de la empresa Ingenieros y Soluciones s. R. L., Chiclayo-2019”, cuyo objetivo general fue examinar la gestión administrativa de la empresa Ingenieros y Soluciones s. R. L., Chiclayo-2019, utilizando una filosofía de exploración de metodología cuantitativa, de tipo diferenciado, con plan no experimental, con una población de 11 representantes a quienes se les aplicó como estrategia de surtido de información un examen con su instrumento individual una encuesta. Los resultados obtenidos fueron el 54,5% tiene constantemente caracterizada en cuanto a misión y la visión, a 45,5% expresó en cuanto a las actividades suelen estar repartidas de la manera similar en los individuos de la organización, asimismo el 54,5% demostró que la organización suele mantener la correspondencia enfática a través cada uno de sus individuos, teniendo 63,6% mostró que la organización nunca realizaba el control previo a la ejecución de cualquier tarea encomendada. Con esto se infiere el examen de la Gest. Adm. de dicha entidad Ingenieros y Soluciones SRL, Chiclayo 2019, es bueno en el proceso de preparación y asociación, además en el ciclo de



administración es hasta cierto punto ideal, en todo caso, en el ciclo de control es problemático.

Lopez (2022). La investigación rotula “Gestión administrativa y la productividad laboral en la empresa ICONEG EIRL en el año 2021”. El objetivo fundamental de esta propuesta era: “La determinación en cuanto al vínculo que hay que en la productividad laboral y gestión administrativa en la entidad ICONEG EIRL. La revisión usó la estrategia cuantitativa, esencial no experimental, plan correlacional basado en valores. Para la recopilación de información, se utilizó la prueba de enumeración y una encuesta para cada variable. La aprobación del instrumento fue confirmada por especialistas y la calidad inquebrantable se determinó mediante el alfa Cronbach. Para decidir el nivel de conexión entre los factores de examen, se utilizó la medida Rho de Spearman. Tras desglosar los datos y comprobar que se trataba de información no paramétrica, se aplicó la programación factorial (SPSS). Se observó mediante el coeficiente de Spearman siendo 0,577, lo que demuestra que la administración gerencial se relaciona directamente y respetablemente con la eficiencia laboral. Por consiguiente, evidencia que, suponiendo que mejore el ciclo de administración en la organización, aumentaría la eficiencia de los especialistas.

Villegas (2022) El título de la investigación es “Gestión administrativa y calidad de atención a los usuarios de la Municipalidad Distrital San Juan de Cutervo”. El objetivo general de esta revisión lógica fue: la determinación del vínculo de la calidad de atención a los usuarios y la Gestión administrativa de dicho Municipio, utilizando un tipo de exploración correlacional, un plan no experimental y una metodología cuantitativa, así como la participación de la visión general como estrategia de examen y la encuesta como instrumento de



recopilación de información, que se aplicó a 100 clientes del entorno de revisión, incluidas las autoridades públicas y los clientes. El resultado general fue que existe una relación entre el factor Administración Reguladora y la variable Naturaleza de la atención, por la consecuencia del coeficiente de Spearman $r=0,467$, siendo positivo, moderada y enorme al 1%.

Sanchez (2022). En la indagación el título es “El control interno y la gestión administrativa en el área de tesorería de la zona registral N°06 sede Pucallpa, 2021”. El motivo de la revisión fue la determinación en cuanto a la conexión del C.I. y la gestión administrativa en el área de tesorería. La revisión fue cuantitativa-aclaratoria, no exploratoria, el plan de revisión fue correlacional-causal transversal y las estrategias de examen utilizadas fueron especulativas perspicaces y atractivas; se aplicaron dos encuestas con una suma de treinta y dos cuestionarios cerrados tipo Likert a un ejemplo de 19 socios, ellos son expuestas a prueba de confiabilidad con Alfa de Cronbach lográndose 0.936 para C.I. Los resultados se presentan en tablas y figuras medibles: Finalmente se concluyó: existe una conexión positiva moderado entre el factor 1 C.I. y el factor 2 administración normativa, en la are de tesorería, ya que la Sig. (Recíproca) 0.009 que no es exactamente el nivel de importancia 5% se reconoce la especulación electiva, de igual manera el coeficiente de conexión de Pearson arrojó 0.583.

Caso (2021) en su estudio es la “Administración de recursos humanos y el nivel de competitividad de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Calca, Región Cusco – 2020”. Tuvo como objetivo fundamental la determinación el vínculo de la administración del recurso humano y el grado de competencia en el trabajador del municipio. Por ello el tipo de exploración es descriptivo, se refiere a una metodología cuantitativa, es correlacional y expresiva, la población



de estudio estaba formada de 284 empleados como autoridades, representantes y trabajadores, además la muestra del análisis se aborda mediante inspección mixta, el instrumento utilizado fue la ficha de observación, entrevista y lista de cotejo. Por ello se requiere la calidad de gestión administrativo favoreciendo en cuanto a logros de los metas proyectados del municipio. Finalmente, en la calidad de los servicios básicos y la gestión que ambas se complementan por ello esta investigación siendo un aporte de importancia en la gestión de la municipalidad.

Flores (2021) en su estudio “Gestión administrativa y presupuesto por resultados en la Universidad Nacional de San Cristóbal de Huamanga, 2020”. El objetivo fundamental de la investigación fue determinar la influencia en cuanto al presupuesto por resultados y el impacto de la gestión administrativa. Se utilizó un enfoque transversal, correlacional y nivel descriptivo, siendo participes 146 trabajadores dando a conocer su respuesta mediante 2 encuestas de tipo Likert. Por ello el resultado fue lo siguiente con un coeficiente de correlación de Tau_b de Kendall siendo de la misma forma a 0.822, indicando el grado de relación positivo alto a través de los factores presupuesto por resultados y gestión administrativa, siendo el valor 0.000 ($p < 0.05$), aceptando la especulación alternativa, ello indica la influencia significativo en el coeficiente de relación en cuanto al presupuesto por resultados siendo a 0.807, teniendo el valor de 0.000 ($p < 0.05$), ello conduce a la aceptación en cuanto a la H_a .

2.1.3 Antecedentes a nivel local

Cuenta (2020) mediante su tesis “Administración de recursos humanos y su incidencia en la calidad del servicio al público en la Municipalidad Distrital San José Azángaro periodo 2018”. Teniéndose como propósito fundamental la



determinación la forma en que la calidad del servicio tiene la influencia en la gestión de los RRHH, del municipio San José. mediante la utilización del método analíticos, deductivos y descriptivos para evaluar el impacto de la gestión de RRHH, los métodos de recopilación en cuanto a la información incluyeron entrevista y encuesta. Teniéndose el diseño del estudio es de tipo no experimental descriptiva dando como resultado los problemas como la falta de los procesos de las selecciones en cuanto a los trabajadores, la capacitación y salarios fueron bajos. Por ello se llegaron a la siguiente conclusión el 75% de la eficiencia de recursos humanos es regular, ineficiente el 41% y 34%, además el 6% evalúa excelente, 1% o muy bueno, 5%, por lo que la calidad de brindar servicio de manera general es del 60% como bueno.

Alegre (2024) en su estudio rotulado “Gestión administrativa y desempeño laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Samán, Provincia de Azángaro, Departamento de Puno, periodo 2022”. El objetivo fue la determinación en cómo se relacionan el desempeño laboral y la gestión administrativa en cuanto a los empleados municipales. Empleando la metodología cuantitativa, un diseño de corte transversal no experimental, se trabajó con una muestra de estudio de 81 empleados y la población estimada fue 100, Por ello se utilizó el cuestionario como lo demuestra la escala de Likert. El resultado fue los siguientes: en la dimensión organizacional mostró 0,864, correlación positiva significativa; en la planeación mostró 0,972, muestra la conexión positiva - fuerte además en la dimensión dirección mostró 0,344, el vínculo débil; y finalmente en control mostró 0.560, lo conexión positivo. Por ello se concluye la existencia de la correlación entre los factores mencionados según Rho es 0.738 dándose el vínculo positivo.



2.2 MARCO TEORICO

2.2.1 Gestión administrativa

Chiavenato (2020) La gestión administrativa es el conjunto de actividades, procesos y decisiones que se llevan a cabo dentro de una organización con el fin de planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos y actividades para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Esto implica la coordinación de personas, recursos materiales, financieros e información para optimizar el funcionamiento de la organización y garantizar su éxito en un entorno competitivo. La gestión administrativa abarca diversas áreas como la gestión de recursos humanos, la gestión financiera, la gestión de operaciones, la gestión de la calidad y la gestión estratégica, entre otras, todas ellas orientadas a garantizar el buen funcionamiento y desarrollo sostenible de la organización.

En el sector público, la gestión administrativa se refiere a las actividades y procesos llevados a cabo por las entidades gubernamentales para planificar, organizar, dirigir y controlar sus recursos y actividades en aras de cumplir con sus funciones y responsabilidades hacia la sociedad. Esto implica la administración eficiente de los recursos públicos, como el presupuesto, el personal, los activos y la información, para garantizar la provisión efectiva de servicios públicos y el cumplimiento de las políticas y normativas establecidas. La gestión administrativa en el sector público también implica la promoción de la transparencia, la rendición de cuentas y la participación ciudadana en los procesos de toma de decisiones, con el objetivo de asegurar el uso adecuado de los recursos públicos y el bienestar general de la población.



Rivas (2020) La gestión administrativa en el sector público comprende un conjunto de actividades cruciales para el funcionamiento eficiente y efectivo de las entidades gubernamentales. Estas actividades abarcan desde la planificación estratégica y la asignación de recursos hasta la ejecución de políticas públicas y la rendición de cuentas a la ciudadanía. En este contexto, se hace imprescindible una gestión transparente y responsable, que asegure el uso adecuado de los recursos públicos y la satisfacción de las necesidades de la población. Además, la participación ciudadana y el fomento de la transparencia son elementos fundamentales para fortalecer la legitimidad y la confianza en las instituciones públicas.

La gestión administrativa en el sector público en el contexto peruano es un aspecto fundamental para el desarrollo y el buen funcionamiento del Estado. Instituciones como la Contraloría General de la República del Perú desempeñan un papel crucial en la supervisión y fiscalización de los recursos públicos, garantizando su uso eficiente y transparente. Además, entidades como el Ministerio de Economía y Finanzas son responsables de la planificación y ejecución del presupuesto público, asegurando que los recursos se asignen de manera óptima para satisfacer las necesidades de la población y promover el desarrollo económico y social del país (Contraloría General de la República del Perú, 2020).

2.2.1.1 Dimensiones de la gestión administrativa

La gestión administrativa se compone de cuatro funciones esenciales: planeación, organización, dirección y control. La planeación establece los objetivos y determina las estrategias para alcanzarlos. La



organización estructura los recursos y asigna tareas de manera eficiente. La dirección se centra en liderar y motivar al personal para cumplir con los objetivos trazados, mientras que el control monitorea el progreso, compara resultados con los estándares establecidos y realiza ajustes necesarios. Estas funciones, integradas, aseguran que la organización opere de manera eficiente y se adapte a los cambios del entorno.

2.2.1.1.1 Planeación

La estrategia y la planificación son conceptos íntimamente relacionados, ya que ambos delinean una serie de pasos a seguir en un período de tiempo específico con el fin de alcanzar uno o varios objetivos (Sallenave, 2004). En la gestión administrativa, la planeación desempeña un papel fundamental al establecer objetivos, identificar los recursos necesarios y diseñar estrategias para alcanzarlos. Stoner, Freeman y Gilbert (1995) sostienen que la planeación implica la selección de misiones y objetivos, junto con las acciones necesarias para lograrlos, lo que permite anticipar y prepararse para el futuro. Esto asegura que las organizaciones puedan adaptarse a los cambios y desafíos del entorno de manera efectiva.

Por otro lado, Koontz y Weihrich (2004) destacan que la planeación constituye el primer paso del proceso administrativo y proporciona la base para las demás funciones gerenciales, como la organización, la dirección y el control. Sin una planificación sólida, la organización de tareas, la dirección del personal y el control de procesos



pueden verse comprometidos, ya que no se cuenta con una guía clara y estructurada sobre las metas a alcanzar y los recursos necesarios.

Según Zabala (2005), aunque tradicionalmente se han destacado ciertos factores motivacionales para la planificación, como la preocupación por los resultados, la limitación de recursos y la complejidad de las tareas, es importante reconocer otros aspectos cruciales que también inciden en este proceso. Estos aspectos incluyen la adaptabilidad al cambio, la innovación y la capacidad de respuesta ante situaciones imprevistas. En un entorno empresarial en constante evolución, la planificación debe ser flexible y dinámica, permitiendo a las organizaciones ajustar sus estrategias y acciones en respuesta a nuevas oportunidades y desafíos.

Este enfoque más amplio y flexible en la planificación ayuda a garantizar que las estrategias no solo sean efectivas en el corto plazo, sino también sostenibles y adaptables en el largo plazo. La capacidad de anticipar cambios y ajustar las estrategias de manera oportuna es esencial para el éxito continuo de cualquier organización en un entorno competitivo y en constante cambio.

2.2.1.1.2 Organización

La organización en la gestión administrativa es un proceso esencial que implica la coordinación y disposición de recursos y actividades para lograr los objetivos organizacionales.

Según Robbins y Coulter (2017), la organización se refiere a la estructuración de tareas, autoridad y responsabilidad dentro de una



entidad, permitiendo a los individuos trabajar juntos de manera eficiente para alcanzar metas comunes. Este proceso de estructuración es vital para asegurar que todos los miembros de la organización comprendan sus roles y cómo contribuyen al logro de los objetivos generales.

Además, Stoner y Freeman (2002) destacan que la organización establece la división del trabajo, la asignación de funciones y la creación de una jerarquía de autoridad. Esta estructuración facilita la coordinación y el control de las actividades dentro de la organización, permitiendo que los recursos sean utilizados de manera óptima y que las tareas sean completadas de manera efectiva. La jerarquía de autoridad asegura que existan mecanismos claros para la toma de decisiones y la supervisión, reduciendo el riesgo de conflictos y duplicaciones de esfuerzos.

Villamizar y Villamizar (2011) definen la organización como el proceso de coordinar, disponer y poner en funcionamiento un conjunto de recursos o elementos con el fin de alcanzar un objetivo específico. Este enfoque enfatiza la importancia de identificar y clasificar las actividades necesarias para alcanzar los objetivos, así como la asignación de estas actividades a los administradores que poseen las facultades y autoridad adecuadas. Prieto y Theran (2018) amplían esta definición al señalar que la organización también involucra la creación de una estructura organizativa adecuada que facilite la coordinación y asegure que los recursos estén alineados con las metas de la entidad.

En conjunto, estos enfoques subrayan que la organización no solo se trata de asignar tareas, sino también de diseñar un sistema que garantice



la eficiencia operativa, la claridad en la autoridad y la coordinación efectiva entre los diferentes niveles de la organización. Esta estructura organizativa es crucial para el éxito, ya que proporciona un marco dentro del cual los recursos y esfuerzos pueden ser dirigidos de manera coherente hacia los objetivos estratégicos de la entidad.

2.2.1.1.3 Dirección

La dirección en la gestión administrativa es un proceso fundamental que involucra la guía, motivación y supervisión del personal para alcanzar los objetivos organizacionales.

Según Koontz y Weihrich (2012), la dirección implica influir en las personas para que contribuyan al logro de las metas de la organización, lo que la convierte en un componente esencial para el éxito empresarial. Además, Stoner y Freeman (1996) destacan que la dirección incluye la comunicación efectiva, la toma de decisiones y la resolución de conflictos dentro de la organización, aspectos que son cruciales para mantener un ambiente de trabajo armonioso y productivo.

La dirección no solo se limita a la supervisión de tareas, sino que también abarca el liderazgo, entendido como la capacidad de influir positivamente en los empleados para que trabajen con compromiso y eficiencia. En palabras de Duncan (1991), "la dirección de empresas es como una serie de actividades o funciones que se aplican a cualquier tipo de iniciativa industrial", lo que subraya su universalidad y relevancia en cualquier contexto organizacional.



Por otro lado, Pautt (2011) amplía esta visión al señalar que "administrar significa asumir responsabilidades, cumplir y dirigir, mientras que liderar es influir y orientar en determinada dirección". Esto sugiere que la dirección no solo se trata de cumplir con las responsabilidades administrativas, sino también de ejercer un liderazgo que inspire y guíe a los colaboradores hacia el logro de los objetivos organizacionales. En este sentido, la dirección efectiva combina habilidades de gestión con un liderazgo inspirador, logrando un equilibrio que impulsa el desempeño organizacional y la satisfacción del personal.

2.4.1.1.4 Control

El control en la gestión administrativa es esencial para garantizar la eficiencia y la efectividad en todas las operaciones de una organización (Cabrera Encalada et al., 2021). Implica supervisar de cerca los procesos, establecer estándares de rendimiento, implementar sistemas de seguimiento y evaluación, así como tomar medidas correctivas cuando sea necesario. Al mantener un control riguroso, se pueden identificar áreas de mejora, prevenir errores y asegurar que los recursos se utilicen de manera óptima para alcanzar los objetivos establecidos.

El control no solo se limita a la supervisión diaria, sino que también abarca una evaluación continua de las actividades realizadas para garantizar que se cumplan los objetivos establecidos. Este proceso implica vigilar de cerca el progreso real en comparación con lo planificado durante la fase de planeación. La generación de informes detallados, la comparación de resultados con los estándares establecidos y la evaluación



del progreso son fundamentales para la toma de decisiones informadas. Estos informes permiten a los gestores identificar desviaciones, evaluar el impacto de las acciones tomadas y ajustar las estrategias según sea necesario (Rojas et al., 2012; Reza, 2019).

Además, el control efectivo también incluye la implementación de sistemas de retroalimentación que faciliten la comunicación de resultados y problemas entre los niveles jerárquicos de la organización. Esto no solo ayuda a mantener la alineación con los objetivos estratégicos, sino que también fomenta una cultura de responsabilidad y mejora continua. La capacidad de adaptarse y responder rápidamente a las variaciones en el desempeño es crucial para mantener la competitividad y alcanzar los objetivos organizacionales en un entorno dinámico. En donde el control en la gestión administrativa asegura que las operaciones se desarrollen según lo planeado y facilita ajustes y mejoras para optimizar el desempeño y el logro de metas.

2.2.2 Satisfacción laboral

La satisfacción laboral se refiere al grado de contento que siente un empleado con su trabajo. Para mejorarla, es crucial entender las necesidades y expectativas del personal. Fomentar un ambiente de trabajo positivo, ofrecer oportunidades de desarrollo profesional y reconocer los logros son algunas estrategias efectivas. Además, promover una comunicación abierta y un equilibrio entre la vida laboral y personal también contribuye a incrementar la satisfacción de los empleados (Ortega, 2020).



El estudio sobre la satisfacción laboral propone un modelo explicativo que se centra en variables disposicionales, es decir, características personales y actitudes de los empleados que influyen en su nivel de satisfacción en el trabajo. Estas variables pueden incluir factores como la personalidad, las expectativas y las motivaciones individuales. El modelo sugiere que comprender estos dispositivos puede ayudar a las organizaciones a mejorar el bienestar y el rendimiento (Omar, 2017).

La satisfacción laboral se refiere al grado de contento que un empleado siente hacia su trabajo y su entorno laboral. Esta satisfacción puede influir significativamente en la productividad, ya que empleados satisfechos tienden a ser más motivados, comprometidos y eficientes en sus tareas. Cuando los trabajadores se sienten valorados y realizados, su desempeño mejora, lo que se traduce en beneficios tanto para ellos como para la organización. Por lo tanto, fomentar un ambiente laboral positivo es crucial para aumentar la producción (Santaella, 2023).

La satisfacción laboral se refiere al nivel de bienestar y contento que una persona experimenta en su trabajo. Este concepto abarca diversos factores, como las condiciones laborales, la relación con compañeros y supervisores, el reconocimiento y las oportunidades de desarrollo profesional. La satisfacción laboral no solo influye en la motivación y el rendimiento del empleado, sino que también impacta en la retención del personal y en la salud organizacional. Un entorno laboral positivo y estimulante puede aumentar la satisfacción, mientras que la falta de comunicación, el estrés y la falta de reconocimiento tienden a disminuirla. Por lo tanto, es crucial para las organizaciones fomentar un ambiente



que promueva la satisfacción laboral para maximizar el potencial de su equipo (Cortes, 2022).

Robbins y Judge (2009), por ello “Infiere la satisfacción laboral como una percepción positiva sobre su ocupación particular; que surge a partir de la evaluación de sus características”. Para Palma (2005), la satisfacción laboral se define como la disposición o tendencia relativamente estable hacia el trabajo, basada en creencias y valores desarrollados a partir de su experiencia ocupacional.

Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC.

2.2.2.1 Niveles específicos de satisfacción con respecto a cuatro factores

2.2.2.1.1 Significación de la tarea

En la escala SL-SPC, este término se define como la disposición al trabajo en función de atribuciones asociadas con el trabajo (sentido de esfuerzo, realización, equidad y/o aporte material) (Palma, 2005).

La significación de la tarea es un factor clave que influye en la satisfacción laboral, ya que se relaciona con la percepción que tienen los empleados sobre el valor y el impacto de su trabajo. Los niveles de satisfacción varían según cómo cada individuo evalúe la relevancia de su contribución dentro de la organización. Cuando los trabajadores consideran que sus tareas son significativas y están alineadas con los objetivos de la empresa, tienden a sentir un mayor grado de satisfacción. Por el contrario, si perciben sus responsabilidades como irrelevantes o poco importantes, su nivel de satisfacción disminuye. En definitiva, la



sensación de que el trabajo tiene un propósito significativo es crucial para fomentar una mayor satisfacción laboral.

2.2.2.1.2 Condiciones de trabajo

En la escala SL-SPC, este término se define como la evaluación del trabajo en función de la existencia o disponibilidad de elementos o disposiciones normativas que regulan la actividad laboral (Palma, 2005).

Las condiciones de trabajo son un aspecto fundamental que afecta los niveles de satisfacción laboral. Estas condiciones incluyen factores como el entorno físico, la carga de trabajo, la seguridad y el equipamiento disponible. Cuando los empleados se encuentran en un ambiente seguro, cómodo y bien equipado, su satisfacción tiende a aumentar. Además, una carga de trabajo razonable y el acceso a recursos adecuados contribuyen a un mayor bienestar en el trabajo. En cambio, condiciones adversas, como un ambiente de trabajo incómodo o una carga excesiva, pueden llevar a la insatisfacción y al estrés. En resumen, las condiciones de trabajo desempeñan un papel crucial en la satisfacción laboral, influyendo directamente en la motivación y el rendimiento de los empleados.

2.2.2.1.3 Reconocimiento Social y/o Personal

En la escala SL-SPC, infiriendo a la evaluación en cuanto al trabajo al reconocimiento propio o de los individuos relacionadas al trabajo y por ello los logros como resultados directos (Palma, 2005).

El reconocimiento social y personal es un factor esencial en la satisfacción laboral, ya que se refiere al aprecio y la valoración que los



empleados reciben por su trabajo. Cuando los trabajadores son reconocidos, ya sea por sus colegas o superiores, su sentido de valía y pertenencia se fortalece, lo que incrementa su satisfacción. Este reconocimiento puede manifestarse a través de elogios, recompensas o incluso oportunidades de desarrollo profesional. Por el contrario, la falta de reconocimiento puede llevar a la desmotivación y al sentimiento de que su esfuerzo no es valorado, lo que disminuye la satisfacción laboral. En conclusión, el reconocimiento social y personal es vital para fomentar un ambiente de trabajo positivo y motivador, impactando directamente en la satisfacción y el compromiso de los empleados.

2.2.2.1.4 Beneficios Económicos

En la escala SL-SPC, dando a conocer la disposición a trabajar en la ocupación en el aspecto remunerativo o recompensativo financieras como resultado del esfuerzo de la actividad asignada (Palma, 2005).

Los beneficios económicos son un aspecto clave en la satisfacción laboral, ya que se refieren a la compensación y a las prestaciones que reciben los empleados. Un salario competitivo y beneficios adicionales, como seguros, bonos y planes de pensiones, influyen significativamente en la percepción que los trabajadores tienen sobre su empleo. Cuando los empleados consideran que sus compensaciones son justas y adecuadas, tienden a sentirse más satisfechos y motivados. Sin embargo, si perciben que sus beneficios son insuficientes o injustos en comparación con el mercado o sus contribuciones, su satisfacción puede verse afectada negativamente. En resumen, los beneficios económicos son fundamentales



para mantener un nivel alto de satisfacción laboral, ya que reflejan el reconocimiento del valor que aportan los empleados a la organización.

2.3 MARCO CONCEPTUAL

- **Gestión:** Refiere al proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar los recursos de una organización para alcanzar sus objetivos de manera eficiente y efectiva. Implica la toma de decisiones estratégicas y la coordinación de actividades, buscando optimizar el rendimiento y asegurar el éxito a largo plazo de la entidad. En esencia, la gestión se centra en cómo utilizar los recursos disponibles para lograr los resultados deseados.
- **Gestión administrativa:** Conjunto de procesos y prácticas que se utilizan para planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades de una organización. Su objetivo es asegurar el funcionamiento eficiente y eficaz de la empresa, facilitando la toma de decisiones y la optimización de recursos. Esta disciplina abarca la coordinación de personas, procesos y recursos, buscando alcanzar los objetivos estratégicos de la organización y mejorar su desempeño general.
- **Satisfacción:** Es el estado de agrado o bienestar que siente una persona al ver que sus expectativas, necesidades o anhelos se han satisfecho. Se trata de una valoración favorable de una experiencia, producto o circunstancia, que puede afectar la motivación y el comportamiento. En términos amplios, la satisfacción conlleva un nivel de aceptación y felicidad en relación con lo que se ha obtenido o alcanzado.
- **Satisfacción laboral:** La satisfacción laboral es el grado de bienestar y contento que un empleado experimenta en su trabajo. Esta sensación se deriva de cómo se



cumplen sus expectativas y necesidades en el entorno laboral, incluyendo aspectos como el reconocimiento, las relaciones con compañeros y superiores, y las condiciones de trabajo. En resumen, la satisfacción laboral refleja la evaluación positiva que un trabajador hace de su experiencia profesional.

- **Trabajador:** Persona natural que presta servicios a un empleador bajo relación de subordinación, sujeto a cualquier régimen laboral, cualquiera sea la modalidad del contrato de trabajo. En el caso del sector público, abarca a todo trabajador, servidor o funcionario público, bajo cualquier régimen laboral (Decreto Supremo Disposiciones relativas al uso del documento denominado "Planilla Electrónica", 2007, art. 1).
- **Municipalidad:** Es una entidad administrativa local que gestiona y organiza los servicios y actividades en un área geográfica específica, como una ciudad o un pueblo. Su función principal es atender las necesidades de la comunidad, promoviendo el desarrollo social, económico y cultural. Además, la municipalidad se encarga de implementar políticas públicas y mantener el orden en su jurisdicción, facilitando la participación ciudadana en la toma de decisiones.

CAPÍTULO III

MATERIALES Y MÉTODOS

3.1 UBICACIÓN GEOGRÁFICA DEL ESTUDIO

La Municipalidad Distrital de San Antonio está situada en la provincia de Puno, en el departamento de Puno, Perú. En términos de ubicación geográfica, sus coordenadas son aproximadamente: Latitud: $-15^{\circ} 55' 0''$ S, Longitud: $-70^{\circ} 21' 0''$ W, Estas coordenadas ubican a San Antonio en una región andina, caracterizada por su paisaje montañoso y su cercanía al lago Titicaca. La altitud promedio de la zona es considerable, lo que influye en su clima y biodiversidad.

Figura 1

Ubicación geográfica del estudio



Nota: Google Mapas (2024)



3.2 PERIODO DE DURACIÓN DEL ESTUDIO

Esta investigación se llevó a cabo tras la aprobación del proyecto de tesis en junio de 2024, posteriormente, la ejecución se realizó en los meses de julio y agosto del mismo año, y finalmente, el informe se redactó y presentó en el mes de setiembre del presente año.

3.3 PROCEDIMIENTO DEL MATERIAL UTILIZADO

En relación con los materiales empleados en el proyecto de investigación, se utilizaron principalmente recursos como la impresión de cuestionarios, bolígrafos, una computadora portátil, un teléfono móvil, una impresora, hojas de papel, entre otros. Estos elementos resultaron sumamente provechosos para llevar a cabo la labor de investigación de manera efectiva.

3.3.1 Técnica e instrumento de investigación

En la presente investigación se utilizó la técnica denominada encuesta, la cual fue la base para la recopilación de datos; y tuvo como instrumento, cuestionarios.

La variable gestión administrativa consta de 24 ítems, al igual que la variable satisfacción laboral, para las cuales se utilizaron cuestionarios estructurados bajo una escala de Likert. Ambos cuestionarios fueron validados previamente en la investigación de Ferrer (2017), siguiendo los procedimientos descritos en su estudio. Las dimensiones e indicadores utilizados fueron seleccionados conforme a los objetivos de la investigación, garantizando su pertinencia.



El procedimiento para la realización de las encuestas a los 40 trabajadores de la Municipalidad, enfocado en la variable "Satisfacción Laboral", consistió en el diseño de un cuestionario estructurado que empleaba una escala de Likert para evaluar diferentes aspectos de la satisfacción. Se seleccionó una muestra de manera no probabilística, asegurando la representación de diversas áreas dentro de la institución. Las encuestas se aplicaron de forma presencial, permitiendo a los encuestadores aclarar el objetivo del estudio y resolver inquietudes de los participantes, garantizando así la confidencialidad de las respuestas. Posteriormente, se recopilaron y organizaron los datos para su análisis, lo que facilitará la identificación de patrones en la satisfacción laboral de los empleados. Asimismo, se realizó la prueba de normalidad en la cual se identificó que los datos presentan distribución normal.

3.4 POBLACIÓN Y MUESTRA DE ESTUDIO

3.4.1 Población

Según Tamayo (2012) una población se refiere a la totalidad del fenómeno bajo estudio, incluyendo todas las unidades analíticas que lo componen y que deben ser cuantificables para un estudio específico. La población se constituye por un conjunto de entidades que comparten una característica particular (p. 180).

En el caso de esta investigación, la población estuvo conformada por 40 trabajadores del órgano de administración de la Municipalidad Distrital de San Antonio.



Tabla 1

*Distribución de los trabajadores del Órgano de Administración de la
Municipalidad Distrital de San Antonio, según tipo de personal*

Trabajadores De La Municipalidad	
Servidores públicos	10
Funcionarios públicos	30
Total	40

Nota. En base al CAP de la entidad.

3.4.2 Muestra

Según Bernal (2010) la muestra se define como la fuente que permite obtener todas las unidades analíticas o de muestreo presentes en una población, las cuales serán utilizadas como sujetos de estudio.

Según Sampieri et.al. (2019) explican que la muestra es un subconjunto de la población, conformado por elementos que comparten características específicas.

Cabe destacar que, debido a la homogeneidad de la población de estudio, no se aplicaron criterios de exclusión, por lo que la muestra fue de tipo censal, donde la muestra es igual a la población, tomando en cuenta que la población es relativamente pequeña, involucrando a un total de 40 trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio. Castro (2003), expresa que si la población es menor a cincuenta (50) individuos, la población es igual a la muestra.

3.5 DISEÑO ESTADÍSTICO

3.5.1 Tipo de investigación

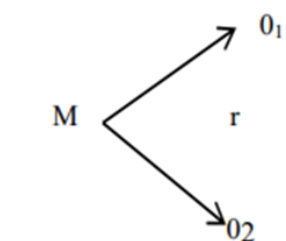
El tipo de investigación del trabajo es "correlacional", lo que implica analizar la relación o asociación entre dos o más variables, sin intervenir directamente en ellas.

3.5.2 Diseño de investigación

El diseño de esta investigación se caracteriza por ser de naturaleza correlacional, lo que implica la evaluación de la relación entre dos variables. Un estudio correlacional se enfoca en determinar si existe una correlación entre dos variables, explorando la posibilidad de una relación positiva, negativa o nula. Este análisis busca identificar si hay un aumento o disminución en una variable en relación con la otra. La formalización de este tipo de estudio se presenta de la siguiente manera:

Figura 1

Diagrama del Diseño Correlacional



Donde:

M: Muestra

O1 y O2: Variables de estudio

r: Influencia entre las dos variables de estudio



3.6 PROCEDIMIENTO

El desarrollo del trabajo de investigación cumplió los siguientes pasos:

Primero: se utilizó los instrumentos validados para recolectar de datos.

Segundo: se presentó una solicitud al alcalde de la Municipalidad Distrital de San Antonio, detallando el objetivo del proyecto de tesis y solicitando la respectiva autorización para la aplicación de los cuestionarios.

Tercero: una vez obtenida la autorización del alcalde, se aplicó los cuestionarios a todo el personal para determinar el nivel relación entre las variables.

Cuarto: se procedió a clasificar los datos tras la aplicación de los cuestionarios, organizando la información recolectada en Microsoft Excel.

Quinto: se transfirió la base de datos al programa SPSS Statistics versión 25 para realizar un análisis cuantitativo de los resultados correspondientes a cada variable.

Sexto: se realizó el análisis utilizando la estadística descriptiva, continuando con la interpretación de los resultados, en concordancia con los objetivos establecidos en la investigación.

La validación del instrumento utilizado en la investigación sobre "Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, Provincia de Puno, Departamento de Puno, 2024" se basó en la modificación propuesta por Rosa Luz Flores Acero, quien ajustó el esquema de la escala SL-SPC originalmente desarrollado por Palma (2005). Este proceso de validación se realizó con el fin de garantizar que el instrumento fuera adecuado y pertinente para medir de manera efectiva las variables de la investigación, tales como la gestión administrativa



y la satisfacción laboral de los trabajadores. De acuerdo con las modificaciones de Flores Acero, se adaptaron ciertos elementos de la escala, mejorando su precisión y relevancia en el contexto específico de la Municipalidad Distrital de San Antonio. Estas modificaciones permitieron ajustar las preguntas del cuestionario a las características particulares del entorno laboral de la institución, asegurando así que los resultados fueran más representativos y válidos. La validación del instrumento, por lo tanto, fue un paso crucial para obtener datos fiables y significativos que permitieran analizar la relación entre los factores administrativos y el bienestar de los empleados en dicho contexto.

3.7 METODOLOGÍA DE INVESTIGACIÓN

3.7.1 Enfoque de la investigación

García (2016) menciona que una investigación es cuantitativa, cuando se refiere al uso de recolección de datos para probar las hipótesis con base a la medición numérica y análisis estadístico, para establecer patrones de comportamiento y probar teorías. En la presente investigación se usó el programa estadístico SPSS, y la hoja electrónica Excel con el cual obtendremos valores numéricos para el análisis de resultados de esta investigación.

3.7.2 Método de la investigación

El método utilizado fue el deductivo el cual consiste en partir de una premisa general, para sacar conclusiones de un caso particular (Arias, 2012). en la investigación este método sirvió para analizar los aspectos teóricos relacionados al proceso administrativo y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio.



3.7.3 Alcance de la investigación

La presente investigación fue de alcance correlacional porque asocia, relaciona y cuantifica variables, la relación que se pretende encontrar es entre el proceso administrativo y la satisfacción de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio. Según Hernández et al. (2014), el alcance correlacional busca identificar el grado de relación o asociación entre dos o más variables.

3.7.4 Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación se corresponde con un enfoque no experimental de tipo transversal, según la definición de Hernández et al. (2014) describen el diseño no experimental transversal como una modalidad de investigación que recolecta información de una población o muestra en un único momento, sin intervenir ni manipular las variables, En consecuencia, para este estudio, se eligió el diseño de investigación no experimental debido a la ausencia de manipulación deliberada de las variables de gestión administrativa y satisfacción laboral, asimismo, la recopilación de datos necesarios para el desarrollo de la investigación se llevó a cabo en un solo momento y durante un tiempo específico.

3.8 VARIABLES

- **Variable 1:** "Gestión Administrativa", se centra en las prácticas y procesos que la Municipalidad Distrital de San Antonio implementa para organizar y dirigir sus recursos humanos, financieros y materiales. Esta gestión es crucial, ya que establece el marco en el que los empleados operan y se desarrollan. Un enfoque efectivo en la gestión administrativa puede facilitar la comunicación interna, promover un liderazgo inclusivo y optimizar la toma de decisiones, lo que



contribuye a un ambiente laboral más favorable. En el contexto de esta investigación, se busca comprender cómo estas prácticas influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores, ya que se postula que una gestión administrativa adecuada no solo mejora el desempeño organizacional, sino que también potencia el bienestar y la motivación de los empleados.

- **Variable 2:** "Satisfacción Laboral", se refiere al grado de bienestar y contento que experimentan los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en su entorno laboral. Esta satisfacción se ve afectada por diversos factores, como las condiciones de trabajo, la relación con los compañeros y superiores, y las oportunidades de desarrollo profesional. En el contexto de esta investigación, se pretende evaluar cómo la gestión administrativa impacta en la satisfacción laboral de los empleados. Se sostiene que un entorno laboral positivo y una gestión eficiente pueden elevar el nivel de satisfacción, lo que a su vez puede traducirse en un mayor compromiso y rendimiento por parte de los trabajadores. Analizar esta variable es esencial para entender cómo mejorar no solo el ambiente laboral, sino también la calidad del servicio que la municipalidad ofrece a la comunidad.

3.8.1 Operacionalización de variables

Tabla 2
Sistema de variables

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEMS	VALORES	ESCALA	NIVEL DE MEDICIÓN
Variable 1 Gestión Administrativa	Planeación	• Capacitaciones	1, 2, 3, 4, 5 y 6	Siempre (5)	Alto (23-30)	Ordinal
		• Metas				
	Organización	• Planeamiento	7, 8, 9, 10, 11 y 12	Casi siempre (4)	Medio (15-22)	
		• Diagnóstico del problema				
Dirección	• Puestos	13, 14, 15, 16, 17 y 18	Casi nunca (2)	Bajo (6-14)		
	• Trabajo en equipo					
Control	• Jerarquía	19, 20, 21, 22, 23 y 24	Nunca (1)			
	• Estructura					
		• Liderazgo				
		• Condiciones laborales				
		• Toma de decisiones				
		• Tareas planificadas				
		• Cumplimiento de las reglas				
		• Responsabilidad				
Variable 2 Satisfacción laboral	Significación de la tarea	• Esfuerzo	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26	Total acuerdo (5)	Muy Satisfecho (117 o más)	
		• Realización				
	Condiciones de trabajo	• Equidad	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27	De acuerdo (4)	Satisfecho (103 - 116)	
		• Estructura				
Reconocimiento personal y/o social	• Materiales	6, 11, 13, 19 y 24	Indeciso (3)	Promedio (89-102)		
	• Relación con la autoridad					
Beneficios económicos	• Trato con los jefes	2, 5, 9, 10 y 16	En desacuerdo (2)	Insatisfecho (75-88)		
	• Trato con los compañeros					
					Muy insatisfecho (74 o menos)	

Nota. Elaboración propia de variables gestión administrativa y satisfacción laboral.

3.9 ANÁLISIS DE LOS DATOS

De acuerdo a cada variable, los datos fueron verificados, organizados y procesados utilizando las herramientas de Excel y IBM SPSS, y se presentaron mediante tablas y gráficos, describiendo la información y se determinó la correlación entre las variables.

- **Baremo**

La escala propuesta para las variables "Gestión Administrativa" y "Satisfacción laboral" se justificó considerando la necesidad de categorizar de manera clara y significativa los diferentes niveles de estas variables.

Para la variable 1 "Gestión administrativa", como se muestra en la Tabla 2, se utilizó tres categorías: Alto, Medio y Bajo. Estos rangos permitieron clasificar el nivel de desarrollo de la gestión administrativa de manera diferenciada. La categoría "Alto" se asignó a aquellos casos que presentaban un nivel de desarrollo excepcional, mientras que la categoría "Medio" se reservó para niveles intermedios y la categoría "Bajo" para aquellos casos que necesitaban mejoras sustanciales.

Tabla 3

Baremo de escala de medición

VARIABLES	NIVEL	PUNTAJE
Gestión Administrativa	Alto	89 - 120
	Medio	57 – 88
	Bajo	24 – 56

Nota. En base a los cuestionarios sobre gestión administrativa.

En cuanto a la variable 2 "Satisfacción laboral", se utilizó como instrumento la "Escala de Opiniones SL-SPC", (Palma, 2005) que forma parte de la teoría elegida para la investigación. A continuación, se describe el cuestionario, mencionando, inicialmente

su estructura y luego sus características psicométricas. La escala está elaborada en base a la metodología Likert y tiene 27 preguntas o ítems (positivos y negativos) agrupados en los factores: (a) Significación de la Tarea, (b) Condiciones de Trabajo, (c) Reconocimiento Personal y/o Social, y (d) Beneficios Económicos, según lo mostrado en la Tabla 3.

Tabla 4

Agrupación de Ítems por Factor de la Escala SL-SPC

Factor	Ítems
Significación de la tarea	3, 4, 7, 18, 21, 22, 25 y 26
Condiciones de trabajo	1, 8, 12, 14, 15, 17, 20, 23 y 27
Reconocimiento personal y/o social	6, 11, 13, 19 y 24
Beneficios económicos	2, 5, 9, 10 y 16

Nota. Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005.

En la Tabla 4 se muestran los ítems que son positivos y negativos del instrumento “Escala de satisfacción laboral (SL-SPC)” y además las preguntas asociadas a cada ítem.

Tabla 5

Ítems Positivos y Negativos de la Escala SL-SPC

Clasificación	Ítems
Positivo	1, 3, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 18, 20, 21, 22, 23, 25, 26 y 27
Negativo	2, 5, 6, 10, 11, 12, 13, 17, 19 y 24

Nota. Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005.

El instrumento permite evaluar el grado de satisfacción laboral mediante las siguientes alternativas: (a) total acuerdo, (b) de acuerdo, (c) ni de acuerdo ni en

desacuerdo, (d) en desacuerdo, y (e) total desacuerdo. La puntuación para un ítem dependiendo si es positivo o negativo se muestra en la Tabla 5.

Tabla 6

Puntuación de Ítem Positivo o Negativo de la Escala SL-SPC

Nivel de satisfacción	Total acuerdo	De acuerdo	Ni de acuerdo ni en desacuerdo	En desacuerdo	Total desacuerdo
Positivo	5	4	3	2	1
Negativo	1	2	3	4	5

Nota. Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005.

Para la calificación del instrumento se utilizan cinco categorías diagnósticas de evaluación y se aplican para cada factor y para el puntaje total, las cuales se muestran en la Tabla 6.

Tabla 7

Categorías Diagnósticas

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal y/o social	Beneficios Económicos	Puntaje total
Muy Satisfecho	37 o más	41 o más	24 o más	20 o más	117 o más
Satisfecho	33-36	35-40	21-23	16 -19	103 -116
Promedio	28-32	27-34	18-20	11-15	89-102
Insatisfecho	24-27	20-26	12-17	8-10	75-88
Muy insatisfecho	23 o menos	19 o menos	11 o menos	7 o menos	74 o menos

Nota. Adaptado de “Escala de Satisfacción Laboral (SL-SPC)”, de S. Palma, 2005.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

4.1 RESULTADOS

Los resultados se presentan en forma de tablas y figuras, junto con sus respectivas interpretaciones.

4.1.1 Datos sociodemográficos

- Género

En la Tabla 7 y Figura 2, se observa que, de la muestra de 40 trabajadores, 19 trabajadores que representan el 47,5% son de género femenino y 21 que corresponde al 52,5% son de género masculino, lo que indica una mayor representación masculina en esta entidad. Esta información es importante para comprender la distribución de género y ajustar estrategias, decisiones o intervenciones, garantizando que se consideren las características y necesidades específicas de cada género.

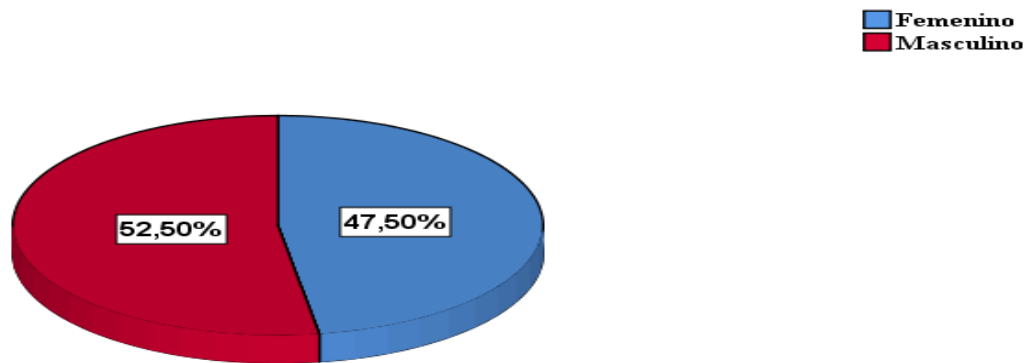
Tabla 8

Género

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Femenino	19	47,5	47,5	47,5
Masculino	21	52,5	52,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Figura 2



Recuento de género

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

- **Edad**

En la Tabla 8 y Figura 2, se muestra la distribución de edades, apreciando mayor concentración de trabajadores en el rango de 35 a 49 años que representan el 47.5%, seguido por el rango de 21 a 34 años que corresponde al 45%. Estos datos permiten entender la composición etaria de la población estudiada, facilitando la toma de decisiones ajustadas a las características específicas de cada rango de edad, lo que es esencial para la planificación y adaptación de estrategias o intervenciones.

Tabla 9

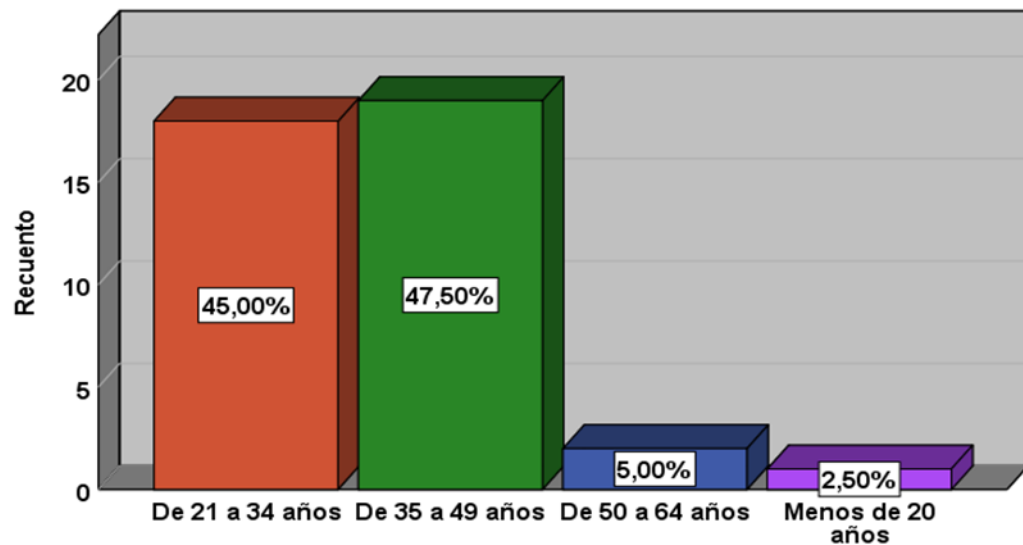
Edad

Frecuencia	Porcentaje		Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 21 a 34 años	18	45,0	45,0	45,0
De 35 a 49 años	19	47,5	47,5	92,5
De 50 a 64 años	2	5,0	5,0	97,5
Menos de 20 años	1	2,5	2,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Figura 3

Edad



Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

- **Grado de instrucción**

La tabla 8 y Figura 3, muestran una distribución del grado de instrucción, con una mayor frecuencia de 35 trabajadores en el grado de instrucción superior que representan el 87.5%, seguido por el grado de instrucción secundaria con 12.5%. Estos datos son importantes porque permiten conocer el tipo de grado de instrucción que se requiere para laborar en este tipo de entidades.

Tabla 10

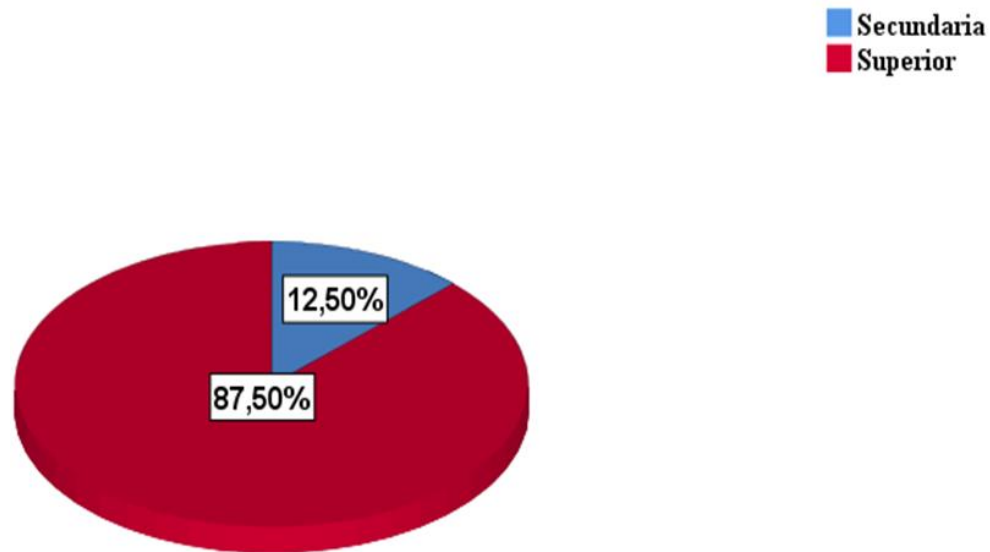
Grado de instrucción

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Secundaria	5	12,5	12,5	12,5
Superior	35	87,5	87,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Figura 4

Recuento grado de instrucción



Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

- **Estado civil**

En la Tabla 9 y Figura 4, se observa que, de la muestra de 40 trabajadores, 31 trabajadores que representan el 77,5% son solteros y 9 que corresponde al 22,5% son casados, lo que indica una mayor representación de solteros en esta entidad. Esta información es importante para comprender la distribución de género y ajustar estrategias, decisiones o intervenciones.

Tabla 11

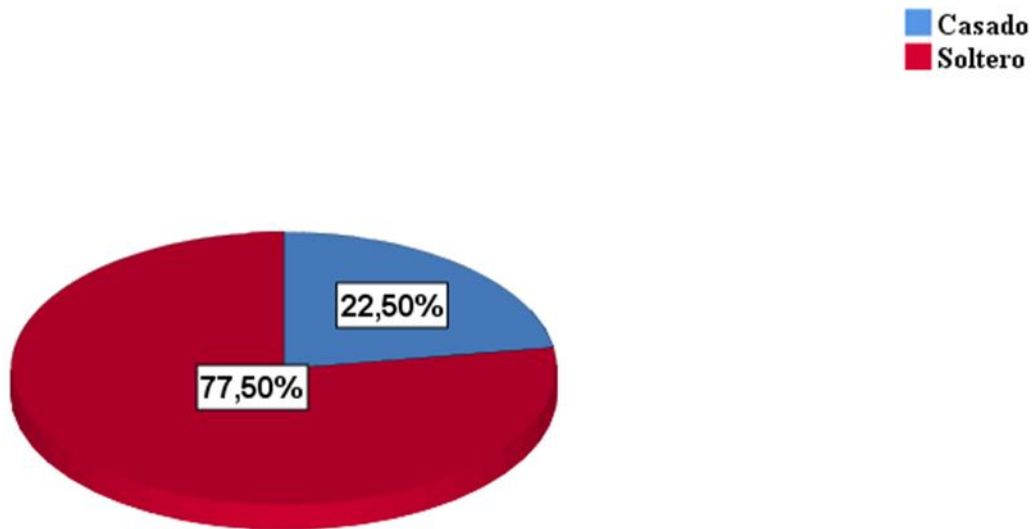
Estado civil

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Casado	9	22,5	22,5	22,5
Soltero	31	77,5	77,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Figura 5

Recuento estado civil



Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

- **Tipo de contrato**

La tabla 10 y Figura 5, muestran la distribución del tipo de contrato, con una mayor frecuencia de 38 trabajadores con un contrato de locación de servicios que representan el 95,0%, y solo 2 trabajadores tienen contrato CAS que equivale al 5% del total. Estos datos son importantes porque los diferentes tipos de contrato pueden afectar la estabilidad, los derechos y beneficios de los empleados, lo que impacta directamente en la planificación de recursos humanos.

Tabla 12

Régimen laboral

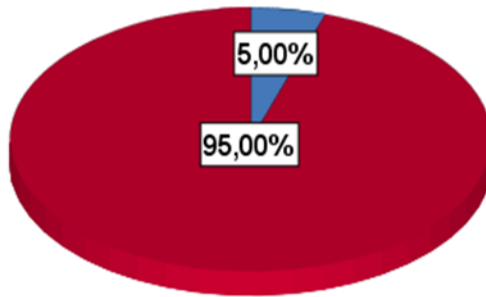
Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
CAS - DL 1057	2	5,0	5,0
Locación de servicios	38	95,0	100,0
Total	40	100,0	100,0

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Figura 6

Recuento tipo de contrato

CAS - DL 1057
Locación de servicios



Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

- **Tiempo que labora en la entidad**

La tabla 11 y Figura 6, muestran la información del tiempo que un trabajador labora en la entidad, se aprecia que en el rango de “Menos de 01 año” se tiene a 23 trabajadores que representan el 57.5%, y en el rango “De 01 a 05 años”, se tiene a 17 trabajadores que corresponde al 42.5%b del total. Estos datos indican que en la entidad se tiene un alto porcentaje de trabajadores que ingresaron a laborar recientemente al encontrarse en el rango de “Menos de 01 año”.

Tabla 13

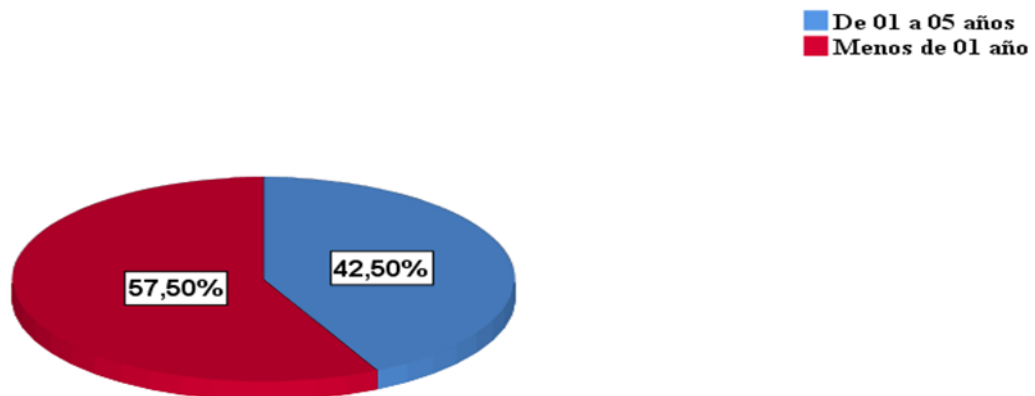
Tiempo que labora en la entidad

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
De 01 a 05 años	17	42,5	42,5	42,5
Menos de 01 año	23	57,5	57,5	100,0
Total	40	100,0	100,0	

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Figura 7

Recuento tiempo que labora en la entidad



Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

4.1.2 Prueba de validez de los instrumentos aplicados

Para evaluar la validez de los instrumentos aplicados en la presente investigación se ha estimado el coeficiente Alfa de Cronbach que es una medida de confiabilidad o consistencia interna. En la Tabla 12 se aprecia que el coeficiente Alfa de Cronbach para la primera variable es 0.876 y para la segunda es 0.843 lo cual nos indica que el grado de confianza de los instrumentos aplicados en la investigación es alto.

Tabla 14

Prueba de validez de los instrumentos

Variabes	Alfa de Cronbach	N de elementos
Gestión administrativa	,876	24
Satisfacción laboral	,843	27

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

4.1.3 Prueba de normalidad

En la tabla 13 se observa la prueba de normalidad a las 2 variables de estudio, y luego de observar los datos y tomando en cuenta que la muestra es

menor a 50, se tendrá en consideración la prueba de Shapiro-Wilk; asimismo, se observa que los datos tienen una distribución no normal ya que el p-valor es < 0.05 , a partir de ello, se empleará la prueba estadística no paramétrica de Rho de Spearman, para medir la correlación de las variables.

Tabla 15

Pruebas de normalidad

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,130	40	,089	,946	40	,054
Satisfacción laboral	,152	40	,021	,935	40	,024

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

4.1.4 Coeficiente de correlación de Rho Sperman

El coeficiente de correlación de Rho de Spearman es una medida no paramétrica que mide la fuerza y la dirección de la asociación entre dos variables clasificadas. Los valores del coeficiente de correlación de Pearson (r) oscilan entre -1 y 1 , y su interpretación general se muestra en la Tabla 14.

Tabla 16

Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman

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



Valor de Rho	Significado
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Nota. (Martínez y Campos, 2015)

4.1.5 Resultados del objetivo general

En este acápite se exponen los resultados para el objetivo general, el cual fue: Determinar la asociación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

A partir de estos hallazgos, se puede concluir que la gestión administrativa no solo afecta la satisfacción laboral de los empleados, sino que también es un factor determinante en la eficiencia y efectividad de las organizaciones. Esto implica que las municipalidades, como la de San Antonio, deben prestar atención a sus prácticas administrativas para crear un entorno laboral positivo, lo que a su vez puede repercutir en la calidad del servicio que ofrecen a la comunidad. Un enfoque que integre estrategias de gestión que prioricen el bienestar de los empleados será crucial para fomentar un clima organizacional saludable y productivo.

Tabla 17

Niveles de gestión administrativa y sus dimensiones

	Planeación		Organización		Dirección		Control		Gestión administrativa	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Bajo	0	0	0	0	0	0	1	2.5	0	0
Medio	20	50	10	25	10	25	26	65	10	25
Alto	20	50	30	75	30	75	13	32.5	30	75
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

En la tabla 16, se muestra la información de los niveles alcanzados de la primera variable: Gestión administrativa y sus dimensiones, donde se puede observar mayor representación en el nivel “Alto” que representa el 75%, seguido por el nivel “Medio” con 25%. Estos datos indican que en la entidad en forma general tiene un nivel “Alto” de gestión administrativa, en sus dimensiones de planeación, organización, dirección y control.

Tabla 18

Niveles de satisfacción laboral y sus dimensiones

	Significación de la tarea		Condiciones de trabajo		Reconoci miento personal y/o social		Beneficios económicos		Satisfacción laboral	
	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%	Frec.	%
Muy insatisfecho	1	2.5	0	0	0	0	0	0	0	0
Insatisfecho	2	5	3	7.5	6	15	2	5	4	10
Promedio	10	25	15	37.5	25	62.5	9	22.5	12	30
Satisfecho	21	52.5	21	52.5	7	17.5	28	70	22	55
Muy satisfecho	6	15	1	2.5	2	5	1	2.5	2	5
Total	40	100	40	100	40	100	40	100	40	100

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

En la tabla 17, se muestra la información de los niveles alcanzados de la segunda variable: Satisfacción laboral y sus dimensiones, donde se puede observar mayor representación en el nivel “Satisfecho” que representa el 55%, seguido por el nivel “Promedio” con 30%. Estos datos indican que, respecto a satisfacción laboral, con sus dimensiones: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social, y beneficios económicos, en la entidad los trabajadores se encuentran mayormente entre los niveles “Satisfecho” y “Promedio”.

4.1.6 Resultados del objetivo específico 1

En este acápite se exponen los resultados para el objetivo específico 1, el cual fue: Determinar la asociación que existe entre la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

A continuación, en la Tabla 18, se muestra se muestra la correlación entre la gestión administrativa y la significación de la tarea (primera dimensión de la variable satisfacción laboral) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

Tabla 19

Correlación entre gestión administrativa y la significación de la tarea

			Gestión Administrativa	Significación de la tarea
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,395*
		Sig. (bilateral)	.	,012
		N	40	40
Rho de Spearman	Significación de la tarea	Coefficiente de correlación	,395*	1,000
		Sig. (bilateral)	,012	.
		N	40	40

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

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Al respecto, en la Tabla 18, el resultado del coeficiente de correlación es: 0,395 que significa una correlación positiva baja, entre la gestión administrativa y la significación de la tarea. Una correlación positiva indica que a medida que la gestión administrativa mejora, también lo hace la significación de la tarea, reflejando una asociación significativa entre ambas variables.

- Prueba de hipótesis específica 1



- **Planteamiento de hipótesis**

Ha: - Existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

H0: No existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

- **Regla de decisión**

- Si $p \text{ valor} < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).
- Si $p \text{ valor} \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

- **Interpretación**

El p valor calculado es de 0,012 que es menor a 0.05, por lo que, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo, el coeficiente de Rho Spearman es de: 0,395, lo que indica, según la Tabla 15 (Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman), que la asociación entre las variables es directa y su grado es bajo.

El valor de p calculado es 0,012, lo cual es inferior al umbral de 0,05. De acuerdo con la regla de decisión, esto lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,395, lo que indica una relación directa entre las variables, aunque con un grado bajo de correlación, según lo establecido en la Tabla 15 (Interpretación del

coeficiente de correlación de Rho de Spearman). Esto sugiere que existe una asociación positiva, pero relativamente débil, entre las variables en estudio.

4.1.7 Resultados del objetivo específico 2

En este acápite se exponen los resultados para el objetivo específico 2, el cual fue: Determinar la asociación que existe entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

A continuación, en la Tabla 19, se muestra se muestra la correlación entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo (segunda dimensión de la variable satisfacción laboral) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

Tabla 20

Correlación entre gestión administrativa y las condiciones de trabajo

		Gestión Administrativa	Condiciones de trabajo
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1,000	,479**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	40
	Condiciones de trabajo	,479**	1,000
	Sig. (bilateral)	,002	.
	N	40	40

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

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Al respecto, en la Tabla 19, el resultado del coeficiente de correlación es: 0,479 que significa una correlación positiva baja, entre la gestión administrativa y



las condiciones de trabajo. Una correlación positiva indica que a medida que la gestión administrativa mejora, también mejoran las condiciones de trabajo, reflejando una asociación significativa entre ambas variables.

- **Prueba de hipótesis específica 2**

• **Planteamiento de hipótesis**

Ha: - Existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

H0: No existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

• **Regla de decisión**

- Si $p \text{ valor} < 0.05$ se rechaza la hipótesis nula (H_0) y se acepta la hipótesis alternativa (H_a).
- Si $p \text{ valor} \geq 0.05$ se acepta la hipótesis nula (H_0) y se rechaza la hipótesis alterna (H_a).

• **Interpretación**

El p valor calculado es de 0,002 que es menor a 0.05, por lo que, según la regla de decisión, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna, asimismo, el coeficiente de Rho Spearman es de: 0,479, lo que indica, según la Tabla 19 (Interpretación del coeficiente de correlación de Rho de Spearman), que la asociación entre las variables es directa y su grado es moderada.

El valor p obtenido es 0,002, lo que es inferior al umbral de 0,05, lo que lleva a rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa. Además, el coeficiente de correlación de Rho de Spearman es de 0,479, lo que indica una relación directa entre las variables, con un grado moderado de correlación, según la interpretación de la Tabla 15. Esto sugiere que las variables están asociadas de manera positiva, y aunque la fuerza de la relación no es extremadamente alta, sigue siendo considerable y relevante para el análisis.

4.1.8 Resultados del objetivo específico 3

En este acápite se exponen los resultados para el objetivo específico 3, el cual fue: Determinar la asociación que existe entre la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

A continuación, en la Tabla 20, se muestra se muestra la correlación entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo (tercera dimensión de la variable satisfacción laboral) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

Tabla 21

Correlación entre gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social

			Gestión Administrativa	Reconocimiento personal y/o social
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,093
		Sig. (bilateral)	.	,568
		N	40	40
	Reconocimiento personal y/o social	Coefficiente de correlación	,093	1,000
		Sig. (bilateral)	,568	.
		N	40	40

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.



Al respecto, en la Tabla 20, el resultado del p valor es: 0,568 que indica que no existe asociación entre las variables al ser mayor a ≥ 0.05 .

- **Prueba de hipótesis específica 3**

• **Planteamiento de hipótesis**

Ha: - Existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

H0: No existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

• **Regla de decisión**

- Si p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

- Si p valor ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

• **Interpretación**

El p valor calculado es de 0,568 que es mayor a 0.05, por lo que, según la regla de decisión, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, en ese contexto, se determina que, en esta investigación particular, no existe asociación entre la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2024.

El valor p obtenido es 0,568, lo cual es superior al umbral de 0,05. Según la regla de decisión, esto lleva a aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. En consecuencia, se concluye que, en el contexto de esta investigación, no existe una relación significativa entre la gestión administrativa y el reconocimiento personal o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2024. Esto indica que, al menos en este caso específico, las variables no están correlacionadas de manera relevante.

4.1.9 Resultados del objetivo específico 4

En este acápite se exponen los resultados para el objetivo específico 4, el cual fue: Determinar la asociación que existe entre la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

A continuación, en la Tabla 21, se muestra se muestra la correlación entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo (cuarta dimensión de la variable satisfacción laboral) de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

Tabla 22

Correlación entre gestión administrativa y los beneficios económicos

			Gestión Administrativa	Beneficios económicos
Rho de Spearman	Gestión	Coefficiente de correlación	1,000	,167
	administrativa	Sig. (bilateral)	.	,302
		N	40	40

		Gestión Administrativa	Beneficios económicos
Beneficios económicos	Coeficiente de correlación	,167	1,000
	Sig. (bilateral)	,302	.
	N	40	40

Nota. Proceso de datos SPSS Ver. 25.

Al respecto, en la Tabla 21, el resultado del p valor es: 0,302 que indica que no existe asociación entre las variables al ser mayor a ≥ 0.05 .

- **Prueba de hipótesis específica 4**

- **Planteamiento de hipótesis**

Ha: - Existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

H0: No existe una asociación directa y significativa entre la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, 2024.

- **Regla de decisión**

- Si p valor < 0.05 se rechaza la hipótesis nula (H0) y se acepta la hipótesis alternativa (Ha).

- Si p valor ≥ 0.05 se acepta la hipótesis nula (H0) y se rechaza la hipótesis alterna (Ha).

- **Interpretación**



El p valor calculado es de 0,302 que es mayor a 0.05, por lo que, según la regla de decisión, se acepta la hipótesis nula y se rechaza la hipótesis alterna, en ese contexto, se determina que, en esta investigación particular, no existe asociación entre la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2024.

El valor p calculado es 0,302, lo que está por encima del umbral de 0,05. De acuerdo con la regla de decisión, esto implica aceptar la hipótesis nula y rechazar la hipótesis alternativa. Por lo tanto, se concluye que, en el contexto de esta investigación, no hay una asociación significativa entre la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2024. Esto sugiere que, en este caso, las dos variables no están correlacionadas de manera relevante.

4.2 DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos subrayan la importancia de la gestión administrativa como un factor crucial para elevar la satisfacción laboral entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio. Se antepone que la municipalidad implemente estrategias de gestión enfocadas en mejorar las condiciones laborales y la significación de las tareas, a fin de potenciar el bienestar de los empleados y, por ende, la calidad del servicio a la comunidad. El objetivo general de la investigación fue establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en 2024. Los resultados obtenidos en esta investigación coinciden con hallazgos previos que destacan la importancia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los empleados municipales.



Así lo demuestra el trabajo de Saya (2022), quien en su estudio sobre la Municipalidad Distrital de Sina, encontró una fuerte correlación ($Rho = 0.883$) entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, señalando que una buena administración mejora el cumplimiento del trabajo y las relaciones laborales.

De manera similar, el estudio de Maynas et al. (2021) resalta cómo una gestión adecuada puede optimizar la productividad laboral en empresas, lo que se alinea con los hallazgos de esta investigación sobre cómo una gestión eficiente impacta en la mejora de las condiciones de trabajo y la significación de las tareas.

A su vez, investigaciones como las de Villegas (2022) y López (2022) también confirman que existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la calidad de los servicios, lo que refuerza la idea de que una gestión eficaz no solo beneficia a los empleados, sino que también eleva la calidad del servicio público. Sin embargo, a diferencia de otros estudios, esta investigación revela que la gestión administrativa no tiene un impacto significativo en el reconocimiento social ni en los beneficios económicos, lo que sugiere que otros factores externos, como las políticas de incentivos o la percepción social, podrían influir más en estas dimensiones de la satisfacción laboral, tal como lo mostró el análisis de Elizabeth (2021), quien encontró que el control previo de tareas era una área problemática en la gestión administrativa. En general, los resultados subrayan la necesidad de que las municipalidades implementen prácticas administrativas centradas en la mejora de las condiciones laborales y el sentido de pertenencia de los empleados, para promover un ambiente laboral más positivo y mejorar la calidad del servicio a la comunidad, tal como lo sugieren investigaciones previas y los hallazgos obtenidos en este estudio.



La validez de los instrumentos aplicados se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniendo valores de 0.876 para la gestión administrativa y 0.843 para la satisfacción laboral, lo que evidencia un alto nivel de consistencia interna en las herramientas utilizadas; Resultados y Antecedentes: Los hallazgos de esta investigación están en línea con estudios previos. Por ejemplo, el trabajo de Caso (2021) subraya la importancia de una adecuada gestión de recursos humanos para aumentar la competitividad en entidades municipales, enfatizando que una gestión efectiva es esencial para alcanzar los objetivos organizacionales.

La investigación resalta la influencia clave de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, alineándose con los planteamientos de Chiavenato (2020) y Rivas (2020), quienes destacan que una gestión eficiente de recursos mejora tanto el desempeño de los empleados como la calidad del servicio público. Los resultados muestran una correlación positiva moderada entre la gestión administrativa y la significación de las tareas ($Rho = 0.395$) y las condiciones laborales ($Rho = 0.479$), sugiriendo que una buena planificación, organización y control organizacional incrementan la satisfacción de los empleados al mejorar la valoración de sus funciones y su entorno de trabajo. No obstante, aspectos como el reconocimiento social y los beneficios económicos no mostraron una relación significativa con la gestión administrativa en este contexto, lo que indica que las políticas de gestión deben abordar estas dimensiones para potenciar aún más la satisfacción laboral. Aunque la gestión administrativa no incide directamente en todos los factores, su papel fundamental en optimizar las condiciones laborales y el sentido de pertenencia de los empleados subraya su impacto en la eficiencia organizacional y la mejora del servicio público.



Finalmente, Alegre (2024) mostró una correlación positiva significativa entre el desempeño laboral y la gestión administrativa, corroborando que una gestión eficiente puede influir favorablemente en el desempeño de los trabajadores municipales.



V. CONCLUSIONES

PRIMERA: Los resultados de esta investigación concluyen que la gestión administrativa tiene un impacto significativo en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio. Este hallazgo destaca la importancia de prácticas administrativas eficaces, que no solo mejoran la satisfacción de los empleados, sino que también favorecen la eficiencia y efectividad organizacional. Es crucial que las municipalidades, como la de San Antonio, optimicen sus procesos administrativos y promuevan un entorno laboral positivo, lo que beneficiará tanto a los empleados como a la calidad del servicio a la comunidad. Priorizar el bienestar del personal es fundamental para lograr un clima organizacional saludable y productivo.

SEGUNDA: Los resultados relacionados con el primer objetivo específico identificaron una correlación positiva entre la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en 2024. El coeficiente de correlación de 0,395 indica una relación positiva baja, sugiriendo que a medida que mejora la gestión administrativa, también se incrementa la percepción de importancia de las tareas de los empleados. El valor p de 0,012, inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula y aceptar la hipótesis alternativa, confirmando una asociación significativa entre ambas variables. Este hallazgo subraya la importancia de fortalecer las prácticas administrativas, ya que pueden mejorar la percepción de la significación de las tareas por parte del personal.



TERCERA: Los resultados del segundo objetivo específico revelaron una asociación significativa entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los empleados de la Municipalidad Distrital de San Antonio en 2024. El coeficiente de correlación de 0,479 indica una correlación positiva moderada, lo que sugiere que a medida que mejora la gestión administrativa, también se optimizan las condiciones laborales. El valor p de 0,002, inferior a 0,05, permitió rechazar la hipótesis nula y confirmar la existencia de una relación significativa entre ambas variables. Este hallazgo destaca la importancia de fortalecer la gestión administrativa para crear un entorno laboral más favorable, lo que podría mejorar la satisfacción y productividad del personal.

CUARTA: Los resultados del tercer objetivo específico mostraron que no existe una asociación significativa entre la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en 2024. El coeficiente de correlación de 0,093 y el valor p de 0,568 indican que, a diferencia de las otras dimensiones, las prácticas de gestión administrativa no influyen en la percepción de reconocimiento entre los empleados. Esto sugiere que, aunque la gestión administrativa sea crucial en otras áreas, se podrían necesitar enfoques o estrategias diferentes para mejorar el reconocimiento en la satisfacción laboral.

QUINTA: Los resultados del cuarto objetivo específico demostraron que no existe una asociación significativa entre la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en 2024. El coeficiente de correlación de 0,167 y el valor p de 0,302 indican que, a diferencia de las dimensiones analizadas previamente, las prácticas de gestión administrativa no influyen en la percepción de los



beneficios económicos de los empleados. Esto sugiere que, aunque la gestión administrativa sea crucial en otros aspectos, se requieren enfoques adicionales para mejorar el reconocimiento de los beneficios económicos en el ámbito laboral.



VI. RECOMENDACIONES

PRIMERA: A la luz de los resultados obtenidos, se sugiere que la Municipalidad Distrital de San Antonio debe priorizar la implementación de prácticas administrativas efectivas que influyan positivamente en la satisfacción laboral de sus empleados. Es crucial que se realicen esfuerzos continuos para optimizar los procesos administrativos, con el fin de crear un ambiente de trabajo favorable. Además, se recomienda adoptar estrategias que se centren en el bienestar del personal, ya que esto no solo mejorará la moral de los empleados, sino que también aumentará la calidad del servicio brindado a la comunidad. Fomentar un clima organizacional saludable y productivo será fundamental para el éxito de la gestión municipal.

SEGUNDA: Dado que se ha encontrado una correlación positiva entre la gestión administrativa y la percepción de la significación de la tarea entre los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, se recomienda enfocar esfuerzos en mejorar las prácticas administrativas. Esto puede incluir la implementación de políticas y procesos que fomenten un ambiente laboral más motivador y que resalten la importancia de las funciones que desempeñan los empleados. Al fortalecer la gestión administrativa, no solo se aumentará la satisfacción laboral, sino que también se mejorará el compromiso del personal, lo que en última instancia beneficiará a toda la organización.

TERCERA: A partir de los resultados obtenidos, es fundamental que la Municipalidad Distrital de San Antonio refuerce sus prácticas de gestión administrativa,



ya que se ha identificado una correlación significativa con las condiciones de trabajo de sus empleados. Dado que el coeficiente de correlación de 0,479 sugiere una relación positiva moderada, se recomienda implementar estrategias que mejoren la gestión administrativa. Esto no solo optimizará las condiciones laborales, sino que también contribuirá a aumentar la satisfacción y la productividad del personal. Priorizar estos aspectos es crucial para generar un ambiente de trabajo más saludable y eficiente.

CUARTA: Dado que los resultados muestran la ausencia de una asociación significativa entre la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en 2024, es fundamental que se exploren nuevas estrategias para abordar esta dimensión. Se recomienda implementar iniciativas específicas que fomenten el reconocimiento entre los empleados, tales como programas de valorización, retroalimentación constante y actividades que celebren los logros individuales y colectivos. Estas acciones pueden contribuir a mejorar la percepción de reconocimiento y, en consecuencia, aumentar la satisfacción laboral en esta área.

QUINTA: Dado que los resultados indican que no hay una relación significativa entre la gestión administrativa y los beneficios económicos percibidos por los trabajadores, se recomienda a la Municipalidad Distrital de San Antonio que explore e implemente estrategias adicionales para mejorar la comunicación y la transparencia respecto a los beneficios económicos disponibles. Esto podría incluir la creación de programas de capacitación y concienciación que informen a los empleados sobre sus derechos y beneficios, así como la evaluación de las políticas actuales para asegurarse



de que se alineen con las expectativas y necesidades del personal. Además, fomentar un diálogo abierto entre la administración y los trabajadores podría ayudar a identificar áreas de mejora y a promover un mayor reconocimiento de los beneficios económicos que ofrece la institución.



VII. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, D. (2021). *Medición y Control en la Gestión y Resultados*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=EeNDEAAAQBAJ&pg=PA117&dq=Robbins+y+Coulter+eficacia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjF99m0wIL1AhXIIrkGHVnyA0AQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Robbins%20y%20Coulter%20eficacia&f=false>
- Acosta García, M. N. (2022). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la municipalidad distrital de Santa María del Valle - Huánuco; 2021*, Obtenido de Repositorio institucional. <http://repositorio.udh.edu.pe/123456789/3848>
- Aguinis, H. (2019). *Performance Management (4.a ed.)*. Chicago: Chicago Business Press.
- Armstrong, M. (2021). *Armstrong's Handbook of Performance Management: An Evidence-Based Guide to Performance Leadership (6.a ed.)*. Kogan Page.
- Basantes, S. (2014). "Modelo de Gestión Administrativa y la Calidad en el Servicio al Cliente en el Gobierno Autónomo Descentralizado Municipalidad de Ambato. Obtenido de <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/7318/1/149%20o.e.pdf>
- Bernal, C. A. (2010). *Metodología de la investigación (3rd ed.)*. Colombia: Pearson Educación.
- Cabrera Encalada, S. M., Erazo Álvarez, J. C., Narváez-Zurita, C. I., & Rodríguez-Pillaga, R. T. (2021). El control interno en la Gestión Administrativa de las Unidades Desconcentradas del Ejecutivo. *Cienciamatria*, 7(12), 696-724. Obtenido de <https://mail.cienciamatriarevista.org.ve/index.php/cm/article/download/446/621>



- Callirgos, D. (2019). Gestión Administrativa y satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Chilca - Cañete 2019. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/38884/Callirgos_DLCDE.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Carrasco, S. (2006). Metodología de la investigación científica. 239.
- Castro, F. (2003). El proyecto de investigación y su esquema de elaboración (2nd ed.). Editorial Uyapar.
- Cortes, N. (2022). *Todo sobre la satisfacción laboral*. Obtenido de <https://www.geovictoria.com/es-pe/blog/recursos-humanos/satisfaccion-laboral>
- Chiavenato, I. (2019). Administración de Recursos Humanos. Mexico: McGraw-Hill.
- Chiavenato, I. (2020). Gestión del talento humano: El nuevo papel de los recursos humanos en las organizaciones. México: McGraw-Hill Education.
- Churata, J. (2020). Gestión administrativa y productividad laboral de los colaboradores en la Municipalidad Distrital de Vilquechico del departamento de Puno, 2019. Obtenido de https://repositorio.upeu.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12840/3505/Jhon_Tesis_Licenciatura_2020.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Contraloría General de la República del Perú. (2020). Informe Anual de Control 2020. Lima, Perú: Contraloría General de la República del Perú.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management (15.a ed.). Pearson.
- Dirección Regional de Educación de Lima. (2019). Plan Estratégico Institucional de la DRE Lima. Obtenido de



http://www.minedu.gob.pe/normatividad/plan_institucional/RM_253-2020-MINEDU-Plan_Estrategico_Institucional_2019-2023.pdf

- Duncan, W. J. (1991). Conceptual model of organizational change. *Journal of Management Studies*, 28(5), 551-573.
- Fernández, M., & Sánchez, J. (1997). Eficacia organizacional: concepto, desarrollo y evaluación. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=d3z_i6znsFUC&pg=PA64&dq=eficacia&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiP3fXEvoL1AhVUDrkGHbeWB1EQ6AF6BAGEEAI#v=onepage&q=eficacia&f=false
- Ferrer, M. (2017). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Cajamarca*, 2016. Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8993>
- González, R. (2014). Gestión de talento humano. *Revista Científica de Administración*, 25-36.
- Hernández, S. R., Fernández, C., & Baptista, L. M. del P. (2014). *Metología de la investigación (Sexta edic)*.
- Herzberg, F. (1968). One more time: How do you motivate employees? *Harvard Business Review*, 46(1), 53-62.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2004). *Administración: Una perspectiva global y empresarial (12.a ed.)*. México: McGraw-Hill.
- Koontz, H., & Weihrich, H. (2012). *Administración: Una perspectiva global (14.a ed.)*. McGraw-Hill.
- Omar, s. s. (2017). Satisfacción Laboral: Un Modelo Explicativo Basado en Variables Disposicionales. *Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal*. Obtenido de



<https://www.redalyc.org/pdf/804/80454275010.pdf>

Ortega, C. (2020). *Satisfacción en el trabajo: que es y como mejorar*. Obtenido de

<https://www.questionpro.com/blog/es/satisfaccion-en-el-trabajo/>

Palacios, J. (2016). Gestión administrativa en la reestructuración organizacional del departamento de talento humano del municipio del cantón Pueblo viejo provincia

de Los Ríos 2015-2017. Obtenido de

<https://repositorio.uteq.edu.ec/bitstream/43000/5085/1/T-UTEQ-0096.pdf>

Pautt, J. (2011). Liderazgo y dirección estratégica. *Revista Internacional Administración & Finanzas*, 4(7), 123-134.

Peña Ochoa, M., & Durán Palacio, N. M. (2015). Justicia organizacional, satisfacción laboral y discapacidad. Recuperado de

<https://www.redalyc.org/journal/4978/497857392012/>

Percca Cutipa, E. R. (2019). Determinación de la relación entre los procesos administrativos y la satisfacción laboral en la Municipalidad Distrital de Acora. Periodo 2018, Obtenido de Repositorio institucional.

<http://repositorio.unap.edu.pe/handle/20.500.14082/10297>

Prieto, J., & Therán, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. Obtenido de

[https://books.google.com.pe/books?id=DzSjDwAAQBAJ&pg=PA86&dq=Koon+tz+y+Weihrich+\(1999\)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjP3KemsoL1AhXPE7kGHadrBZIQ6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=Koon+tz+y+Weihrich+\(1999\)&f=false](https://books.google.com.pe/books?id=DzSjDwAAQBAJ&pg=PA86&dq=Koon+tz+y+Weihrich+(1999)&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjP3KemsoL1AhXPE7kGHadrBZIQ6AF6BAGKEAI#v=onepage&q=Koon+tz+y+Weihrich+(1999)&f=false)

Quiroga, R. E. (2021). La gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la cantera RIGOT S.A. de la ciudad de Guayaquil. Obtenido de

<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>



- Reza, J. (2019). El gerente efectivo. Los fundamentos de la Administración, el trabajo en equipo y el liderazgo. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=GQunDwAAQBAJ&pg=PT68&dq=Burt+K.+Scanlan+control&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjW1IbFt4L1AhU9HbkGHZc2AqIQ6AF6BAgFEAI#v=onepage&q=Burt%20K.%20Scanlan%20control&f=false>
- Rios Diaz, K. I. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral de los servidores públicos de una aldea infantil en la región Lambayeque, Obtenido de Repositorio institucional. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/92945>
- Rivas Gutiérrez, S. J. (2020). Importancia de la gestión administrativa en el sector público, Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/handle/UPS/242>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2017). Administración (13ª ed.). Pearson Educación.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). Comportamiento organizacional. Pearson Educación.
- Rojas, M., & et al. (2012). Sistemas de control de gestión. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=QTOjDwAAQBAJ&pg=PA26&dq=Buchele+Robert+B+control&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwidrNyptL1AhW9CrkGHS1EBHYQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Buchele%20Robert%20B%20control&f=false>
- Sallenave, J. (2004). Gerencia y planeación estratégica. Obtenido de https://books.google.com.pe/books?id=bqPzq_LvWOQC&pg=PA52&dq=Planeaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiV3LjlsIL1AhWCILkGHVr4DksQ6AF6BAgLEAI#v=onepage&q=Planeaci%C3%B3n&f=false
- Sampieri, R., Collado, C., & Lucio, P. (2019). Metodología de la investigación. México : McGraw-Hill Education.



Santaella, J. E. (2023). *Satisfacción laboral: ¿Qué es y cómo influye en la productividad?*

Obtenido de <https://economia3.com/satisfaccion-laboral/>

Sanchez, J. (2020). Gestión administrativa y satisfacción laboral en la Municipalidad

Provincial de Carhuaz en el año 2019. Obtenido de https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/55473/B_Sanchez_CJJ-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Saya, M. P. (2022). *Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021 [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo]*. Lima. Obtenido de

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

SERVIR. (2023). Gestión de la Capacitación. Recuperado de <https://www.servir.gob.pe/desarrollo-de-capacidades/plan-de-desarrollo-de-las-personas/gdc/que-es-gdc/gestion-de-la-capacitacion/#:~:text=La%20Capacitación%20es%20un%20proceso,logro%20de%20los%20objetivos%20institucionales.>

Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (1996). *Administración* (6.a ed.). Prentice Hall.

Stoner, J. A. F., & Freeman, R. E. (2002). *Administración* (6ª ed.). Pearson Educación.

Stoner, J. A. F., Freeman, R. E., & Gilbert, D. R. (1995). *Administración* (6.a ed.). México: Prentice Hall.

Tamayo, M. (2012). *El Proceso de la Investigación científica*. México: Editorial Limusa

Villamizar, R., & Villamizar, M. (2011). *Transmutación competitiva. Cómo determinar y mejorar su competitividad*. Obtenido de <https://books.google.com.pe/books?id=ZTOjDwAAQBAJ&pg=PA428&dq=Alexei+Guerra+Sotillo+organizacion&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiE8IqOs4L1A>



hUSHbkGHTdUDBUQ6AF6BAgHEAI#v=onepage&q=Alexei%20Guerra%20
Sotillo%20organizacion&f=false

Vroom, V. H. (1964). Work and motivation. Wiley.

Zabala, H. (2005). Planeación estratégica aplicada a cooperativas y demás formas
asociativas y solidarias. Obtenido de
<https://books.google.com.pe/books?id=XW1kXEr1jIwC&pg=PA25&dq=Planeaci%C3%B3n&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwiV3LjlsIL1AhWCILkGHVr4DksQ6AF6BAgKEAI#v=onepage&q=Planeaci%C3%B3n&f=false>



ANEXOS

Anexo 1: Matriz de consistencia

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y DESEMPEÑO LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO, PROVINCIA DE PUNO, DEPARTAMENTO DE PUNO, PERIODO 2023						
PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ITEM
PG.- ¿Cuál es la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2023?	OG.- Determinar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.	HG.- Existe significativamente la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.	V 1 Gestión Administrativa	Planeación	<ul style="list-style-type: none"> -Planeamiento -Diagnóstico del problema -Capacitaciones -Metas 	(1-14)
PE1.- ¿Cuál es la gestión administrativa y la satisfacción de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2023?	OE1.- Determinar la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.	HE1.- Existe la gestión administrativa y la significación de la tarea de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.		Organización	<ul style="list-style-type: none"> -Jerarquía -Estructura -Puestos 	
PE2.- ¿Cuál es la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2023?	OE2.- Establecer la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.	HE2.- Existe la gestión administrativa y las condiciones de trabajo de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.		Dirección	<ul style="list-style-type: none"> -Trabajo en equipo -Liderazgo -Toma de decisiones -Condiciones laborales 	
PE3.- ¿Cuál es la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2023?	OE3.-Establecer la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.	HE3.- Existe la gestión administrativa y el reconocimiento personal y/o social de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.		Control	<ul style="list-style-type: none"> -Tareas planificadas -Responsabilidad -Cumplimiento de las reglas 	
PE4.- ¿Cuál es la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio en el periodo 2023?	OE4.- Establecer la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.	HE4.- Existe la gestión administrativa y los beneficios económicos de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, periodo 2023.	V 2 Satisfacción laboral	Significación de la tarea	<ul style="list-style-type: none"> -Esfuerzo -Realización -Equidad 	(1-14)
				Condiciones de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> -Estructura -Materiales -Relación con la autoridad 	
				Reconocimiento personal y/o social	<ul style="list-style-type: none"> -Trato con los jefes -Trato con los compañeros 	
				Beneficios Económicos	<ul style="list-style-type: none"> -Remuneraciones 	
<p>ESCALA</p> <p>Escala:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Siempre (4) - A veces (3) - Casi nunca (2) - Nunca (1) <p>Niveles / frecuencia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - (28-48) deficiente - (49-69) Bajo - (70-90) medio - (91-112) Alto 						
<p>METODOLOGÍA</p> <p>ENFOQUE Cuantitativo.</p> <p>TIPO Básica.</p> <p>NIVEL Correlacional.</p> <p>DISEÑO No experimental.</p> <p>POBLACIÓN Trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio</p> <p>MUESTRA 40 trabajadores</p> <p>TÉCNICA Encuesta</p> <p>INSTRUMENTO Cuestionario</p> <p>PROCESAMIENTO Excel. SPSS.</p> <p>PRUEBA ESTADÍSTICA Chi 2 o Correlación de Pearson (Para hallar el coeficiente de correlación)</p>						



ANEXO 2: Instrumento para la variable gestión administrativa

Expertos	Especialidad	Suficiencia del instrumento	Aplicabilidad
Juez 1	Metodológico	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 1	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable
Juez 1	Temático	Hay Suficiencia	Aplicable

Nota: Ferrer (2017).

fiabilidad

Dimensión / Variable	Alf de Cronbach	N° de Ítems
Planeación	,772	6
Organización	,844	6
Dirección	,766	6
Control	,839	5
Gestión administrativa	,935	24

Nota: Ferrer (2017).

Nota: Ferrer (2017).



CUESTIONARIO GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado(a) participante, este cuestionario es de carácter anónimo y tiene como objetivo evaluar la gestión administrativa de la institución. Los datos que se van a obtener, solo se utilizarán para fines de la investigación y no con otros propósitos, por lo tanto, solicitamos su consentimiento si desea participar en la investigación.

Si () No ()

Le agradecemos por la valiosa colaboración que presta a este estudio, y esperamos que marque sus respuestas con objetividad.

VARIABLES SOCIO DEMOGRÁFICAS

1. Género:

- a. Femenino
- b. Masculino

2. ¿En qué rango de edad se encuentra?

- a. Menos de 20 años.
- b. De 21 a 34 años.
- c. De 35 a 49 años.
- d. De 50 a 64 años.
- e. Mas de 65 años.

3. Grado de instrucción

- a. Primaria
- b. Secundaria
- c. Superior
- d. Sin instrucción

4. Estado civil

- a. Soltero
- b. Casado
- c. Viudo
- d Divorciado

5. Profesión / Especialidad: _____

6 ¿En qué unidad orgánica u oficina labora? _____

7. Puesto laboral (cargo): _____

8. Régimen laboral

- a. CAS - DL 1057
- b. D.L. 276
- c. Otro: _____

9. Tiempo que labora en la institución

- a. Menos de 01 año.
- b. De 01 a 05 años.
- c. Más de 05 a 10 años.



INSTRUCCIONES:

Lea atentamente cada una de las afirmaciones y elija la alternativa que considere conveniente. Marque su respuesta con una (X) de acuerdo a una escala del 1 al 5, donde cada escala representa:

CÓDIGO	ESCALA VALORATIVA	
S	Siempre	5
CS	Casi siempre	4
AV	A veces	3
CN	Casi nunca	2
N	Nunca	1

VARIABLE 1: GESTIÓN ADMINISTRATIVA						
DIMENSION: PLANEACIÓN		S	CS	AV	CN	N
1	¿La institución donde labora realiza los procesos de planeación?					
2	¿La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos?					
3	¿La entidad aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras?					
4	¿La institución capacita al personal sobre los procedimientos a seguir para mejorar?					
5	¿La gestión establece apropiadamente las metas institucionales?					
6	¿La entidad planifica los recursos para alcanzar las metas?					
DIMENSION: ORGANIZACIÓN		S	CS	AV	CN	N
7	¿La gestión actualiza continuamente la estructura organizacional?					
8	¿La administración tiene claramente establecidas las jerarquías?					
9	¿La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al diseño de cargos?					
10	¿Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral?					
11	¿La entidad efectúa las coordinaciones de las actividades laborales?					
12	¿La institución propicia la integración de sus colaboradores?					



DIMENSION: DIRECCIÓN		S	CS	AV	CN	N
1 3	¿El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos?					
1 4	¿La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal?					
1 5	¿La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas?					
1 6	¿La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos?					
1 7	¿La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional?					
1 8	¿La entidad brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales?					
DIMENSION: CONTROL		S	CS	AV	CN	N
1	¿La entidad cuenta con un órgano de control?					
2 0	¿La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas?					
2	¿La institución realiza un inventario de sus bienes?					
2 2	¿La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda?					
2 3	¿La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores?					
2 4	¿Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas?					

Gracias por su colaboración.



ANEXO 3: Instrumento para la variable de satisfacción laboral

Instrumento	:	Cuestionario
Título	:	Escala de Satisfacción Laboral SL-SPC para trabajadores de la municipalidad Distrital de San Antonio – Puno
Autor	:	Rosa Luz Flores Acero
Procedencia	:	Puno – Perú, 2024
Objetivo	:	Determina la satisfacción laboral de los trabajadores.
Administración	:	Individual
Duración	:	20 minutos

Estructura

Utiliza la escala de Likert y tiene 27 preguntas o ítems, que están agrupados en los factores: significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y/o social y beneficios económicos. Tiene una escala de 05 alternativas de respuesta de opción múltiple, de tipo Likert:

- Total desacuerdo (1)
- En desacuerdo (2)
- Indeciso (3)
- De acuerdo (4)
- Total acuerdo (5)

Niveles

El puntaje total a alcanzar oscila entre 27 y 135 y la escala se estima en niveles:

- Muy satisfecho (109-135)
- Satisfecho (82-108)
- Promedio (55-81)
- Insatisfecho (28-54)
- Muy insatisfecho (5-27)

Validez

La escala de satisfacción laboral SL-SPC, según lo mencionado por Palma (2005), el instrumento se validó en trabajadores de Lima Metropolitana. La recolección de datos se realizó en coordinación con el área de Recursos Humanos de cada municipalidad y en la fecha indicada por ella. El día de la encuesta, los encuestadores brindaron las indicaciones respectivas para el llenado de la encuesta y los encuestados a la culminación de esta actividad firmaron el consentimiento informado y depositaron sus encuestas en un ánfora para garantizar el anonimato de la misma.

Como parte del análisis de validez y confiabilidad se aplicó los métodos de consistencia interna y mitades, así como el análisis factorial, obteniéndose niveles aceptables que avalan la validez y confiabilidad del instrumento, sin embargo, se encontró diferencias en la conformación de dos de sus factores con respecto a la escala. Dado los fines de la investigación, se optó por utilizar la escala de satisfacción laboral SL-SPC tal cual, sin modificación alguna.



CUESTIONARIO SATISFACCIÓN LABORAL

A continuación, se presenta una serie de opiniones vinculadas al trabajo y a nuestra actividad en el mismo. Le agradecemos que responda marcando la respuesta que considere exprese mejor su punto de vista. No hay respuesta buena ni mala, ya que todas son opiniones. Marque su respuesta con una (X) de acuerdo a una escala del 1 al 5, donde cada escala representa:

Según su percepción, ordene los siguientes factores por orden de importancia, considerando 4 como el más importante y 1 al menos importante:

CÓDIGO	ESCALA	VALORATIVA
TA	Total acuerdo	5
A	De acuerdo	4
I	Indeciso	3
D	En desacuerdo	2
TD	Total desacuerdo	1

Significación de la tarea	
Condiciones de Trabajo	
Reconocimiento Personal y/o Social	
Beneficios Económicos	

ENUNCIADOS	TA	A	I	D	TD
1. La distribución física del ambiente facilita la realización de mis labores.					
2. Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizo.					
3. Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
4. La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
5. Me siento mal con lo que gano.					
6. Siento que recibo "mal trato" de parte de la empresa.					
7. Me siento útil con la labor que realizo.					
8. El ambiente donde trabajo es confortable.					
9. El sueldo que tengo es bastante aceptable.					
10. La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.					
11. Prefiero tomar distancia con las personas con quienes trabajo.					
12. Me disgusta mi horario.					
13. Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
14. Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
15. La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
16. Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
17. El horario de trabajo me resulta incómodo.					
18. Me complace los resultados de mi trabajo.					
19. Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.					
20. En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
21. Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
22. Me gusta el trabajo que realizo.					
23. Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
24. Me desagradaría que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.					
25. Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
26. Me gusta la actividad que realizo.					
27. Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.					



ANEXO 4: VALORACIÓN DE INSTRUMENTOS.

INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS
DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante:
Lic. Adm. John D. Tapra Sanizo
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:
Universidad Nacional del Altiplano - Puno
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
Gestión administrativa y satisfacción laboral de los dibujadores
- 1.4. Autor del Instrumento:
Rosa Luz Flores Acero

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	buena	Muy buena	Excelente
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SUFFICIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al proposito del diagnóstico				X	
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy bueno; Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar: *Puno* fecha: *20.11.2014*



Lic. Adm. John D. Tapra Sanizo

Firma del Experto

DNI. N° *78836923*
Teléfono N° *951644048*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante:
Dr. Manuel Andapuri Quispe
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:
Universidad Nacional del Altiplano - Puno
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
Gestión administrativa y satisfacción laboral de los subapostadores
- 1.4. Autor del Instrumento:
Rosa Luz Flores Acero

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	buena	Muy buena	Excelente
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				X	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				X	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología				X	
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica				X	
5. SURCIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				X	
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				X	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos				X	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				X	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				X	
TOTAL						

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Aplicable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar: *Puno*, fecha: *21/1/24*

UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO

Firma del Experto

DNI. N° *Dr. Manuel Andapuri Quispe*
Teléfono N° *951468570*



INFORME DE OPINIÓN DE EXPERTOS DEL INSTRUMENTO DE INVESTIGACIÓN

I. DATOS GENERALES

- 1.1. Apellidos y Nombres del Informante:
Dr. Adm. Freddy Quispe Gomez
- 1.2. Cargo e Institución donde labora:
Universidad Nacional del Altiplano - Puno
- 1.3. Nombre del Instrumento motivo de Evaluación:
Gestión administrativa y Satisfacción Laboral de los Trabajadores
- 1.4. Autor del Instrumento:
Rosa Luz Flores Acero

II. ASPECTOS DE EVALUACIÓN

DIMENSIONES	INDICADORES	Deficiente	Regular	buena	Muy buena	Excelente
		00 - 20%	21 - 40%	41 - 60%	61 - 80%	81 - 100%
1. CLARIDAD	Está formulado con lenguaje apropiado				✓	
2. OBJETIVIDAD	Está expresado en conductas observables				✓	
3. ACTUALIDAD	Adecuado al avance de la ciencia y la tecnología					✓
4. ORGANIZACIÓN	Existe una organización lógica					✓
5. SURCIENCIA	Comprende los aspectos en cantidad y calidad				✓	✓
6. INTENCIONALIDAD	Adecuado para mejora y las actitudes respecto a la conservación del medio ambiente				✓	
7. CONSISTENCIA	Basado en aspectos teóricos				✓	
8. COHERENCIA	Entre los índices, indicadores y las dimensiones				✓	
9. METODOLOGIA	La estrategia responde al propósito del diagnóstico				✓	
TOTAL					✓	

III. OPINIÓN DE APLICABILIDAD:

Muy bueno: Aprobable

IV. PROMEDIO DE VALORACIÓN:

Lugar: *Puno*..... fecha: *20.1.11.24*


Dr. Adm. Freddy Quispe Gomez
DOCENTE
UNA - PUNO
Firma del Experto

DNI. N° *02445342*
Teléfono N° *951677500*



"Año del Bicentenario, de la consolidación de nuestra Independencia, y de la conmemoración de las heroicas batallas de Junín y Ayacucho"

SOLICITO: Autorización para la Aplicación de Encuestas.

Prof. ELOY ARTURO, TICONA ALVAREZ

ALCALDE DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO



Yo, Rosa Luz Flores Acero, identificada con DNI N° 71427069, con domicilio en Jr. Zarumilla N° 727 de la Provincia de Puno. Ante Ud. Con el debido respeto me presento y expongo:

Que, habiendo culminado y egresado de la Facultad de Ciencias Administrativas y Humanas en la Universidad Nacional del Altiplano Puno, con el motivo de poder realizar mi tesis de pregrado, titulada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO 2024", es que solicito a su digno despacho, la autorización respectiva para poder aplicar una encuesta a las los colaboradores de la entidad a su cargo, lo cual permitirá cumplir los objetivos de mi trabajo de investigación.

POR LO EXPUESTO:

Ruego a Ud. Acceder a mi solicitud por ser de necesidad. Sin otro en particular, agradeciendo la atención al presente, hago propicia la oportunidad para expresarle los sentimientos de mi especial consideración.

San Antonio, 23 de junio del 2024

Rosa Luz, Flores Acero
DNI: 71427069



ANEXO 0: Aceptación de la solicitud



Municipalidad Distrital de San Antonio - Puno

*"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia, y de la
Commemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

CARTA N° 016-2024-MDSA/RR. HH

Srta.
ROSA LUZ FLORES ACERO

CIUDAD. -

ASUNTO: ACEPTACION PARA REALIZAR ENCUESTA

REFERENCIA: solicitud de fecha 23 de junio 2024 con registro N° 0539 de la Entidad.

De mi consideración:

Por medio del presente, expreso mi saludo cordial y a la vez en relación al documento de la referencia, comunico a usted la aceptación de la egresada ROSA LUZ FLORES ACERO con DNI N° 71427069 de la facultad de CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y HUMANAS DE LA UNIVERSIDAD NACIONAL DEL ALTIPLANO PUNO, para que desarrolle su encuesta esto para su tesis denominada "GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO" en mi representada.

Sin particular quedo de usted.

San Antonio 28 de junio del 2024.

Atentamente,

MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO

David Rodríguez Mamani

REVISOS HUMANOS IN

📍 Plaza de Armas Distrito San Antonio - Puno
✉️ eloytic@hotmail.com 📧 munisanantonio2023@gmail.com
☎️ 051-450171 📞 969319125 RUC. 20165191383
📌 Municipalidad Distrital de San Antonio - Puno



Municipalidad Distrital de San Antonio - Puno

*"Año del Bicentenario, de la Consolidación de Nuestra Independencia,
y de la Conmemoración de las Heroicas Batallas de Junín y Ayacucho"*

EL QUE SUSCRIBE OFICINA DE RECURSOS HUMANOS
MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO

CONSTANCIA

A, **ROSA LUZ, FLORES ACERO** identificado con DNI. N° 71427069
quien realizo el aplicado Instrumento de Investigación (Encuesta) a los
trabajadores de la Municipalidad Distrital de San Antonio, para el Proyecto de
Investigación Titulado "GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION
LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE
SAN ANTONIO, PROVINCIA DE PUNO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024"
en el presente año 2024.

Se expide la presente, a solicitud de la interesada y para los fines
que estime pertinente.

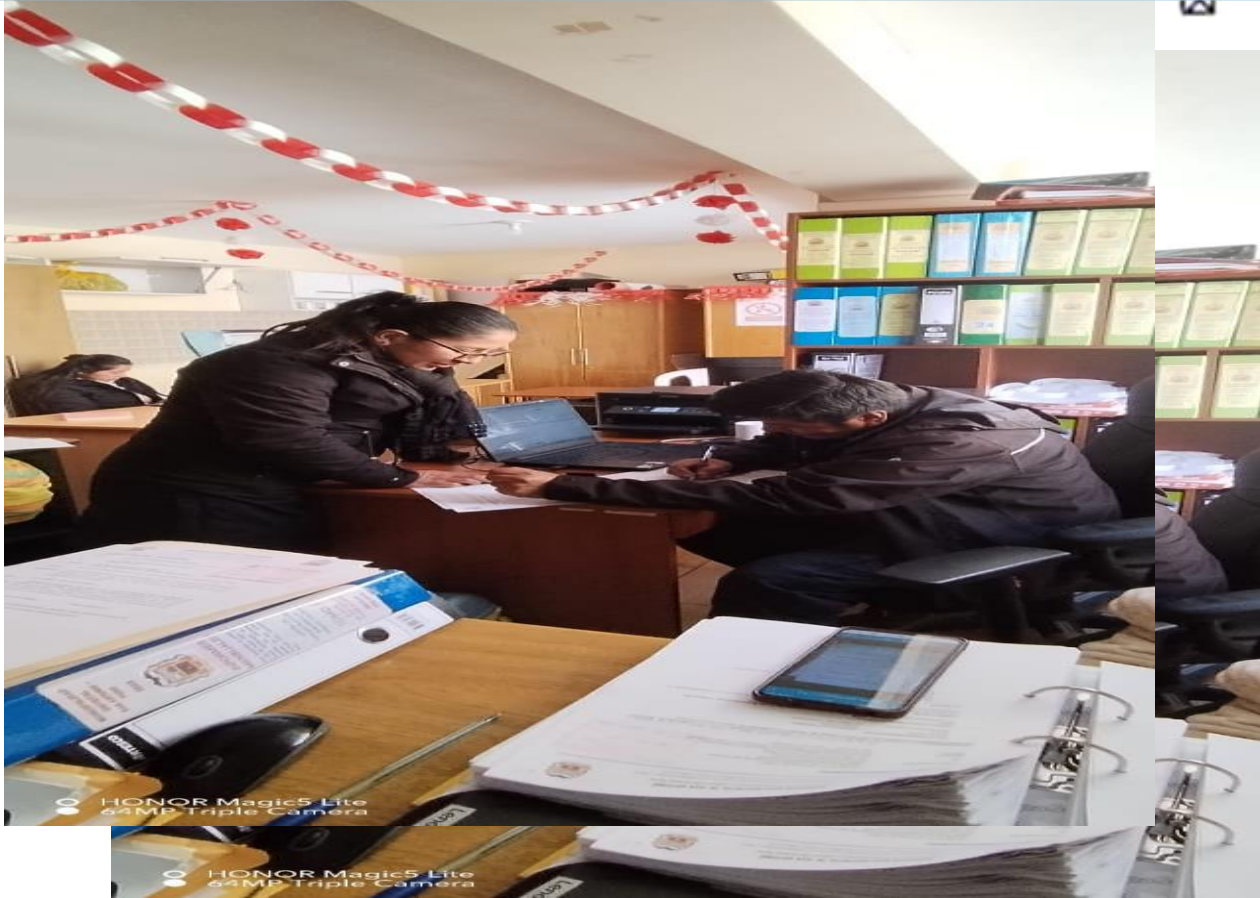
San Antonio, 25 de setiembre del 2024.

UNION TRABAJO DIGNIDAD
Atentamente,

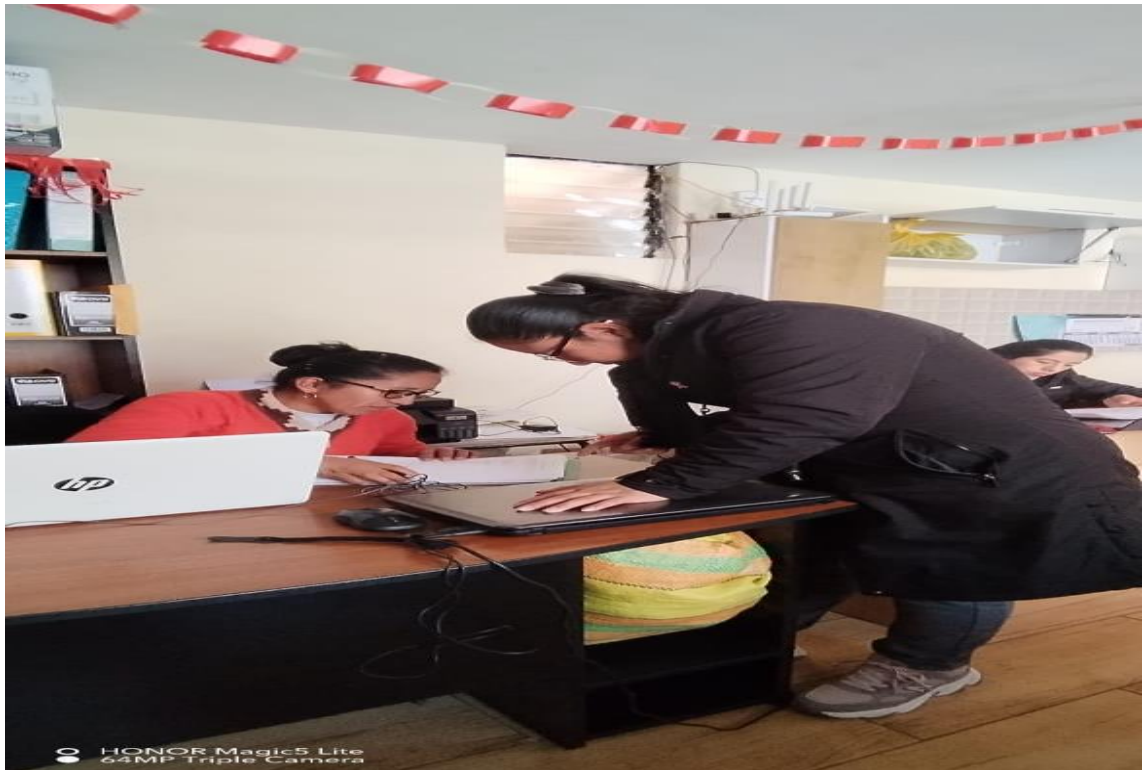


MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE SAN ANTONIO
E. David Rodríguez
RECURSOS HUMANOS DE

📍 Plaza de Armas Distrito San Antonio - Puno
✉ eloytic@hotmail.com 📧 munisanantonio2023@gmail.com
☎ 051-450171 📞 969319125 RUC 20165191383
📌 Municipalidad Distrital de San Antonio - Puno



Anexo 8: Evidencia fotográfica de la ejecución de la encuesta







DECLARACIÓN JURADA DE AUTENTICIDAD DE TESIS

Por el presente documento, Yo ROSA LIZ FLORES ACEPO
identificado con DNI 71427069 en mi condición de egresado de:

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

ADMINISTRACIÓN

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE SAN ANTONIO, PROVINCIA DE PUNO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024"

"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.

En caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a las disposiciones legales vigentes y a las sanciones correspondientes de igual forma me someto a las sanciones establecidas en las Directivas y otras normas internas, así como las que me alcancen del Código Civil y Normas Legales conexas por el incumplimiento del presente compromiso

Puno 19 de DICIEMBRE del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella



AUTORIZACIÓN PARA EL DEPÓSITO DE TESIS O TRABAJO DE INVESTIGACIÓN EN EL REPOSITORIO INSTITUCIONAL

Por el presente documento, Yo ROSA LUZ FLORES ACERO
, identificado con DNI 71427069 en mi condición de egresado de:

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

, informo que he elaborado el/la Tesis o Trabajo de Investigación para la obtención de Grado
 Título Profesional denominado:

"GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD
DISTRICTAL DE SAN ANTONIO, PROVINCIA DE PUNO, DEPARTAMENTO DE PUNO, 2024"
" Por medio del presente documento, afirmo y garantizo ser el legítimo, único y exclusivo titular de todos los derechos de propiedad intelectual sobre los documentos arriba mencionados, las obras, los contenidos, los productos y/o las creaciones en general (en adelante, los "Contenidos") que serán incluidos en el repositorio institucional de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno.

También, doy seguridad de que los contenidos entregados se encuentran libres de toda contraseña, restricción o medida tecnológica de protección, con la finalidad de permitir que se puedan leer, descargar, reproducir, distribuir, imprimir, buscar y enlazar los textos completos, sin limitación alguna.

Autorizo a la Universidad Nacional del Altiplano de Puno a publicar los Contenidos en el Repositorio Institucional y, en consecuencia, en el Repositorio Nacional Digital de Ciencia, Tecnología e Innovación de Acceso Abierto, sobre la base de lo establecido en la Ley N° 30035, sus normas reglamentarias, modificatorias, sustitutorias y conexas, y de acuerdo con las políticas de acceso abierto que la Universidad aplique en relación con sus Repositorios Institucionales. Autorizo expresamente toda consulta y uso de los Contenidos, por parte de cualquier persona, por el tiempo de duración de los derechos patrimoniales de autor y derechos conexos, a título gratuito y a nivel mundial.


En consecuencia, la Universidad tendrá la posibilidad de divulgar y difundir los Contenidos, de manera total o parcial, sin limitación alguna y sin derecho a pago de contraprestación, remuneración ni regalía alguna a favor mío; en los medios, canales y plataformas que la Universidad y/o el Estado de la República del Perú determinen, a nivel mundial, sin restricción geográfica alguna y de manera indefinida, pudiendo crear y/o extraer los metadatos sobre los Contenidos, e incluir los Contenidos en los índices y buscadores que estimen necesarios para promover su difusión.

Autorizo que los Contenidos sean puestos a disposición del público a través de la siguiente licencia:

Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visita: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

En señal de conformidad, suscribo el presente documento.

Puno 19 de DICIEMBRE del 2024


FIRMA (obligatoria)



Huella