



UNIVERSIDAD PERUANA DE CIENCIAS APLICADAS

ESCUELA DE POSTGRADO

PROGRAMA DE MAESTRÍA EN GESTIÓN PÚBLICA

Satisfacción laboral y gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad
provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

Para optar el grado académico de Maestro en Gestión Pública

Autor

Via Melgarejo, Edgard Alcides (0000-0002-7535-0238)

Asesor

Aguilar Málaga, José Carlos

Código ORCID 0000-0001-7035-3715

Lima, octubre de 2023

**SATISFACCIÓN LABORAL Y LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA
TRABAJADORES DE LA MUNICIPALIDAD PROVINCIAL DE
POMABAMBA – ANCASH, 2023.**

Agradecimiento

Especial agradecimiento a la Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas (UPC) por la apertura de sus puertas a mi persona, a mis compañeros de trabajo de La Municipalidad Provincial de Pomabamba por su apoyo en el recojo de información y a mi asesor, Profesor José Carlos Aguilar Málaga, por el tiempo y las sugerencias de mejora al presente trabajo.

Dedicatoria

A Dios, padre celestial, por la oportunidad de hacer realidad una de mis metas trazadas, a mis Padres por el ejemplo de perseverancia, que me sirven de guía y finalmente, a mis amados hijos que constituyen mi motivación diaria.

Resumen

El estudio, planteó como objetivo: establecer cómo se relaciona la satisfacción laboral y la gestión administrativa en La Municipalidad Provincial de Pomabamba en la Provincia de Pomabamba-Ancash, 2023. En la metodología se ha organizado desde un nivel fundamental, alcance correlacional, enfoque cuantitativo; se optó por la encuesta como técnica y el cuestionario como instrumento, en una población de 80 trabajadores considerados dentro de una muestra censal. Se concluyó que, hay un vínculo relevante respecto a la dirección administrativa y la ejecución laboral en empleados de la alcaldía provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con un valor sig.= 0.000 y un $r_s= 0.848$. En otras palabras, un incremento en el grado de contentamiento laboral se asocia con una mejor gestión administrativa en la entidad pública.

Palabras clave. Gestión administrativa, satisfacción laboral, condiciones físicas y/o materiales, beneficios laborales y/o remunerativos, políticas administrativas, relaciones sociales, desarrollo personal, desarrollo de tareas, relación con la autoridad.

Abstract

LABORAL SATISFACTION AND ADMINISTRATIVE MANAGEMENT IN THE ADMINISTRATIVE CLERKS OF THE PROVINCIAL MUNICIPALITY OF POMABAMBA-ANCASH, 2023.

The objective of the study was: to establish how job satisfaction and administrative management are related in the Provincial Municipality of Pomabamba in the Province of Pomabamba-Ancash, 2023. The methodology was structured from a basic type, correlational scope, quantitative approach; The survey was chosen as a technique and the questionnaire as an instrument, in a population of 80 workers considered within a census sample. It was concluded that there is a significant relationship with respect to administrative management and job performance in workers of the provincial municipality of Pomabamba - Ancash, 2023, with a sig. value = 0.000 and an $r_s = 0.848$. That is, a higher level of job satisfaction is associated with better administrative management in the public entity.

Keywords. Administrative management, job satisfaction, physical and/or material conditions, labor and/or remuneration benefits, administrative policies, social relations, personal development, task development, relationship with authority.

N° 11653_Via Melgarejo, Edgard Alcides_Satisfacción laboral y gestión administrativa en trabajadores de la

INFORME DE ORIGINALIDAD

10%

INDICE DE SIMILITUD

11%

FUENTES DE INTERNET

8%

PUBLICACIONES

8%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	hdl.handle.net Fuente de Internet	3%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	2%
3	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	1%
4	repositorio.uct.edu.pe Fuente de Internet	1%
5	repositorio.unjfsc.edu.pe Fuente de Internet	1%
6	repositorio.unsaac.edu.pe Fuente de Internet	<1%
7	repositorio.ujcm.edu.pe Fuente de Internet	<1%
8	Submitted to Universidad Continental Trabajo del estudiante	<1%
9	repositorio.upeu.edu.pe Fuente de Internet	

Índice de contenido

Carátula.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Dedicatoria.....	iv
Resumen	v
Abstract.....	vi
Índice de contenido.....	vii
Índice de Tablas	x
Índice de Figuras.....	xi
CAPITULO I	1
PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	1
1.2. Introducción.....	1
1.2. Descripción de la realidad problemática.....	2
1.2. Formulación del problema.....	5
1.2.1. Problema Principal:	5
1.2.2. Problemas Específicos:.....	5
1.3. Objetivos de la investigación.....	6
1.3.1. Objetivo general.....	6
1.3.2. Objetivos específicos	7

1.4. Justificación e importancia de la investigación	7
1.5. Hipótesis y variables	10
1.5.1 Hipótesis general	10
1.5.2 Hipótesis específicas	10
1.5.3. Variables e indicadores	11
CAPÍTULO II	13
MARCO TEÓRICO	13
2.1 Antecedentes de la investigación	13
2.1.1 Antecedentes Internacionales	13
2.1.2 Antecedentes Nacionales	15
2.2 Bases Teóricas	18
2.2.1 Gestión Administrativa	18
2.2.2 Satisfacción Laboral	24
CAPÍTULO III	37
METODOLOGIA	37
3.1. Método y alcance de investigación	37
3.2 Diseño de investigación	37
3.3 Población y muestra	38
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	39
3.5 Técnicas de análisis de datos	40
CAPÍTULO IV	41
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS	41

4.1. Análisis descriptivo de las variables.....	41
4.1. Prueba de normalidad	42
4.2. Pruebas de hipótesis.....	43
4.2. Pruebas de hipótesis específicas	44
CAPÍTULO V.....	52
Discusión de Resultados	52
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	57
CONCLUSIONES	57
RECOMENDACIONES.....	59
REFERENCIAS	61
ANEXOS	71

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral</i>	11
Tabla 2 <i>Operacionalización de la variable Gestión Administrativa</i>	12
Tabla 3 <i>Análisis e interpretación correlacional</i>	40
Tabla 4 <i>Nivel de satisfacción laboral</i>	41
Tabla 5 <i>Niveles de gestión administrativa</i>	42
Tabla 6 <i>Prueba de normalidad</i>	43
Tabla 7 <i>Análisis correlacional respecto a satisfacción laboral y la gestión administrativa</i>	44
Tabla 8 <i>Análisis correlacional respecto a las condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa</i>	45
Tabla 9 <i>Análisis correlacional respecto a beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa</i>	46
Tabla 10 <i>Análisis correlacional respecto a políticas administrativas y la gestión administrativa</i>	47
Tabla 11 <i>Análisis de correlación entre las relaciones sociales y la gestión administrativa</i>	48
Tabla 12 <i>Análisis correlacional respecto al desarrollo personal y la gestión administrativa</i>	49
Tabla 13 <i>Análisis de vínculo entre el desempeño de tareas y gestión administrativa</i> ..	50
Tabla 14 <i>Análisis correlacional respecto a la relación con la autoridad y la gestión administrativa</i>	51

Índice de Figuras

Figura 1 <i>Niveles de satisfacción laboral</i>	41
Figura 2 <i>Niveles de gestión administrativa</i>	42

CAPITULO I

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1.2. Introducción

La Municipalidad Provincial de Pomabamba está ubicada dentro de la jurisdicción provincial de Pomabamba, Departamento de Ancash, es una institución pública dedicada a ejercer una doble función que abarca tanto el ámbito de la regulación y planificación como el de la administración de servicios. En su papel de gobierno, se encarga de establecer normativas, definir políticas, diseñar planes estratégicos, emitir regulaciones, llevar a cabo labores de supervisión, aplicar medidas correctivas y sanciones cuando corresponda. Por otro lado, en su función como administrador de servicios, se hace necesario establecer una estructura gerencial sólida basada en la planificación, dirección, ejecución, supervisión en tiempo real y control posterior de las actividades y recursos destinados a la prestación de servicios públicos.

Siendo la municipalidad la institución llamada a velar por la salud y educación de la población, se puede observar que en la actualidad no responde a los problemas ni al aumento demanda de servicios por parte de la población. En ese sentido, estos problemas se evidencian a través de la percepción (en la población usuaria), respecto a la falta de una adecuada atención a los administrados y la falta de identificación del personal con la institución donde trabajan. Asimismo, los trámites administrativos se hacen cada vez más lentos, la atención se torna deficiente, las metas establecidas por la institución no se alcanzan en la mayoría de las veces; por lo tanto, estos aspectos se reflejan en el incumplimiento de algunas metas establecidas por el Ministerio de Economía y en la ejecución de presupuesto, planes y proyectos de la Provincia.

Estos problemas se generan, posiblemente, por una inadecuada dirección administrativa y la insatisfacción laboral que sienten los funcionarios de las distintas áreas de la organización. Al respecto, Maldonado et al. (2021) considera que:

Otros efectos que se pueden obtener a partir de los problemas mencionados son la burocracia excesiva, la ineficiencia operativa y el deterioro de la imagen institucional, por lo que, recomiendan la simplificación administrativa, capacitación del personal y promoción de una cultura organizacional centrada en la eficiencia y la atención al ciudadano. (p. 138)

Bajo este contexto, la investigación a realizarse es en base dos variables:

Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral. Seguidamente, se delimita el marco metodológico, diseño de investigación, y las técnicas de recolección de datos. Posteriormente, se hará la presentación y análisis de los resultados, y finalmente, al finalizar el trabajo de investigación se elevará a la institución las conclusiones y las recomendaciones a fin de que el Gerente General, a través de los órganos de línea, implemente medidas para mejorar la satisfacción en el trabajo y que éste refleje en la buena marcha de la administración municipal.

1.2. Descripción de la realidad problemática

La administración efectiva se refleja en una serie de actividades orientadas hacia el cumplimiento de las metas de una entidad. Cuando se combina con la sincronización del esfuerzo humano, se puede perfeccionar la utilización de todos los recursos a través de este proceso administrativo, lo que culmina en la consecución de los objetivos tanto de la organización como de su colectivo. Adentro de la jurisdicción provincial de

Pomabamba, Departamento de Ancash existen pocas instituciones públicas, entre ellas está La Municipalidad Provincial de Pomabamba, la misma el cual provee servicios básicos a la población pero también tiene la función de ejecutar proyectos que benefician a la población de sus jurisdicción, sin embargo, existe una percepción de falta de identificación del personal con la institución donde trabajan, ya que los trámites administrativos se hacen cada vez más lentos, la atención es deficiente, las metas establecidas por la institución no se alcanzan la mayor parte del tiempo. Ello se ve Eso se evidencia en las denuncias presentadas ante la Contraloría respecto a las deficiencias en la gestión de los fondos asignados en los municipios de Ancash en diferentes aspectos, resaltándose en los gastos ejecutados para la contención de la pandemia (Compraestatales, 2021).

La contemporaneidad ha sido testigo de transformaciones profundas en todas las instituciones debido a los avances tecnológicos y la globalización, lo que ha ocasionado notables repercusiones en las configuraciones políticas y administrativas gubernamentales. En este contexto, se demanda una serie de reformas que abarcan mejoras sustanciales en ámbitos como la comunicación, la transparencia, la eficiencia y la estructura organizativa para mantenerse a la par de estos desafíos. Sin embargo, a nivel nacional, nos encontramos en una problemática grave frente a la eficiencia y organización, ya que, de acuerdo a Estrada (2022) las municipalidades no han logrado ejecutar más del 50% del presupuesto que se les designó. Este aspecto refleja la ineficiencia en cuanto al trabajo administrativo de los municipios.

En caso de las instituciones como La Municipalidad Provincial de Pomabamba, este cambio lejos de traducirse en una atención rápida y eficiente genera demoras en los trámites administrativos. Además, las entidades encargadas de salvaguardar la salud y la educación de la ciudadanía enfrentan desafíos considerables en la actualidad, ya que no

están adecuadamente adaptadas para abordar los problemas emergentes y el incremento en la solicitud de servicios por parte de la ciudadanía. En muchos casos, las estructuras y metodologías de las organizaciones presentes en la provincia fueron implementadas sin tomar en cuenta la situación local y sin considerar estrategias de planificación que respondan eficazmente a los crecientes requerimientos de la población. En específico, en esta municipalidad se encontró con mayor proporción de denuncias, las cuales se produjeron en su mayoría por deficiencias en las obras de colegios y mala administración de los recursos destinados a la contención de la crisis de salud pública debido al Covid-19 (Compraestatales, 2021).

Entre las deficiencias observadas en la gestión administrativa de Recursos Humanos en la municipalidad de Pomabamba las que más resaltan son la falta de conexión con las expectativas profesionales y salariales de su personal, evidenciado en el cuestionario realizado, este factor causa una actitud simplista y conformista en el día a día de los funcionarios involucrados; y la falta de capacitación y desarrollo del talento en su personal, que a su vez se relaciona a su falta de productividad y estado de ánimo en el trabajo. Respecto a lo anterior, Ruiz (2021) refiere en su investigación que una de las principales adversidades que presentaban los empleados de la Municipalidad de Pueblo Libre era la falta de motivación y la existencia de una disconformidad salarial. A su vez, Ávila (2021) indica que, en su investigación realizada en la provincia del Santa, un 85 % de la población que fue entrevistada refieren sentirse insatisfechos cuando acuden al municipio, esto debido a la mala asesoría y la demora que tienen al momento de orientar a los ciudadanos en sus trámites y demás procesos burocráticos, demostrando de esta manera una falta de capacitación del personal municipal

Se conoce que la gestión en el ámbito municipal se enfrenta al desafío de desempeñar dos roles simultáneamente, primero, de carácter gubernamental y otro

centrado en la administración de servicios públicos. En su función gubernamental, se le encomienda la tarea de establecer normativas, definir políticas, planificar estratégicamente, promulgar regulaciones, llevar a cabo labores de fiscalización, ejercer control, y aplicar sanciones según corresponda. Por otro lado, en su papel de administrador de servicios, se requiere la adopción de una estructura gerencial sólida basada en la planificación, dirección, ejecución, supervisión en tiempo real, y control posterior de las operaciones y recursos destinados a la prestación de servicios públicos. Por lo tanto, Hernández et al. (2019) indican que la gestión exitosa del cambio requiere un enfoque estratégico e innovador que estimule la implementación de comportamientos y actitudes novedosas en concordancia con los retos presentados por el contexto global, nacional y regional.

Bajo este contexto, la investigación a realizarse es en base a un estudio para llegar a conocer cómo se aplica, en esta institución, la gestión en el proceso administrativa, con el propósito de encontrar la mejor o real percepción respecto a la satisfacción laboral. En relación a ello planteo el siguiente problema principal:

1.2. Formulación del problema

1.2.1. Problema Principal:

¿Cómo se relaciona la satisfacción laboral y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?

1.2.2. Problemas Específicos:

- A. ¿Cómo se relaciona la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?

- B. ¿Cómo se relaciona la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?
- C. ¿Cómo se relaciona la dimensión política administrativas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?
- D. ¿Cómo se relaciona la dimensión relaciones sociales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?
- E. ¿Cómo se relaciona la dimensión desarrollo personal y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?
- F. ¿Cómo se relaciona la dimensión desempeño de tareas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?
- G. ¿Cómo se relaciona la dimensión relación con la autoridad y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?

1.3. Objetivos de la investigación

1.3.1. Objetivo general

Establecer la relación entre satisfacción laboral y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

1.3.2. Objetivos específicos

- A. Determinar la relación la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- B. Determinar la relación entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- C. Determinar la relación entre la dimensión políticas administrativas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- D. Determinar la relación la dimensión relaciones sociales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- E. Determinar la relación entre la dimensión desarrollo personal y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- F. Determinar la relación entre la dimensión desempeño de tareas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- G. Determinar la relación entre la dimensión relación con la autoridad y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

1.4. Justificación e importancia de la investigación

El presente trabajo de exploración se argumenta en base a que la gestión administrativa eficiente es crucial para el resultado de los propósitos y las finalidades de cualquier entidad pública, y en este caso, de las municipalidades. Comprender cómo se gestionan los procesos internos en esta municipalidad permitirá a los encargados en la toma de decisiones identificar áreas de mejora y aplicar medidas basadas en evidencia para optimizar el desempeño de la entidad.

Además, la satisfacción laboral de los trabajadores desempeña un papel fundamental en su nivel de compromiso, motivación y productividad. Un ambiente laboral positivo y satisfactorio no solo contribuye a retener el talento, sino que también se refleja en una provisión de servicios públicos de mayor calidad para los ciudadanos. Esta investigación puede ayudar a determinar los elementos que influyen en el confort del trabajo y ofrecer recomendaciones concretas para mejorarla.

Por último, una gestión administrativa sólida y una alta satisfacción laboral están directamente relacionadas con la eficiencia y eficacia de una entidad pública. La investigación puede brindar alternativas sobre cómo mejorar la administración de los recursos y la asignación de actividades, lo que, en última instancia, se refleja en una provisión de servicios más eficiente y un uso más eficiente de los recursos públicos.

Justificación académica

La investigación tiene el propósito de contribuir al corpus de conocimiento en el campo de la administración pública y la gestión de recursos humanos al ofrecer un análisis profundo y específico de la Municipalidad Provincial de Pomabamba. Concluyendo esta investigación tiene el potencial de enriquecer la literatura académica y servir como punto de referencia para futuras investigaciones en áreas similares.

Asimismo, los hallazgos de esta investigación pueden ser de gran utilidad tanto para profesionales y líderes de la administración pública como para quienes toman decisiones en la Municipalidad de Pomabamba y otras instituciones similares. Las recomendaciones que emerjan de este estudio pueden ser implementadas con el fin de mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral, lo que podría tener un acontecimiento favorable en la capacidad y efectividad en la entidad. Los resultados pueden ser particularmente valiosos para el mejoramiento de la gestión pública en la

provincia de Pomabamba y servir como un caso de estudio importante para otras municipalidades en la región.

Justificación económica y social

El trabajo se justifica a nivel social porque se planteará un proyecto de un Plan de mejora en la parte administrativa y en gestión de personal, en base a criterios técnicos y legales vigentes del sector, con una vigencia de 3 años (2024-2026). Cabe mencionar que la formulación del plan de mejora se hará en base al análisis hecho al diagnóstico recopilado durante el estudio (**ver anexo 04**). El presupuesto a considerar para la realización del plan se hará en base al marco legal a fin de que sea considerado en el Presupuesto Institucional De Apertura (PIA) de cada año y respetando el porcentaje establecido por el sector.

Adicional a ello, el plan estará enmarcado dentro del Sistema Administrativo de Recursos Humanos y con participación pleno de los colaboradores a través de las gerencias con la finalidad de que el plan guarde relación no solo con las políticas de la gestión sino también con las aspiraciones propias de los funcionarios de la entidad.

1.5. Alcances y limitaciones

Alcance

El alcance del Proyecto será hacer llegar a la entidad la propuesta de un Plan de mejora tanto en la parte administrativa como la gestión de recursos humanos; en este caso no cuenta, como parte de la propuesta, la ejecución de instrumentos de dirección ni el crecimiento de las actividades de capacitación.

Limitaciones.

Las limitaciones que obstaculizan la realización de la investigación son:

- ❖ Escasa o nula investigación en la provincia respecto al tema específico, por lo que se toma como antecedentes estudios hechos a nivel nacional e internacional.
- ❖ La no existencia de bibliografía respecto al tema
- ❖ Resistencia de apoyo de algunos funcionarios nuevos en La Municipalidad Provincial de Pomabamba.
- ❖ Rotación en los participantes colaborativos.

1.5. Hipótesis y variables

1.5.1 Hipótesis general

Existe relación significativa entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

1.5.2 Hipótesis específicas

- A. Existe relación significativa entre la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- B. Existe relación significativa entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- C. Existe relación significativa entre la dimensión políticas administrativas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- D. Existe relación significativa entre la dimensión relaciones sociales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- E. Existe relación significativa entre la dimensión desarrollo personal y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

- F. Existe relación significativa entre la dimensión desempeño de tareas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.
- G. Existe relación significativa entre la dimensión relación con la autoridad y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

1.5.3. Variables e indicadores

Tabla 1

Operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Condiciones físicas y/o materiales	Ambiente de trabajo Comodidades	1,2,3,4,5	Totalmente de acuerdo:5 De acuerdo:4	
Compensaciones laborales remunerador	Sueldo y/o expectativas laborales	6,7,8,9	Indeciso:3	
Políticas administrativas	Trato Horario	10,11,12,13 ,14	En desacuerdo:2	Ordinal
Relaciones sociales	Clima laboral Solidaridad	15,16,17,18		
Desarrollo personal	Desarrollo profesional Compromiso de trabajo	19,20,21,22, 23,24	Totalmente en desacuerdo:1	
Desarrollo de tareas	Funciones Satisfecho en su puesto de trabajo	25,26,27, 28,29,30		
Relación con la autoridad	Buen trato del jefe Valoran su trabajo	31,32,33,34 ,35,36		

Tabla 2*Operacionalización de la variable Gestión Administrativa*

Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas	Niveles y Rangos
Planeación	Objetivos	Del (01)	Nunca : 1	Ordinal
	Diseño	al (06)	Casi nunca : 2	
	Implementación		A veces : 3	
			Casi siempre: 4	
		Siempre : 5		
Organización	Planificación	Del (07)	Nunca : 1	Ordinal
	Revisión	al (12)	Casi nunca : 2	
	Monitoreo		A veces : 3	
			Casi siempre: 4	
		Siempre : 5		
Dirección	Supervisión	Del (13)	Nunca : 1	Ordinal
	Evaluación	al (18)	Casi nunca : 2	
	Reestructuración		A veces : 3	
			Casi siempre: 4	
		Siempre : 5		
Control	Normatividad	Del (19)	Nunca : 1	Ordinal
	Ejecución	al (21)	Casi nunca : 2	
	Revisión		A veces : 3	
			Casi siempre: 4	
		Siempre : 5		

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Antecedentes de la investigación

2.1.1 Antecedentes Internacionales

Saavedra y Delgado (2020) desarrollo un trabajo de investigación sobre la dirección a nivel administrativo y el bienestar satisfactorio en el trabajo, el trabajo investigativo fue de diseño no experimental, básica y descriptiva a su vez. La recopilación de información constó de la evaluación de 11 artículos científicos y concluyó que la gestión administrativa requiere estrategias efectivas para orientar la organización, ya que estas estrategias son esenciales para lograr las metas, por ende, la correcta aplicación de la dirección, organización, control y planificación es fundamental en este proceso. La adecuada ejecución de las tareas por parte de los empleados está estrechamente relacionada con su nivel de satisfacción en el trabajo. Paralelamente, la dirección administrativa solicita de una implementación completa de sus elementos esenciales, como la planificación, supervisión, dirección y estructuración, para garantizar el cumplimiento de los objetivos dentro de la organización, en colaboración con el recurso humano.

Guevara y Carrillo (2020) versó sus estudios sobre la administración pública y el desempeño laboral en un municipio ecuatoriano. Este trabajo fue de tipo cuantitativo, no experimental, transversal y descriptivo. En el proceso de selección de la muestra, se consideraron en cuenta a 180 trabajadores del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal, que representa una fracción del total de 339 servidores públicos. La conclusión obtenida fue que se observa una relación significativa entre el nivel de motivación y el rendimiento laboral en los empleados de este gobierno local,

remuneración y ventajas económicas, el entorno de trabajo, el rendimiento y las relaciones interpersonales, alto será el rendimiento en el trabajo, siguiendo el marco de dirección del Gobierno Autónomo Descentralizado del Cantón La Troncal. Por otra parte, señala que la motivación tiene un impacto en todas las facetas de la existencia y desempeña un papel esencial en el ámbito laboral, donde influye en la toma de decisiones, las interacciones con otros individuos y la competencia en el desempeño de tareas. Por lo tanto, resulta crucial para el crecimiento del colaborador y desarrollo profesional, el avance en la carrera y el alcance de las metas establecidas.

Loor y Risco (2021) realizó el estudio de investigación sobre el efecto de la gestión de administración en el confort del trabajo de los servidores públicos de un municipio de Ecuador. La investigación fue de campo, bibliográfica y exploratoria, cuya población y muestra se constituyó por 80 trabajadores. Se concluyó que este organismo gubernamental se sustenta en la ejecución de sus actividades mediante procesos, que pueden ser de naturaleza directiva, integradora o de apoyo. Además, durante el curso de esta investigación, se ha observado que cada unidad funcional posee un conjunto específico de funciones y obligaciones que deben ser llevadas a cabo para progresar hacia el obtener los fines y finalidades tanto de cada departamento como de la entidad en su conjunto.

Coronel et al. (2020) versó su investigación sobre sus tres aspectos, cultura organizacional, satisfacción en el trabajo y gestión en una universidad de Venezuela. Esta fue de modelo correlacional y la muestra se conformó por 86 trabajadores administrativos. Llegaron a los resultados donde se identifica una correlación favorable de intensidad moderada en relación a los pares de variables, a saber, entre el clima dentro de la empresa y la compensación en el centro de trabajo (coeficiente de correlación de Spearman $[R_s] = +0.290$, la valorización de $p = 0.007 < 0.01$), entre el entorno cultural y

la dirección burocrático ($R_s = +0.305$, con $p = 0.004 < 0.01$), y entre la complacencia en el centro de trabajo y la dirección en el proceso administrativo ($R_s = +0.347$, con $p = 0.001 < 0.01$). En resumen, se confirma la presencia de una relación positiva de nivel moderado entre las dimensiones de la cultura organizacional, la satisfacción en el trabajo y la dirección administrativa, como se demuestra por el coeficiente de correlación $R_s = +0.408$, con un valor de $p = 0.001 < 0.05$

Araya y Medina (2019) realizaron su estudio sobre la satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de un centro de salud chileno. Este fue de tipo correlacional con corte transversal. La población y muestra aplicada constó de 136 funcionarios. Llegaron a la conclusión que el contenido laboral y la cultura empresarial son instrumentos ampliamente empleadas en distintos contextos empresariales, siendo fundamentales para realizar evaluaciones del entorno laboral de los empleados. según los hallazgos obtenidos en esta investigación, se ha demostrado una relación estadísticamente significativa entre la cultura organizacional y la satisfacción en el trabajo, con un coeficiente de correlación de 0,636. En consecuencia, se puede concluir que un alto nivel de percepción de la cultura de la organización está vinculado con una superioridad de satisfacción en el lugar de trabajo. En tanto, sugieren la formulación de estrategias y planes orientados a mejorar estos niveles de evaluación, garantizar que la misión y la visión cultural estén en consonancia con las carencias, deseos, convicciones, principios y comportamientos de sus empleados. El mejoramiento de estos parámetros puede influir directa y favorablemente en el rendimiento de los trabajadores, la reducción del absentismo y la calidad del servicio al cliente.

2.1.2 Antecedentes Nacionales

García (2019) investigó sobre la gestión administrativa y satisfacción en el trabajo en una Municipio limeño. La investigación se da a nivel descriptivo, de método se emplea

el hipotético deductivo y de enfoque cuantitativo. La población y ejemplares consta de 120 trabajadores administrativos durante el año 2018. Concluyó que existe una conexión claramente establecida (Rho de 0.798) y estadísticamente significativa (p igual a 0.000) entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción en el trabajo en la Municipalidad de San Martín de Porres durante el año 2019. En este sentido, se puede afirmar que la hipótesis alternativa ha sido corroborada y que la asociación entre ambos factores es de gran magnitud. Por otra parte, se encontró que el planeamiento tiene una relación de significancia con la complacencia en el trabajo.

Infante (2022) versó su investigación en los mismos ejes, es decir, la gestión administrativa y el confort laboral con el fin de mejorarlas. En su trabajo de investigativo fue de tipo básico, así como no experimental y correlacional. Respecto a la muestra se conformó con 45 trabajadores en calidad de funcionarios de un municipio en Huaraz. Se llegó al desenlace que hay una vinculación sólida en relación con la dirección en el proceso burócrata y el grado de satisfacción laboral vinculado al ámbito de la Municipalidad Provincial de Carhuaz. Esto ha sido confirmado a través de un análisis estadístico que arroja un margen de error insignificante, inferior al 0.01%, y un nivel de confianza del 99.99%. El coeficiente de correlación Rho, igual a 0,513, muestra claramente que la satisfacción laboral y la planificación están positivamente correlacionadas.

Andia (2022) en su estudio de investigación busca establecer la correlación entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción en el trabajo. La investigación llevada a cabo tuvo un enfoque aplicado, se estructuró con un diseño no experimental y adoptó un método cuantitativo de tipo correlacional. La población y la muestra consistieron en los 397 empleados de la Municipalidad de Andahuaylas. Los resultados del análisis de correlación, utilizando el coeficiente de Spearman, revelaron un

valor de 0.757. Este hallazgo señala una correlación positiva y significativa de manera notable entre las variables examinadas. En consecuencia, se establece que la ejecución eficaz de la gestión administrativa y sus diferentes aspectos ejerce una influencia notable en el grado de satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa.

Díaz y Vásquez (2022) realizaron su estudio en base a la organización interna y el nivel de satisfacción laboral en los empleados municipales. El estudio fue básico, cuantitativo, correlacional y se diseñó no experimental, mientras que la población y muestra se conformó por 120 trabajadores del ente. Los resultados que se obtuvieron reflejan que tanto la COI como la SL muestran un valor de $p= 0.000$, lo cual señala la presencia de un vínculo estadísticamente de nivel significativo. Además, el coeficiente Rho de Spearman se cifra en 0.693, indicando una relación positiva. Según los hallazgos de esta investigación, se concluye que la COI exhibe un nivel de 94.2%, mientras que la comunicación ascendente y descendente se encuentran en niveles altos de 79.2% y 83.5% respectivamente. Por último, la comunicación lateral se ubica en un nivel medio, con una cifra del 79.2%.

Nieto (2020) en su estudio sobre la satisfacción laboral de los empleados y rendimiento del personal de la municipalidad. El tipo de investigación se basó en el cuantitativo, no experimental como diseño y se seleccionó una muestra de 34 trabajadores que laboraban en la municipalidad. Como conclusión, se recomienda que se implementen estrategias orientadas a revertir los niveles de indiferencia, ya que esta situación podría tener un impacto desfavorable en el compromiso de los colaboradores. Además, esto ayudaría a prevenir que en el futuro estos niveles de indiferencia se conviertan en datos alarmantes de desacuerdo en la organización.

2.2 Bases Teóricas

2.2.1 Gestión Administrativa

2.2.1.1 Definición

En el proceso de gestión administrativo es un concepto elemental en el ámbito de la administración hace referencia a un conjunto de tareas y procesos que tienen como meta primordial el eficiente y la gestión eficaz de los recursos de una empresa para lograr sus metas y fines estratégicos. Esta disciplina es esencial en todo tipo de organizaciones, incluyendo empresas, instituciones gubernamentales, organizaciones sin fines de lucro y municipalidades. La gestión administrativa, según Gonzáles et al. (2020) “Enfoca decisiones estratégicas, planifica tareas, organiza los recursos humanos y financieros, liderar equipos como también evalúa continuamente el rendimiento para garantizar una operación eficiente para la adaptación a un entorno que cambia constantemente” (p. 33).

Un elemento de suma importancia en la gestión administrativa reside en la etapa de planificación, la cual conlleva la tarea de establecer metas y objetivos que abarquen diferentes horizontes temporales, junto con la formulación de estrategias y programas destinados a lograr dichos propósitos. Por otra parte, la dimensión organizativa emerge como otro componente fundamental, ya que se refiere a la configuración de la estructura organizativa en unidades funcionales, la asignación de responsabilidades específicas y la creación de una jerarquía de autoridad correspondiente. La dirección, por su parte, involucra la guía y el liderazgo de los equipos de trabajo, la motivación de los empleados y la toma de decisiones acertadas. Por último, el elemento fundamental que es el control, según Peña et al. (2022) “Proceso que implica la supervisión como la evaluación continua del desempeño organizacional con el objetivo de identificar desviaciones para la toma de medidas correctivas” (p. 114).

Pacheco (2023) señala que la dirección administrativa desempeña un cargo crítico en el triunfo y la conservación de cualquier empresa, ya que proporciona la estructura y la dirección necesarias para alcanzar sus objetivos y para adaptarse a un entorno empresarial en constante evolución. Además, contribuye a la eficiencia en el uso de recursos, al cumplimiento de políticas y regulaciones, y al mantenimiento de la calidad de los servicios o productos ofrecidos. En resumen, la gestión administrativa es una disciplina multifacética que abarca diversas funciones y procesos, todos ellos destinados a asegurar el logro de la finalidad y los propósitos organizacionales de modo eficaz y práctico,

2.2.1.2 Teoría de la Gestión Administrativa según Henry Fayol

La teoría de la gestión administrativa según Henry Fayol es un pilar fundamental en la historia de la administración y sigue siendo influyente en la práctica de la gestión en la actualidad. Fayol definió la dirección como el desarrollo de prever, estructurar, mandar, coordinar y verificar. Estas ideas forman la base de la teoría clásica de la administración y siguen siendo relevantes en el estudio y práctica de la gestión en la actualidad que, según Rodríguez y Peñafiel (2022) “Fayol resaltó la coordinación como la autoridad en la gestión administrativa, enfatizando la necesidad de principios definidos, normas claras para decisiones y una jerarquía establecida, junto con la importancia de mantener la unidad de mando en la organización” (p. 1062).

Fayol propuso cinco funciones principales de la administración que todavía son ampliamente reconocidas y utilizadas: coordinación, control, dirección, organización y planificación. Al respecto Gaitán y Sergueyevna (2021) interpreta que para desde la perspectiva de Fayol, la fase de planificación conlleva la formulación de metas, la identificación de los recursos requeridos y la concepción de estrategias destinadas a la consecución de los objetivos planteados. La dimensión organizativa, por su parte, abarca

la configuración de la estructura de la entidad, la asignación de responsabilidades y el establecimiento de una jerarquía de autoridad. La dirección implica liderar y guiar a los trabajadores hacia el resultado de las finalidades, mientras que en la coordinación busca armonizar y sincronizar las actividades de todos los departamentos y equipos. Finalmente, el control se ocupa de supervisar y evaluar el desempeño para garantizar que se estén cumpliendo los planes y objetivos establecidos.

La teoría de Fayol también introdujo los catorce principios de la administración, que incluyen conceptos como la unidad de mando, la autoridad y responsabilidad, la disciplina y la equidad. Según Picado y Sergueyevna (2021) estos principios proporcionan directrices esenciales para la gestión eficaz y la organización de cualquier empresa u organización. En resumen, la teoría de la gestión administrativa de Henry Fayol ha dejado una huella duradera en la administración moderna al proporcionar un marco sólido y práctico para el funcionamiento de las organizaciones y la toma de decisiones administrativas.

2.2.1.3 Dimensiones

a) Planeación

La planeación desempeña un papel fundamental en la gestión administrativa de una municipalidad, ya que establece la base para la toma de decisiones estratégicas y la dirección de los recursos disponibles. En este contexto Surichaqui (2020) menciona que, la planeación se convierte en una secuencia esencial que involucra establecimiento de propósitos y metas a corto, medio y largo plazo, así como la identificación de los recursos necesarios para alcanzarlos. La gestión administrativa eficaz se apoya en una planificación adecuada que permite a la municipalidad anticipar desafíos, asignar recursos de manera eficiente y mantener un enfoque coherente en la consecución de sus metas.

Uno de los aspectos más destacados en el planeamiento en la gestión del proceso administrativo Municipal es la formulación y seguimiento de políticas y procedimientos. La planeación estratégica permite a la municipalidad establecer políticas claras que orienten el funcionamiento de las diferentes áreas y departamentos. Para Saavedra (2023), estas políticas son fundamentales para garantizar la coherencia en las acciones y decisiones administrativas, así como para proporcionar una base sólida en la que los empleados pueden apoyarse para llevarse a cabo sus actividades de modo eficaz.

Además, la planeación también está vinculada directamente con la satisfacción laboral en una municipalidad. Cuando los empleados comprenden claramente los objetivos y metas de la organización, así como su contribución a estos, se sienten más comprometidos y motivados en su trabajo. Una planificación adecuada y la comunicación efectiva de los planes estratégicos pueden aumentar la satisfacción laboral al proporcionar a los empleados un sentido de propósito y dirección en sus funciones diarias. Es por ello que se considera a la planeación, según Apaza et al. (2021) “Como un instrumento esencial en la gestión del proceso administrativo de una municipalidad que contribuye a la eficiencia operativa y al bienestar de sus empleados” (p. 13).

b) Organización

La organización desempeña un papel fundamental en la dirección administrativa de una entidad municipal, ya que se encarga de organizar y dirigir los recursos y acciones disponibles para cumplir los objetivos predeterminados. Córdova et al. (2022) menciona acerca de la gestión administrativa municipal que:

Una organización efectiva implica la asignación adecuada de responsabilidades y la creación de una jerarquía clara de autoridad, dado que, esto ayuda a garantizar

que cada departamento o unidad de la municipalidad tenga un propósito definido como también alineado con la misión y visión de la entidad. (p. 4)

La organización también se relaciona con la eficiencia y la optimización de los recursos. Una municipalidad bien organizada puede evitar duplicaciones de esfuerzos, minimizar el desperdicio de recursos y garantizar que se asignen adecuadamente a las áreas que más los necesitan. La organización dentro de una municipalidad es “esencial para la gestión financiera adecuada y la capacidad para cumplir con sus responsabilidades hacia la comunidad” (Vergaray et al., 2021, p. 48).

Además, Vásquez y Farje (2021) señala que la organización también está vinculada con la satisfacción laboral de los empleados. Cuando la estructura organizativa es clara y las responsabilidades están bien definidas, los empleados tienen un sentido más sólido de su rol y contribución dentro de la municipalidad. Esto puede conducir a una mayor satisfacción laboral, ya que los colaboradores se sientan comprendidos y comprenden cómo su desempeño laboral contribuye al éxito general de la entidad.

c) Dirección

La dirección es una parte integra esencial de la gestión en el proceso administrativo en una municipalidad, esto implica el liderazgo, en el proceso de la toma de determinaciones y la supervisión de las labores en el resultado de los propósitos en la entidad. Vivanco (2023) menciona que la dirección efectiva en el contexto municipal requiere habilidades de liderazgo sólidas y una comprensión profunda de las políticas y prioridades locales. El director o líder municipal desempeña un papel crítico al establecer una visión clara, comunicarla a todo el equipo y guiar a la empresa hacia el logro de sus objetivos.

Uno de los aspectos clave de la dirección en una municipalidad es la toma de decisiones estratégicas. Los líderes municipales deben evaluar cuidadosamente las opciones disponibles, considerar el impacto en la comunidad y tomar decisiones que estén alineadas con las necesidades y expectativas de los ciudadanos. Es por lo que Girao (2020) sostiene que dirigir implica manejar conflictos y resolver problemas de forma efectiva, lo cual es crucial en un entorno político y administrativo tan complejo como el de una municipalidad.

La dirección implica la toma de decisiones, la comunicación efectiva, la motivación del personal, el establecimiento de metas claras y el liderazgo adecuado para coordinar los esfuerzos individuales hacia un propósito común. De acuerdo a Hinojosa et al. (2023) sostuvo lo siguiente:

El liderazgo también está directamente ligado a la dedicación y el empuje de los trabajadores municipales, es más, un líder competente tiene la capacidad de motivar a su grupo, crear un lugar de trabajo feliz como también fomentar la cooperación departamental. Asimismo, el rendimiento de los colaboradores y la satisfacción en el centro de trabajo pueden afectar positivamente al calibre de los servicios municipales cuando los trabajadores perciben a su jefe como alentador y motivador. (p. 22)

d) Control

El control es un componente esencial en la gestión administrativa de una municipalidad, y su función principal es supervisar y evaluar el desempeño de las tareas y los procedimientos para garantizar que estén alineados con los propósitos y las políticas establecidos. León y Mostacero (2023) mediante su investigación nos comenta que el control implica una serie de acciones que van desde la revisión de los presupuestos y el

seguimiento de los indicadores clave de rendimiento hasta la identificación y corrección de posibles desviaciones en la ejecución de proyectos y programas municipales.

Para Luna y Luna, (2021) uno de los aspectos cruciales del control es la transparencia y la entrega de cuentas. En una municipalidad, es fundamental que todas las acciones y decisiones estén sujetas a un escrutinio adecuado, tanto interno como externo, para garantizar que se gestionen los recursos de manera eficiente y se cumplan las normativas legales y éticas. Esto no solo contribuye a fortalecer la confianza de la comunidad en la gestión municipal, sino que también promueve la integridad y la responsabilidad de los funcionarios públicos.

Además, el control en una municipalidad se relaciona directamente con la mejora continua. Al monitorear constantemente el desempeño y la efectividad de las operaciones municipales, se pueden identificar áreas de mejora y oportunidades para optimizar los recursos disponibles. Hindalicio (2018) señala que el control también permite adaptar la estrategia y los planes de la municipalidad en función de cambios en el entorno o nuevas necesidades de la comunidad, lo que es esencial para mantener la importancia y la eficacia en la provisión de servicios del sector público.

2.2.2 Satisfacción Laboral

2.2.2.1 Definición

Hace referencia a la percepción subjetiva y evaluativa que los empleados tienen acerca de su ambiente de trabajo, en otras palabras, refiere al nivel de satisfacción que los empleados experimentan en su trabajo, determinado por varios factores que impactan en su vida laboral. De acuerdo con Mora y Mariscal (2019) estos factores pueden incluir el entorno laboral en sí, las relaciones interpersonales en el trabajo, el reconocimiento que reciben, las oportunidades de crecimiento profesional y la remuneración que obtienen.

Por otra parte, Vargas et al. (2018) señalan que la satisfacción laboral va más allá de una simple valoración positiva o negativa del trabajo. También se relaciona con la alineación entre las expectativas y necesidades individuales de los empleados y las condiciones que ofrece la organización. En otras palabras, se trata de cuán bien se ajusta el empleo y el entorno laboral a lo que los empleados esperan y requieren. Cuando existe una armonía entre lo que los trabajadores buscan en su empleo y lo que efectivamente obtienen, la satisfacción laboral tiende a ser alta. Esta alineación puede influir significativamente en la motivación, la retención de talento y el rendimiento laboral.

Por último, satisfacción laboral es una variable multidimensional que, según Pujol y Dabos (2018) “No se limita a un único aspecto de la vida laboral, sino que abarca una serie de dimensiones interconectadas” (p.4). Estas dimensiones pueden incluir el contenido del trabajo en sí, la calidad de la supervisión que se recibe, las relaciones con compañeros y superiores, las oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional, la compensación y los beneficios proporcionados por la organización, y la percepción de equidad en el trato que se recibe.

En resumen, una alta satisfacción laboral generalmente se asocia con un mayor compromiso con la organización y un mejor desempeño en el trabajo. Por lo tanto, comprender y gestionar eficazmente la satisfacción laboral es esencial para las empresas que desean mantener a sus empleados motivados, comprometidos y satisfechos en el entorno de trabajo.

2.2.2.2 Teoría de la Satisfacción Laboral de Herzberg

Los dos principios fundamentales de la teoría de la satisfacción laboral de Herzberg son las consideraciones higiénicas y las variables motivacionales. Herzberg argumenta que los factores higiénicos, como el sueldo y las condiciones en el centro de trabajo, son necesarios para prevenir el grado insatisfactorio de la labora, sin embargo,

no alcanza la satisfacción esperada de manera individual. No obstante, se consideran como constructos motivadores, tales como el reconocimiento y la oportunidad brindada para el desarrollo personal, tal cual logra generar un impulso en la satisfacción y grado motivacional de los trabajadores.

De acuerdo a Sabater et al. (2019) esta teoría se centra en las necesidades psicológicas de los individuos en el trabajo, Herzberg sostiene que las personas tienen una necesidad intrínseca de desarrollo, logro y contribución en sus roles laborales. Los factores motivadores satisfacen estas necesidades, lo que aumenta la compensación laboral y la motivación. Por lo tanto, para mejorar la satisfacción laboral, las organizaciones deben enfocarse en empoderar a sus empleados, brindarles oportunidades de desarrollo y permitirles tener un impacto en su trabajo.

En lo tanto, la Teoría de la compensación Laboral de Herzberg destaca la importancia de comprender y abordar tanto los factores higiénicos como los motivadores para crear entornos de trabajo más satisfactorios y motivadores.

2.2.2.3 Dimensiones

a) Condiciones físicas y/o materiales

Se refiere al entorno laboral cómodo y ergonómico, el acceso a equipamiento y tecnología adecuados, así como la garantía de seguridad en el trabajo, son elementos esenciales para promover un alto nivel de satisfacción en el entorno laboral.

El primero de estos aspectos se relaciona con el ambiente de trabajo y la ergonomía. De acuerdo a Álvarez et al. (2019) Un entorno laboral bien diseñado y ergonómico es esencial para la satisfacción de los colaboradores. Esto involucra las consideraciones como la disposición del espacio de trabajo, la calidad de la iluminación, la temperatura y la comodidad de los muebles y equipos. Cuando los trabajadores tienen

un espacio cómodo y adecuado para llevar a cabo sus tareas, tienden a sentirse más a gusto en su entorno laboral. Por el contrario, condiciones inadecuadas pueden generar incomodidad, fatiga y, en última instancia, una disminución del rendimiento, lo que afecta negativamente la satisfacción laboral.

Por otra parte, Millones (2022) señala que se refiere al equipamiento y la tecnología disponibles en el lugar de trabajo, por ello, la disponibilidad y la calidad de los equipos y herramientas que los empleados utilizan para realizar sus funciones pueden tener un impacto significativo en su satisfacción. La falta de acceso a equipos modernos y eficaces, o la presencia de tecnología obsoleta, puede generar frustración y descontento entre los trabajadores. Por el contrario, cuando se proporciona a los empleados herramientas actualizadas y efectivas, se sienten más capacitados y satisfechos con su competencia para llevar a cabo su trabajo de manera eficaz.

Finalmente, García et al. (2021) advierten que es relevante la seguridad en el trabajo, en ese sentido, la seguridad física en el lugar de trabajo es fundamental para la satisfacción laboral. Los empleados deben sentir que están trabajando en un entorno seguro donde se han implementado medidas adecuadas para prevenir lesiones y accidentes. La inseguridad laboral puede causar ansiedad y estrés en los empleados, lo que repercute de manera adversa en su satisfacción laboral y bienestar general. En contraste, al fomentar un ambiente laboral seguro y ofrecer formación en seguridad, los trabajadores suelen experimentar mayor seguridad y satisfacción en su entorno de trabajo, lo que puede incrementar la moral y la productividad.

En resumen, los factores físicos y materiales del lugar de trabajo tienen un impacto significativo en la satisfacción laboral de los empleados. Estas condiciones no solo incrementan la satisfacción de los empleados, sino que también pueden repercutir

positivamente en la productividad y en el compromiso con la organización. Por tanto, su gestión adecuada es esencial para el triunfo de cualquier organización.

b) Beneficios Laborales y/o remunerativos

Este aspecto está comprendido por la equidad salarial, la oferta de beneficios adicionales y la atención al reconocimiento y recompensas no monetarias son aspectos que deben ser considerados cuidadosamente.

Por una parte, la competitividad y equidad en la remuneración son esenciales, ello se comprende porque este es un componente central de la satisfacción laboral. Los empleados comparan sus salarios y beneficios con los de sus colegas y las normas del mercado laboral. En ese sentido Hualcas (2021) señala que la percepción de que están siendo compensados de manera justa y competitiva en función de sus responsabilidades y experiencia es esencial para su satisfacción. Por lo tanto, es crucial que las organizaciones mantengan políticas de remuneración transparentes y equitativas. Esto implica establecer escalas salariales coherentes y proporcionar aumentos basados en el desempeño. La equidad salarial también incluye considerar las diferencias salariales relacionadas con el género o la antigüedad, lo que garantiza que no haya discriminación.

Más allá de la remuneración básica, los beneficios laborales juegan un rol crucial en la satisfacción de los empleados, incluyendo aspectos como el seguro de salud, planes de retiro, días de vacaciones remunerados y otros incentivos. Respecto a ello, Rosiles et al. (2020) indican que los empleados valoran la seguridad y la estabilidad que proporcionan estos beneficios; además, la flexibilidad en la administración de estos beneficios es esencial para atender las diversas necesidades de los trabajadores. Ofrecer opciones personalizadas y permitir que los empleados adapten sus beneficios a sus circunstancias individuales, como la familia o la salud, aumenta la satisfacción laboral.

Las organizaciones que pueden proporcionar una variedad de beneficios y opciones de personalización demuestran su compromiso con el bienestar de sus empleados.

El reconocimiento y las recompensas no monetarias también son fundamentales ya que los empleados desean sentirse valorados y apreciados por su buen desempeño y contribuciones a la organización. En ese sentido, Millones (2022) refiere que esto puede lograrse a través de elogios, premios, oportunidades de desarrollo profesional o incluso ascensos. Las recompensas no monetarias, como liderar proyectos, acceso a capacitación especializada o participación en programas de reconocimiento, pueden ser altamente motivadoras y aumentar la satisfacción laboral. Este reconocimiento muestra que la organización valora y reconoce los logros de sus empleados más allá de la compensación financiera.

c) Políticas Administrativas

Las políticas administrativas son elementos cruciales para la satisfacción laboral de los empleados. La conciliación de la vida laboral y familiar, las prestaciones y los planes de retribución, y la dirección de los recursos humanos son temas relevantes que deben tratarse con equidad y sensatez.

Las Políticas de Dirección de Recursos Humanos constituyen la base de una dirección eficiente de personas en cualquier organización. De acuerdo a Bendezú (2020) estas políticas abarcan desde el proceso de selección y reclutamiento, pasando por la formación y desarrollo profesional, hasta la evaluación del desempeño y las estrategias de retención de talento. Cuando se aplican de manera justa y equitativa, estas políticas crean un ambiente laboral donde los empleados sienten que sus contribuciones y potencial son reconocidos. Esto, a su vez, genera un efecto beneficioso en su satisfacción laboral,

al percibir que tienen oportunidades claras de crecimiento y progreso dentro de la empresa.

Segundo, las Políticas de Compensación y Beneficios son esenciales para reconocer el valor que aportan los empleados a la organización. Estas políticas determinan cómo se recompensa económicamente su trabajo y qué beneficios adicionales, como seguros médicos, días de vacaciones pagadas o incentivos, se les ofrecen. Por ende, Pebes et al. (2019) indican que un enfoque justo y competitivo en la remuneración y beneficios es fundamental para aumentar la satisfacción de los empleados, ya que se sienten justamente retribuidos por su esfuerzo y dedicación a la empresa. Además, estas políticas tienen un impacto directo en la retención de talento y en la capacidad de atraer nuevos colaboradores.

Tercero, las Políticas de Conciliación Trabajo-Vida Personal son cada vez más relevantes en el mundo laboral actual. En relación a ello, Bellido et al. (2021) refieren que estas políticas incluyen opciones como horarios flexibles, teletrabajo, permisos parentales y otros mecanismos que permiten a los empleados equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. Cuando las organizaciones promueven un entorno que valora la calidad de vida de sus empleados, se reduce el estrés y el agotamiento, lo que, a su vez, contribuye positivamente a la satisfacción laboral. Las políticas de conciliación pueden influir significativamente en la retención de empleados, ya que estos son más propensos a permanecer en organizaciones que les permiten mantener un equilibrio adecuado entre sus compromisos laborales y su vida personal.

d) Relaciones Sociales

Las relaciones sociales en el trabajo son un pilar crucial para la satisfacción laboral de los empleados. La comunicación efectiva, una cultura organizacional positiva y

relaciones interpersonales saludables son factores determinantes que se deben trabajar dentro del ambiente laboral municipal.

Dentro de ello, la comunicación efectiva es un cimiento fundamental para establecer relaciones sociales saludables en el entorno laboral. Cuando una organización implementa políticas y prácticas de comunicación interna que son transparentes, abiertas y eficaces, se crea un ambiente propicio para la satisfacción laboral. Al respecto, Ulate (2020) desarrolla que los empleados que se sienten escuchados y bien informados tienden a experimentar un alto nivel de satisfacción en su centro de laboral. La comunicación interna adecuada no solo facilita la transmisión de información relevante, sino que también fomenta la confianza y el entendimiento mutuo entre líderes y empleados, lo que fortalece la cohesión y el sentimiento de pertenencia a la empresa.

Por otra parte, es muy favorable considerar la cultura organizacional y valores compartidos, que son elementos centrales en la construcción de relaciones sociales saludables en el trabajo. Salazar y Alvarado (2021) indican que una cultura que promueva la colaboración, el respeto, la diversidad y la inclusión suele resultar en relaciones sociales más armoniosas. Cuando los empleados sienten que comparten valores fundamentales con la organización, se establece un vínculo emocional sólido que refuerza su compromiso y satisfacción laboral. Por el contrario, una cultura tóxica o valores en conflicto pueden dar lugar a tensiones y conflictos que afectan negativamente la satisfacción de los empleados.

Finalmente, las relaciones entre personas en el entorno laboral afectan directamente el contenido y bienestar en el ámbito laboral de los empleados. Relaciones positivas con colegas y jefes aportan de manera importante a crear un ambiente laboral

más placentero y enriquecedor. Es así que Vinasco y Valencia (2018) explican que la colaboración efectiva y el apoyo mutuo entre compañeros de trabajo pueden aumentar la sensación de pertenencia y camaradería en el equipo. Por otro lado, la falta de relaciones sociales positivas puede llevar a la soledad, el aislamiento y la insatisfacción laboral. Fomentar interacciones saludables y crear oportunidades para el desarrollo de relaciones en el entorno laboral es esencial para elevar la satisfacción de los empleados.

e) Desarrollo personal

Esta dimensión comprende las oportunidades de desarrollo profesional, la igualdad entre desarrollo y vida autónoma, y el apoyo al crecimiento y autodescubrimiento son factores esenciales que deben ser gestionados de manera estratégica. Cuando se atienden adecuadamente, estas dimensiones pueden aumentar la satisfacción en el trabajo, mejorar el compromiso de los colaboradores y contribuir al éxito general de la organización.

La satisfacción en el trabajo se ve influida en gran medida por las oportunidades de desarrollo profesional que ofrece una organización. En ese mismo lineamiento, Duche y Rivera (2019) señala que cuando los empleados tienen la posibilidad de mejoramiento de sus habilidades, progresar en sus carreras y alcanzar sus objetivos profesionales dentro de la empresa, experimentan un mayor compromiso y satisfacción en sus roles. Las políticas que fomentan el aprendizaje constante, la capacitación y la adquisición de habilidades son fundamentales para crear un ambiente laboral en el cual los trabajadores perciban aprecio y respaldados en su crecimiento profesional.

Asimismo, es importante el balance entre el desarrollo profesional y la vida individual es otro aspecto crítico para la satisfacción laboral. Los empleados desean tener la flexibilidad y el apoyo necesarios para perseguir sus metas profesionales sin

comprometer su bienestar personal y familiar. De acuerdo a Saavedra y Delgado (2020) las organizaciones que promueven políticas que permiten horarios flexibles, opciones de trabajo remoto o programas de permisos personales contribuyen a que los empleados mantengan un equilibrio saludable entre sus responsabilidades laborales y personales, lo que mejora significativamente su satisfacción en el trabajo.

Por último, es importante que se dé el apoyo al crecimiento y autodescubrimiento de los empleados es un tercer elemento fundamental en la satisfacción laboral. Esto implica brindar oportunidades para que los empleados exploren sus fortalezas, intereses y aspiraciones profesionales. En relación a lo mencionado Vargas et al. (2018) refiere que las políticas que fomentan la participación en proyectos desafiantes, la mentoría, el coaching y el feedback constructivo ayudan a los empleados a alcanzar su máximo potencial y a sentirse valorados por la organización. Por ende, el reconocimiento y la celebración de los logros individuales también contribuyen positivamente a la satisfacción laboral, ya que refuerzan la importancia de cada empleado en el contexto organizacional.

f) Desarrollo de tareas

Esta dimensión está comprendida por la variedad de tareas y desafíos, la autonomía y el control sobre el trabajo, así como la retroalimentación y la evaluación del desempeño, son aspectos fundamentales que deben ser gestionados de manera estratégica.

El tipo de tareas que los empleados llevan a cabo diariamente juega un rol esencial en su satisfacción laboral. La diversidad de estas tareas y el grado de desafío que presentan son factores clave. En esa línea, Fernández et al. (2019) señala que cuando los empleados tienen la oportunidad de abordar una amplia gama de tareas interesantes y desafiantes, se sienten más comprometidos y motivados. La monotonía y la repetición

constante de las tareas pueden generar desinterés y desmotivación. Por lo tanto, las organizaciones que diseñan puestos de trabajo que ofrecen diversidad y desafío brindan a los empleados la oportunidad de aprender y crecer, lo que influye positivamente en su satisfacción laboral.

Por otra parte, la autonomía y el nivel de control que los colaboradores tienen sobre su empleo son factores críticos en la satisfacción en el trabajo, ya que de esta forma los colaboradores sienten que tienen la libertad de tomar decisiones y gestionar su trabajo de manera independiente, experimentan un mayor sentido de empoderamiento y valoración (Ulate, 2020). La capacidad de influir en cómo se llevan a cabo las tareas y la participación en la toma de decisiones genera un sentido de responsabilidad y contribuye a la satisfacción en el trabajo. En contraste, la ausencia de autonomía puede llevar a la frustración y la insatisfacción.

Por último, la retroalimentación y la evaluación del desempeño son elementos esenciales debido a que los empleados desean recibir retroalimentación regular sobre su trabajo y su contribución a la organización. Conocer su desempeño y recibir reconocimiento por sus esfuerzos es fundamental para su satisfacción. Además, Pujol y Dabos (2018) indican que la claridad en los criterios de evaluación y las oportunidades de mejora son aspectos importantes para el desarrollo profesional. En ese sentido, las organizaciones que ofrecen un sistema de retroalimentación constructiva y evaluaciones de desempeño efectivas contribuyen a que los contribuyentes se sientan considerados y motivados en su trabajo.

g) Relación con la autoridad

El presente aspecto, involucra el estilo de liderazgo, la calidad de la comunicación y retroalimentación, así como el apoyo y reconocimiento proporcionados por las

autoridades. Comprender cómo estos elementos afectan la satisfacción laboral puede ayudar a las empresas al mejoramiento de sus prácticas de liderazgo y promover un ambiente de trabajo más positivo y satisfactorio para sus empleados.

El estilo de liderazgo adoptado por las autoridades y supervisores tiene una importancia crucial en cómo los empleados perciben su ambiente de trabajo. Un liderazgo que se caracteriza por ser apoyador, orientado al desarrollo y que fomenta la comunicación abierta y el trabajo en equipo tiende a generar relaciones positivas con la autoridad. Al respecto, Vinasco y Valencia (2018) indican que los empleados se sienten valorados y comprometidos en un ambiente donde las autoridades son accesibles y promueven un clima de confianza. Por el contrario, un liderazgo autoritario, poco receptivo o injusto puede generar conflictos y descontento, lo que afecta negativamente la satisfacción laboral.

Asimismo, es importante la comunicación efectiva y la retroalimentación por parte de las autoridades, ello se debe a que los empleados valoran la claridad en las expectativas, la retroalimentación constructiva y la capacidad de expresar sus inquietudes y sugerencias. Por ello, Rosiles et al. (2020) indican que, si las autoridades brindan un entorno de comunicación abierto y proporcionan retroalimentación regular sobre el desempeño, los colaboradores se sienten considerados y comprometidos en su puesto de trabajo. La falta de comunicación o una retroalimentación insuficiente pueden llevar a la confusión y la desmotivación, lo que afecta negativamente la satisfacción laboral.

En última instancia, el apoyo y el reconocimiento por parte de las autoridades son factores determinantes en la satisfacción laboral. Los empleados desean sentir que sus superiores los respaldan, valoran sus contribuciones y reconocen sus logros. Por ende, Millones (2022) señala que las autoridades al brindar apoyo en momentos de desafío y reconocen el esfuerzo y el desempeño sobresaliente, se fortalece la satisfacción laboral.

Por el contrario, la falta de apoyo o el escaso reconocimiento pueden generar desmotivación y descontento entre los empleados. El reconocimiento apropiado y el apoyo emocional contribuyen significativamente a una relación positiva con la autoridad y, por ende, a la satisfacción laboral.

CAPÍTULO III.

METODOLOGIA

3.1. Método y alcance de investigación

Método general

Se consideró el método científico, ya que, se trata de un procedimiento enfocado en explicar sucesos, establecer conexiones entre eventos y desarrollar teorías que aclaren estos fenómenos. relacionados con la satisfacción laboral y la gestión administrativa en un contexto de gobernabilidad municipal. Asimismo, Hernández y Mendoza (2018) lo definen como una mega orientación o macro estrategia que implica la abstracción de una serie de tareas que, se entiende, debe tener un método para ser considerado como método de investigación científica. Se refieren a esto como el método científico.

Métodos específicos

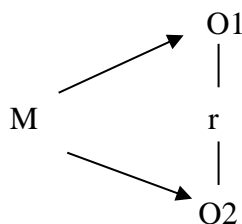
Para realizar la investigación se emplearán los métodos específicos inductivo - deductivo donde se adquiere conocimiento, partiendo de lo específico para llegar a lo general en análisis de la satisfacción laboral y gestión administrativa en la entidad municipal de estudio. El establecimiento de hipótesis generales, según Hernández y Mendoza (2018) “Fundamenta la observación y el análisis detallado de eventos como acontecimientos que se consideran como deductivo, dado que conecta lo general con lo específico, es más, permite que a partir de una hipótesis general conduzca a otra proposición específica” (p. 124).

3.2 Diseño de investigación

El estudio consideró, la utilización de un diseño no experimental transversal descriptivo correlacional, dado que, “buscó determinar el grado de asociación entre las

variables, posterior a la descripción de estos” (Hernández & Mendoza, 2018, p. 174). En el estudio, las variables pasaran por un proceso descriptivo aproiri la determinación del grado relacional estadística, considerando como constructos a la formación profesional y el desempeño docente.

Figura 1. Modelo de diseño correlacional



Donde:

M : Trabajadores de la Municipalidad provincial de Pomabamba en la provincia de Pomabamba-Ancash- 2023

O1 : Satisfacción laboral

O2 : Gestión administrativa

R : relación entre ambas variables

3.3 Población y muestra

Población

La población estuvo constituida por 80 empleadores de la Municipalidad provincial de Pomabamba en la provincia de Pomabamba-Ancash- 2023 (**ver Anexo 2**). La población es un conjunto elementales que mantienen cualidades en común y estos se hallan adentro de un ámbito geográfico que los determina (Hernández & Mendoza, 2018).

Muestra

Referente a la muestra se consideró al total poblacional, la cual se encuentra compuesta por 80 trabajadores de la Municipalidad provincial de Pomabamba en la provincia de Pomabamba-Ancash- 2023 (**ver Anexo 2**). Considerando las facilidades de accesibilidad a la totalidad poblacional se optó por un muestreo censal. Al respecto, Yarleque et al. (2007) refiere que la decisión de considerar al total poblacional como análisis de muestra, se denomina muestreo censal. Asimismo, Ñaupas et al. (2018) define al muestreo censal como una técnica estadística que implica la recopilación de datos de toda la población objetivo en lugar de seleccionar una muestra representativa, en este enfoque, cada elemento de la población se incluye en la investigación, eliminando así la necesidad de realizar una selección aleatoria.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Dentro del presente estudio se optó por la utilización del sondeo como técnica, ya que, permite recabar datos de manera organizada, sistemática y cuantificable. Referente a ello, Ñaupas et al. (2018) considera que la encuesta es un procedimiento muy utilizado dentro de estudios cuantitativos y tiene la cualidad de recabar información a través de actitudes, conductas y cogniciones.

Se optó por el cuestionario, ya que, permite conocer ampliamente las variables a partir de una evaluación con cuestionarios estructurados y organizados. Frente a ello, según Ñaupas et al. (2018) “El cuestionario es un instrumento útil para la evaluación de variables, dado que proporciona una serie de preguntas bien formuladas que se basan en indicadores específicos (p. 291).

3.5 Técnicas de análisis de datos

En base a la situación problemática y los propósitos del estudio de investigación, la relación existente entre las variables a estudiar, se consideraron dos cuestionarios para obtener los datos que se requieren, teniendo en cuenta que los instrumentos serán analizados en base a su validez y confiabilidad. Luego, una vez obtenido los datos que se requirieron, en función a la muestra establecida, el cual se analizará mediante procedimiento estadístico, y permitirá establecer la relación existente entre ambas variables y sus dimensiones, a partir de ello, se procederá a desarrollar las conclusiones.

Para el análisis de los datos, se utilizará el programa estadístico IBM-SPSS-27, donde se emplean procedimientos estadísticos descriptivos, pruebas de normalidad y análisis inferencial para alcanzar los resultados conforme a los objetivos establecidos. Además, el coeficiente de relación se interpretará en consideración a la posterior tabla:

Tabla 3

Análisis e interpretación correlacional

No existe correlación alguna	0.00
Correlación positiva muy débil	+0.10 a +0.24
Correlación positiva débil	+0.25 a +0.49
Correlación positiva media	+0.50 a +0.74
Correlación positiva considerable	+0.75 a +0.89
Correlación positiva muy fuerte	+0.90 a +0.99
Correlación positiva perfecta	+1

Nota. De “*Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*” por Hernández y Mendoza, 2018.

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

4.1. Análisis descriptivo de las variables

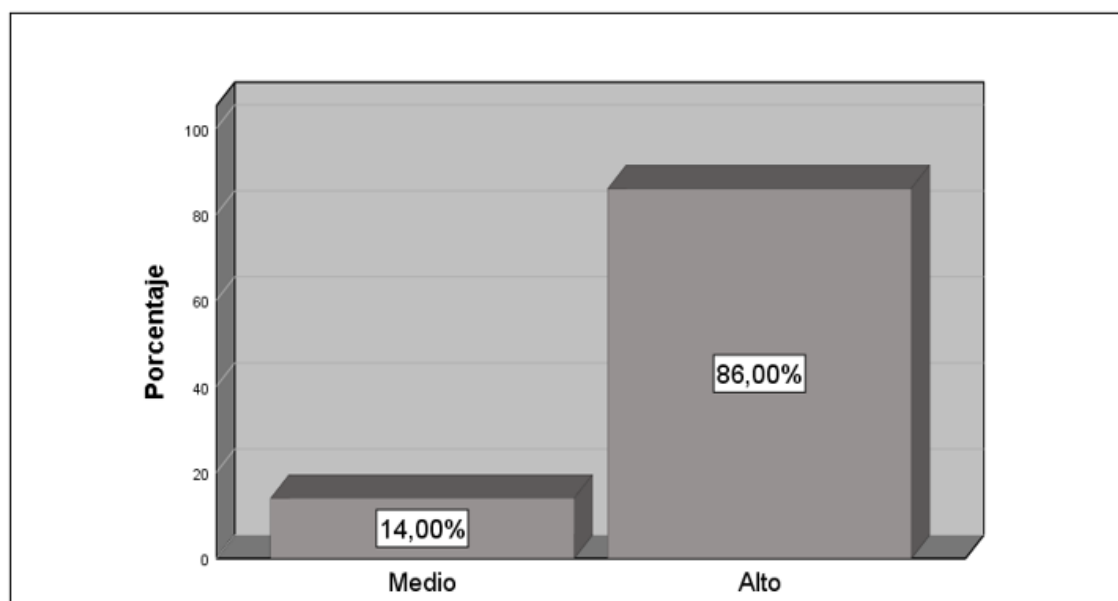
Tabla 4

Nivel de satisfacción laboral

		Fr	%
Válido	Medio	11	14,0
	Alto	69	86,0
	Total	80	100,0

Figura 1

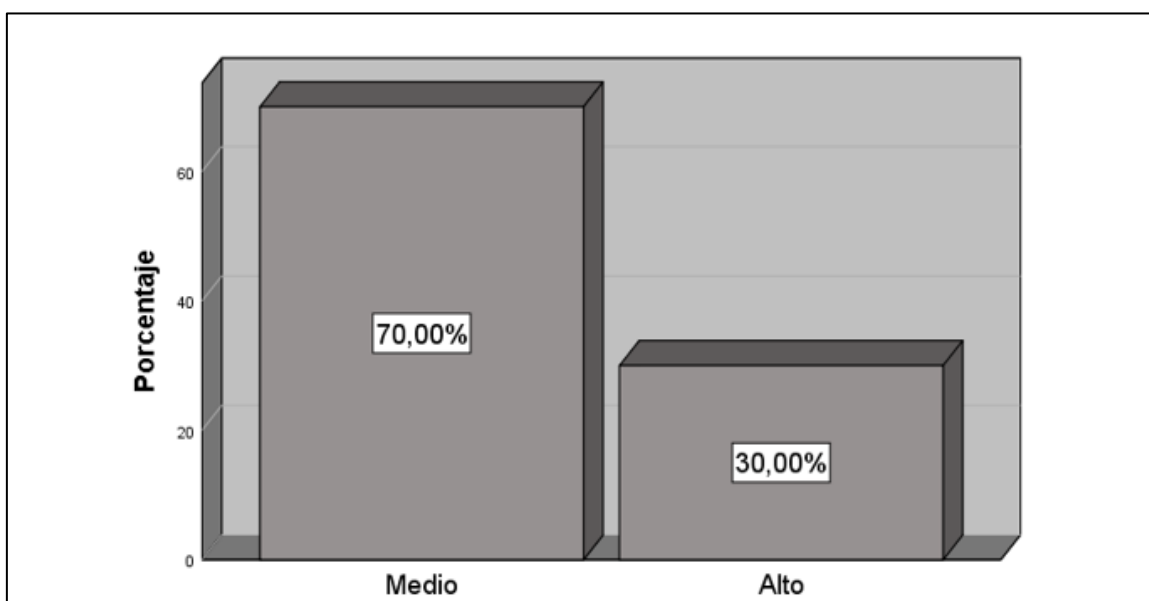
Niveles de satisfacción laboral



Respecto a la tabla 4 se puede observar el 14% de los empleados de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, presentan un nivel medio de satisfacción laboral y un 86 % presentan un nivel alto.

Tabla 5*Niveles de gestión administrativa*

		Fr	%
Válido	Medio	55	70,0
	Alto	25	30,0
	Total	80	100,0

Figura 2*Niveles de gestión administrativa*

Según la tabla 5 y la figura 2 se puede inferir que el 70% de trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, presentan un nivel medio de gestión administrativa y un 30 % presentan un nivel alto.

4.1. Prueba de normalidad

Ho: Las variables y dimensiones presentan una distribución normal.

H1: Las variables y dimensiones no presentan una distribución normal.

Tabla 6*Prueba de normalidad*

	K-S		
	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,096	80	,200*
Satisfacción laboral	,261	80	,000
Condiciones físicas y/o materiales	,150	80	,007
Beneficios en el trabajo y/o remunerativos	,159	80	,003
Políticas administrativas	,193	80	,000
Relaciones sociales	,128	80	,040
Desarrollo personal	,137	80	,020
Desempeño de actividades	,177	80	,000
Relación con el poder	,161	80	,002

De acuerdo a la tabla 4, de la técnica estadística Kolmogorov – Smirnov, herramienta usada cuando se recogen ejemplares mayores a 30; los valores sigs. de las variables satisfacción laboral y sus dimensiones, mostraron valores menores al 0.05 de relevancia, los cuales no indican distribución normal, no obstante, solo la gestión administrativa indicó un sig. = 0.200 superior 0.05 de error, cual no presenta una distribución normal.

4.2. Pruebas de hipótesis

Prueba de hipótesis general

Ho: No existe relación de significancia entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en empleados de la Municipalidad Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H1: Existe relación de significancia entre la satisfacción laboral y la gestión administrativa en empelados de la Municipalidad Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 7

Análisis correlacional respecto a satisfacción laboral y la gestión administrativa

		Satisfacción laboral	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rs	1,000	,848**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

El análisis de relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral se muestra en la Tabla 5. Hay un rechazo de la H_0 y se confirma que existe vínculo considerada relevante respecto a la dirección administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores en la Municipalidad local provincial de Pomabamba - Ancash, 2023, en base a la $r_s = 0,848$ y una $sig. = 0,000$ bajo al nivel de relevancia 0,05 que se obtuvo.

4.2. Pruebas de hipótesis específicas

Hipótesis específica 1

H_0 : No existe una relación de significancia entre la dimensión de las condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H_1 : Existe una relación de significancia entre la dimensión de condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 8

Análisis correlacional respecto a las condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa

		Condiciones físicas y/o materiales	Gestión administrativa
Rho de Spearman	R_s	1,000	,594**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

La tabla 8 presenta el resultado del análisis de correlación mediante la prueba Rho de Spearman entre la dimensión de las circunstancias materiales y/o físicas y la gestión administrativa. Basándonos en un valor de $r_s = 0,594$ y una significancia de 0,000, por debajo del nivel de significación de 0,05, se refuta la hipótesis nula (H_0) y se confirma que existe un vínculo considerado relevante entre las circunstancias físicas y/o materiales y la gestión administrativa en los empleados de la Municipalidad Provincial de Pomabamba - Ancash, en el año 2023.

Hipótesis específica 2

H_0 : No existe una relación de significancia entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H_1 : Existe una relación de significancia entre la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en los empleados de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 9

Análisis correlacional respecto a beneficios laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa

		Beneficios laborales y/o remunerativos	Gestión administrativa
Rho de Spearman	R_s	1,000	,623**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

Mediante la prueba Rho de Spearman, en la Tabla 9 se ve la investigación de correlación entre la dimensión ventajas laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa. Se ratifica el grado de existencia de una correlación relevante entre las ventajas laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en los empleados de la Municipalidad local Provincial de Pomabamba - Ancash, 2023, en base al $r_s = 0,594$ y un $sig. = 0,000$ menor nivel de significación 0,05 obtenido. En consecuencia, hay un rechazo de la H_0 .

Hipótesis específica 3

H_0 : No existe una relación de significancia entre la dimensión políticas administrativas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H_1 : Existe una relación de significancia entre la dimensión políticas administrativas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 10

Análisis correlacional respecto a políticas administrativas y la gestión administrativa

		Políticas administrativas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	R_s	1,000	,438**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

En la tabla 10 se presenta el estudio de correlación de la prueba Rho de Spearman entre la gestión administrativa y el componente políticas administrativas. Hay un rechazo de la H_0 y se confirma que existe una relación de significancia entre las dimensiones políticas administrativas y la gestión administrativa en empleados de la Municipalidad Provincial de Pomabamba - Ancash, 2023, en base a la $r_s = 0.438$ y una sig. = 0.000 menor al nivel de relevancia de 0.05.

Hipótesis específica 4

H_0 : No existe una relación de significancia entre la dimensión relaciones sociales y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H_1 : Existe relación de significancia entre la dimensión relaciones sociales y la gestión administrativa en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 11

Análisis de correlación entre las relaciones sociales y la gestión administrativa

		Relaciones sociales	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rs	1,000	,695**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

La tabla 11 presenta el análisis de correlación mediante la prueba Rho de Spearman entre la dimensión de gestión administrativa y la de relaciones sociales. Los resultados mostraron una $r_s = 0.695$ y una $sig. = 0.000$ por debajo del nivel de significación 0.05; en base a estos hallazgos se rechaza la H_0 y se confirma que existe un grado de relación de significativa entre las relaciones sociales y el constructo manejo administrativa en los empleados de la municipalidad local provincial de Pomabamba - Ancash, 2023.

Hipótesis específica 5

H_0 : No existe una relación de significancia entre la dimensión desarrollo personal y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H_1 : Existe relación de significancia entre la dimensión desarrollo personal y la gestión administrativa en empleados de la Municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 12

Análisis correlacional respecto al desarrollo personal y la gestión administrativa

		Desarrollo personal	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rs	1,000	,545**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

En la tabla 12 muestra el estudio correlacional entre el componente de gestión administrativa y el de desarrollo personal. En base a la $r_s = 0.545$ y una sig. = 0.000 menor al nivel de significación 0.05, hay un rechazo la H_0 y se confirma que existe vinculo de significancia entre la dimensión manejo administrativa y desarrollo personal en los empleados de la municipalidad local provincial de Pomabamba - Ancash, 2023.

Hipótesis específica 6

H_0 : No existe una relación de significancia entre la dimensión desempeño de tareas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H_1 : Existe relación de significancia entre la dimensión desempeño de tareas y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 13

Análisis de vínculo entre el desempeño de tareas y gestión administrativa

		Desempeño de tareas	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rs	1,000	,430**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

La tabla 13 expone el análisis correlacional a través de la prueba Rho de Spearman entre la dimensión de rendimiento en las tareas y la gestión administrativa. Se encontró una $rs = 0,430$ y una $sig. = 0,000$ por debajo del nivel de significación de $0,05.$; en base a ello, hay una repulsión a la H_0 y confirma que existe vínculo de significancia entre la dimensión rendimiento de actividades y la gestión administrativa en empleados de la Municipalidad local Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Hipótesis específica 7

H_0 : No existe una relación de significancia entre la dimensión relación con la autoridad y la gestión administrativa en trabajadores de la Municipalidad Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

H_1 : Existe relación de significancia entre la dimensión relación con la autoridad y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023.

Tabla 14

Análisis correlacional respecto a la relación con la autoridad y la gestión administrativa

		Relación con la autoridad	Gestión administrativa
Rho de Spearman	Rs	1,000	,563**
	Sig. (bilateral)	.	,000
	N	80	80

En la tabla 14 se presenta el estudio correlacional de la prueba Rho de Spearman entre el componente gestión administrativa y el vínculo con la autoridad. La hipótesis nula (Ho) fue rechazada, confirmando así la existencia de una correlación significativa entre la relación con la autoridad y la gestión administrativa en los empleados de la municipalidad provincial de Pomabamba - Ancash, 2023. Este hallazgo se basa en un indicador de correlación de Spearman (rs) de 0.563 y un nivel de relevancia (sig.) de 0.000, lo cual está por debajo del umbral de valoración de 0.05.

CAPÍTULO V

Discusión de Resultados

Respecto objetivo general, se alcanzó a plantear: establecer el grado correlacional entre el grado de satisfacción en el trabajo y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023. Respecto a ello, se hizo la prueba de hipótesis a través la técnica Rho de Spearman, se determinó un valor sig. = 0.000 inferior al 0.05 de nivel de relevancia y un $r_s = 0.848$; en base a ello, se identificó un vínculo relevante entre la satisfacción laboral y la dirección administrativa en colaboradores de la Municipalidad local Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 (Hernández et al., 2014). Los hallazgos se respaldan con investigaciones adicionales de (Guevara y Carrillo, 2020; Saavedra y Delgado, 2020; Loor y Risco, 2021), quienes afirmaron que la adecuada ejecución de las tareas por parte de los empleados está estrechamente relacionada con su nivel de satisfacción en el trabajo. Paralelamente, es esencial que la gestión administrativa implemente de manera completa sus elementos fundamentales. como la planificación, supervisión, dirección y estructuración, para asegurar el resultado de los propósitos de la organización, en colaboración con el recurso humano. Además, García (2019) considera que la asociación entre ambos factores es de gran magnitud. Además, a nivel teórico, Vargas et al. (2018) señalan que la satisfacción laboral va más allá de una simple valoración positiva o negativa del trabajo. También se relaciona con la alineación entre las expectativas y necesidades individuales de los empleados y las condiciones que ofrece la organización. En otras palabras, se trata de cuán bien se ajusta el empleo y el entorno laboral a lo que los empleados esperan y requieren.

Como primer objetivo específico se determinó la relación la dimensión de las circunstancias físicas y/o materiales y la gestión administrativa en colaboradores de la Municipalidad local Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 con un ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$; $r_s = 0.594$). Frente a ello, los hallazgos se corroboraron con García (2019) quien considero que la gestión dentro de los servicios al público en un establecimiento hotelero influye en la implementación de mejores condiciones para el trabajador. Asimismo, Infante (2022) encontró que la dirección administrativa en una municipalidad de Carhuaz tiene un impacto relacional en la mejora de las condiciones laborales. Asimismo, Álvarez et al. (2019) considera que un entorno laboral bien diseñado y ergonómico es esencial para la satisfacción de los empleados. Además, García et al. (2021) advierten que es relevante la seguridad en el trabajo, en ese sentido, la seguridad física en el lugar de trabajo es fundamental para la satisfacción laboral.

Como segundo objetivo específico se determinó un vínculo relevante entre la dimensión ventajas laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad local Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 con un ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$; $r_s = 0.623$). Los hallazgos se corroboran con Coronel et al. (2020) encontró una relación entre la gestión administrativa y las condiciones de trabajo que conllevan a una mejor satisfacción laboral. Asimismo, Araya y Medina (2019) identificó una relación en un establecimiento de salud encontró la satisfacción laboral es reflejo de las adecuadas condiciones salariales que hay en la entidad. Además, Hualcas (2021) señala los beneficios laborales o remunerativos abarca la percepción de que están siendo compensados de manera justa y competitiva en función de sus responsabilidades y experiencia es esencial para su satisfacción. Asimismo, Rosiles et al. (2020) indican que los empleados valoran la seguridad y la estabilidad que proporcionan estos beneficios;

además, la flexibilidad en la administración de estos beneficios es esencial para atender las diversas necesidades de los trabajadores.

Como tercer objetivo específico se determinó el grado de correlación relevante entre el ámbito de las políticas administrativas y la gestión administrativa en los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 con un ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$; $r_s = 0.438$). Así también, el estudio de García (2019) encontró que una adecuada gestión administrativa garantizó la mejora de las políticas administrativas. En tanto, sugieren la formulación de estrategias y planes orientados a mejorar estos niveles de evaluación, con el fin de adecuar los propósitos y metas de la entidad a las demandas, requisitos, actitudes, valores y creencias de sus trabajadores. Así también, Díaz y Vásquez (2022) afirman que si hay una relación estadísticamente significativa entre los constructos. Desde el plano teórico, Vivanco (2023) menciona que la dirección efectiva en el contexto municipal requiere habilidades de liderazgo sólidas y una comprensión profunda de las políticas y prioridades locales. Bendezú (2020) estas políticas abarcan desde el proceso de selección y reclutamiento, pasando por la formación y desarrollo profesional, hasta la evaluación del desempeño y las estrategias de retención de talento. Un líder efectivo puede inspirar a su equipo, fomentar un ambiente de trabajo positivo y promover la colaboración entre los departamentos. Cuando los empleados se sienten respaldados y motivados por su líder, tienden a ser más productivos y estar más satisfechos en sus roles, lo que puede tener un impacto positivo en la calidad de los servicios municipales.

Como cuarto objetivo específico, se determinó una relación significativa entre la dimensión relaciones sociales y la gestión administrativa en colaboradores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 con ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$; $r_s = 0.695$). Frente a ello, Nieto (2020) recomienda que se implementen estrategias

orientadas a revertir los niveles de indiferencia, ya que esta situación podría tener un impacto negativo en el compromiso de los colaboradores. Además, esto ayudaría a prevenir que en el futuro estos niveles de indiferencia se conviertan en datos alarmantes de desacuerdo en la organización. Al respecto, Ulate (2020) desarrolla que los empleados que se sienten escuchados y bien informados tienden a experimentar un mayor grado de satisfacción en su trabajo. Adicional a ello, Salazar y Alvarado (2021) indican que una cultura que promueva la colaboración, el respeto, la diversidad y la inclusión suele resultar en relaciones sociales más armoniosas. Además, Andía (2022) encontró que la gestión administrativa y sus diversas facetas tiene un impacto considerable en la relaciones sociales experimentada por los empleados de la organización.

Como quinto objetivo específico, se determinó un vínculo relevante entre la dimensión crecimiento personal y la gestión administrativa en colaboradores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 con un ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$; $r_s = 0.545$). En concordancia, Infante (2022) encontró una relación en la gestión administrativa y la capacidad para desarrollarse individualmente en colaboradores de una municipalidad. Adicional a ello, Díaz y Vásquez (2022) encontró una relación entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en trabajadores municipales. Asimismo, Duche y Rivera (2019) señala que cuando los empleados tienen la posibilidad de mejorar sus habilidades, avanzar en sus carreras y alcanzar sus objetivos profesionales dentro de la empresa, experimentan un mayor compromiso y satisfacción en sus roles.

Como sexto objetivo específico, se determinó un vínculo relevante entre la dimensión desarrollo de tareas y la dirección administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 con un ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$; $r_s = 0.430$). Asimismo, Saavedra y Delgado (2020) consideró que el constructo gestión administrativa necesita de una adecuación completa de sus elementos esenciales, como la

planificación, supervisión, dirección y estructuración, para obtener efectos en la mejora de tareas. Además, Araya y Medina (2019) encontró que la mejora de la gestión administrativas en estos indicadores podría tener un impacto directo y beneficioso en el desarrollo personal. Por otra parte, la autonomía y el grado de control que los empleados tienen sobre su trabajo son factores críticos en la satisfacción laboral, ya que de esta forma los colaboradores sienten que tienen la libertad de tomar decisiones y gestionar su trabajo de manera independiente, experimentan un mayor sentido de empoderamiento y valoración (Ulate, 2020).

Como septimo objetivo específico, se determinó el grado de relación importancia entre la dimensión vínculo con la autoridad y la dirección administrativa en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023 con un ($\text{sig.} = 0.000 < 0.05$; $r_s = 0.563$). Asimismo, Guevara y Carrillo (2020) señala que la relación interpersonal con los superiores tiene un impacto en todas las facetas de la existencia y desempeña un papel esencial en el ámbito laboral, donde influye en la toma de decisiones, las interacciones con otros individuos y la competencia en el desempeño de tareas. Además, Nieto (2020) considera que una adecuada gestión administrativa a prevenir que en el futuro estos niveles de indiferencia se conviertan en datos alarmantes de desacuerdo en la organización. Al respecto, Vinasco y Valencia (2018) indican que los empleados se sienten valorados y comprometidos en un ambiente donde las autoridades son accesibles y promueven un clima de confianza. Por ello, Rosiles et al. (2020) indican que si las autoridades brindan un entorno de comunicación abierto y proporcionan retroalimentación regular sobre el desempeño, los empleados se sienten valorados y comprometidos en su trabajo.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES

1. Existe un vínculo de significancia entre la dirección administrativa y el rendimiento laboral en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con un valor sig.= 0.000 y un $r_s= 0.848$. Es decir, un mayor nivel de satisfacción laboral se asocia con una mejor gestión administrativa en la entidad pública.
2. Existe una relación de significancia entre la dimensión condiciones físicas y/o materiales y la gestión administrativa en colaboradores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con una importancia sig.= 0.000 y un $r_s= 0.594$. Es decir que, existe una conexión media entre las circunstancias físicas y/o materiales y la calidad de la gestión administrativa.
3. Existe una relación de significancia entre la dimensión ventajas laborales y/o remunerativos y la gestión administrativa en colaboradores de la Municipalidad local Provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con una importancia sig.= 0.000 y un $r_s= 0.623$. En otras palabras, cuanto mejores sean los beneficios laborales y/o remunerativos, existe una tendencia a una gestión administrativa más eficiente.
4. Existe un vínculo de significancia entre la dimensión políticas administrativas y la dirección administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con una importancia sig.= 0.000 y un $r_s= 0.438$. Es decir que, las mejoras en las políticas administrativas están relacionadas con una mejor gestión administrativa.

5. Existe un vínculo de significancia entre la dimensión relaciones sociales y la dirección administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con un valor sig.= 0.000 y un rs= 0.695. Para aclarar, cuando hay mejoras en las relaciones sociales, existe una tendencia a una mejor gestión administrativa.
6. Existe una relación de significancia entre la dimensión desarrollo personal y la gestión administrativa en trabajadores de la municipalidad local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con una importancia sig.= 0.000 y un rs= 0.545. Esto indica que un mejor desarrollo personal se asocia con una mejor gestión administrativa.
7. Existe un vínculo de significancia entre la interacción de rendimiento de tareas y la gestión administrativa en trabajadores de la administración local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con una importancia sig.= 0.000 y un rs= 0.430. Esto sugiere que un mayor desempeño de tareas está relacionado con una mejor gestión administrativa.
8. Existe un vínculo de significancia entre la interacción con la autoridad y la administración en trabajadores de la administración local provincial de Pomabamba – Ancash, 2023, con una importancia sig.= 0.000 y un rs= 0.563. Es decir que, Esto indica que una mejor relación con la autoridad se asocia con una mejor gestión administrativa.

RECOMENDACIONES

1. Se recomienda implementar un enfoque estratégico que integre evaluaciones regulares de satisfacción laboral, programas de capacitación para mejorar habilidades administrativas y de liderazgo, además del establecimiento de indicadores clave de desempeño en gestión administrativa y una comunicación abierta en la organización dentro de cada área organizacional que compone la entidad pública.
2. Se aconseja realizar investigaciones utilizando diversos factores que puedan afectar a la satisfacción, considerando un adecuado manejo administrativo dentro de la entidad pública. Además, la teoría resalta otros componentes cruciales como los bienes materiales y la satisfacción que experimentan los empleados. Estos aspectos, aunque dependen de la gestión administrativa, deben ser evaluados de manera autónoma.
3. Aunque la administración tiene una fuerte relación con la satisfacción laboral, se recomienda examinar otros elementos que pueden influenciar en la satisfacción porque la administración no explica toda la variación en la satisfacción.
4. Se recomienda al responsable de la Sub Gerencia de Recursos Humanos y del control interno de la municipalidad implementar el mecanismo de control y supervisión del desempeño laboral de los funcionarios y controlar efectiva y oportunamente el uso y utilización de los recursos.
5. El responsable de la Sub Gerencia de Planificación sugirió que los gerentes y sub gerentes de cada área deberían tener un alto nivel de liderazgo y mejorar las relaciones mutuas con otros empleados mediante la celebración de reuniones sociales de vez en cuando. La satisfacción personal de cada

empleado debe superar sus propias expectativas. El Sub Gerente de Recursos Humanos debe utilizar el liderazgo, el trabajo en equipo, la comunicación, la motivación y la supervisión durante todo el año para dirigir la gestión administrativa e implementar medidas que ayuden a resolver las principales dificultades del trabajo del personal y garantizar la calidad de los servicios públicos.

6. Se recomienda al Gerente General implementar planes de trabajo y actividades sociales con participación activa de los trabajadores en general.
7. Se sugiere plantear un esquema organizativo sólido y no invasivo dentro de las labores de los colaboradores que laboran en la entidad municipal, así también, brindarle un espacio personal y no ejercer demasiado presión en el cumplimiento de metas.
8. Es importante ejercer un adecuado liderazgo en las actividades laborales dirigidas hacia los colaboradores de la Municipalidad en estudio, donde es importante que se pueda tomar en cuenta las opiniones y decisiones de los demás.
9. Es recomendable estructurar un sistema de control laboral sin llegar a vulnerar el estado emocional de los colaboradores que laboran en la entidad municipal, para evitar la acumulación del estrés laboral y consecuentemente afecte a la satisfacción laboral.

REFERENCIAS

- Álvarez, L., López, L., y Silva, N. (2019). Job satisfaction in a human care organization in the Guayaquil Bay. *Podium*, 1(35), 87-97.
<http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/podium/n35/2588-0969-podium-35-87.pdf>
- Andia, L. (2022). *Gestión Administrativa y su Incidencia en la Satisfacción Laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/101170/Andia_PL_Y-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Apaza, C., Delgado, E., Miranda, D., & Espetia, E. (2021). La gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de Bella Unión en tiempos de Covid-19, Perú. *WAYNARROQUE. Revista de Ciencias Sociales Aplicadas*, 1(2), 11-18.
<https://www.unaj.edu.pe/revistacientificawaynarroque/index.php/rcsaw/article/view/10/18>
- Araya, M., & Medina, A. (2019). Job satisfaction and organizational climate in primary health care staff of a commune in Chile. *Revista Médica de Risaralda*, 25(2), 1-13.
- Avila, I. (2021). *Gestión municipal y participación ciudadana en la Municipalidad Provincial del Santa, Chimbote 2021* [Tesis de Posgrado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/85351>

- Bellido, R., Morales, P., & Gamarra, M. (2021). Job satisfaction in times of Covid-19 in Workers of local governments from Arequipa. *Social Sciences*, 25(108), 4-11.
<https://uctunexpo.autanabooks.com/index.php/uct/article/view/425>
- Bendezú, K. (2020). Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de una institución educativa privada. *Investigación Valdizana*, 14(1), 22-28.
- Compraestatales. (2021, 1 de febrero). *Lucha Anticorrupción*. Denuncian deficiencias en manejo presupuestario en municipios de Áncash:
<https://comprasestatales.org/denuncian-deficiencias-en-manejo-presupuestario-en-municipios-de-ancash/>
- Córdova, J., García, N., Puicón, V., & Merino, M. (2022). Gestión administrativa durante laCovid-19 en los colaboradores de lasmunicipalidades en Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, 28(3), 294-305.
<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28071865020>
- Coronel, J., Ayay, G., & Millo, M. (2020). Clima organizacional, satisfacción laboral y gestión administrativa en los órganos de apoyo de una universidad pública. *Revista de la Universidad de Zulia*, 11(31), 52-70.
<https://produccioncientificaluz.org/index.php/rluz/article/view/34042/35876>
- Díaz, R., & Vásquez, K. (2022). Internal Organizational Communication and Job Satisfaction in the Provincial Municipality of Hualgayoc-Bambamarca. *Compás*, 12(34), 28-42.
<https://revistas.univalle.edu/index.php/compas/article/view/223/283>

- Duche, A., & Rivera, G. (2019). Job satisfaction and happiness in Peruvian nurses .
Enfermería Global, 18(2), 353–373.
<https://revistas.um.es/eglobal/article/view/334741/258491>
- Estrada, M. (27 de Junio de 2022). *Ojo Público*. Ningún gobierno regional ha ejecutado ni el 70% de su presupuesto para inversión pública: <https://ojo-publico.com/edicion-regional/ningun-gobierno-regional-ha-ejecutado-el-70-su-presupuesto>
- Fernández, L., Raybaud, L., Racedo, M., & Roberts, C. (2019). Motivation and job satisfaction of nursing professionals from a highly complex private hospital. *Nure*, 16(103), 1-9. https://www.researchgate.net/profile/Daniela-Morelli/publication/350588699_Motivation_and_job_satisfaction_of_nursing_professionals_from_a_highly_complex_private_hospital/links/60673680458515614d2e2f5f/Motivation-and-job-satisfaction-of-nursing-profession
- Gaitán, F., & Sergueyevna, N. (2021). La competitividad de la micro, pequeña y mediana empresa mediante la gestión de sus recursos. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 10(1), 115-135.
<https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica/article/view/1084>
- García , S., Fontalvo, Y., & Marín, L. (2021). Satisfacción laboral en establecimientos hoteleros. *Revista Internacional de Turismo, Empresa y Territorio. RITUREM*, 5(1), 147-158. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7989250>
- García, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres* [Tesis de Maestría, Universidad César Vallejo].
 Repositorio Institucional de la UCV

https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/39449/Garc%c3%ada_TGE.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Girao, A. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos. *Political Observer / Revista Portuguesa De Ciência Política*, 1(13), 107-120. <https://rpcp.pt/index.php/rpcp/article/view/79>

González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 32-37. http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032

Guevara, W., & Carrillo, J. (2020). *Modelo de Gestión Pública y Desempeño Laboral: Caso de un Municipio de Ecuador*. [Tesis de Maestría, Universidad Estatal de Milagro]. Repositorio Académico UNEMI. https://repositorio.unemi.edu.ec/bitstream/123456789/5155/1/Bolivar%20Carrillo%20_ACTUALIZADO.pdf

Hernández, M., Sánchez, B., López, M., & Puentes, P. (2019). Local public management as guarantor of efficiency in the Cuban public administration. *Cooperativismo y Desarrollo*, 7(2), 212-225. <http://scielo.sld.cu/pdf/cod/v7n2/2310-340X-cod-7-02-212.pdf>

Hernández, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. México: Mc Graw hill. <http://repositorio.uasb.edu.bo/handle/54000/1292>

Hindalicio, E. (2018). Presupuesto participativo y gestión administrativa de los trabajadores en la municipalidad provincial de Mariscal Nieto, año 2017. *Revista*

Ciencia y Tecnología para el Desarrollo-UJCM, 4(8), 5*12.

<https://revistas.ujcm.edu.pe/index.php/rctd/article/view/105>

Hinojosa, J., Mamani, J., Tintaya, C., Gómez, P., & Pancca, V. (2023). Liderazgo político y gestión administrativa en el municipio de Crucero, Perú. *Gestionar. Revista De Empresa Y Gobierno*, 3(3), 20-32.
<https://revistagestionar.com/index.php/rg/article/view/95>

Hualcas, M. (2021). Relationship between working climate and job satisfaction in a hydrocarbons company. *Revista Ciencia y Tecnología*, 17(4), 91-103.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/PGM/article/view/4068/4571>

Infante, H. (2022). *Mejorar la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Carhuaz, Huaraz, 2022*. [Tesis de Licenciatura, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/100300/Baltazar_NSR-Huam%c3%a1n_LRA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

León, S., & Mostacero, S. (2023). Habilidades directivas y Gestión administrativa en funcionarios de las Municipalidades de la Provincia de Sánchez Carrión. *SCIENDO*, 26(1), 25-29.
<https://revistas.unitru.edu.pe/index.php/SCIENDO/article/view/5058>

Loor, J., & Risco, J. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Tosagua periodo 2020*. [Tesis de especialización, Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí]. Repositorio Académico ESPAM MFL.
<https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1525/1/TTAP56D.pdf>

- Luna, J., & Luna, M. (2021). La Gestión Administrativa Municipal. Una aproximación Conceptual. *Revista Iberoamericana de la Educación*, 83(1), 85-96.
https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwjF_4DEmamBAxWUGLkGHf-jBb0QFn0ECBUQAQ&url=https%3A%2F%2Fwww.revista-iberoamericana.org%2Findex.php%2Fes%2Farticle%2Fdownload%2F95%2F203&usg=AOvVaw3sMuwVSlvgVsv4f1LL_nin&opi=89978449
- Maldonado, A., Paredes, L., & Palomino, G. (2021). Gestión de gobierno abierto en las instituciones públicas: una revisión de la literatura. *Sapientia*, 2(2), 137–152.
<https://www.journals.sapientiaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/82>
- Millones, M. (2022). Working conditions and job satisfaction of the nurses of the Hospital Complex PNP Luis N Sáenz. *Revista Científica*, 1(4), 39-51.
<https://revistacientifica.edu.pe/index.php/revistacientifica/article/view/21/58>
- Mora, J., & Mariscal, Z. (2019). Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. *Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores*, 1(100), 1-11.
<https://dilemascontemporaneoseduccionpoliticayvalores.com/index.php/dilemas/article/view/1307/123>
- Nieto, P. (2020). *Influencia de la satisfacción laboral en la productividad de los colaboradores administrativos de la Municipalidad Distrital de Pacora*. [Tesis de maestría, Universidad César Vallejo]. Repositorio Institucional de la UCV
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41948/Nieto_PPJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Ñaupas, H., Valdivia, M., Palacios, J., & Romero, H. (2018). *Metodología de la investigación*. Colombia: Ediciones de la U.
http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/MetodologiaInvestigacionNaupas.pdf
- Pacheco, D. (2023). Control interno y la gestión administrativa. Una revisión sistemática del 2020 al 2022. *Ciencia Latina Revista Multidisciplinar*, 7(1), 6697-6712.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/4918>
- Pebes, A., Uribe, C., & Loyola, C. (2019). Motivation and its relationship with the labor satisfaction of the nursing professional in the medical service of the Ica regional hospital. *Rev. enferm. vanguard*, 7(1), 13-22.
- Peña, D., Sánchez, M., & Sancan, L. (2022). Gestión administrativa y su impacto en la calidad del servicio. *RECIMUNDO*, 6(1), 120-131.
<https://recimundo.com/index.php/es/article/view/1633>
- Picado, A., & Sergueyevna, N. (2021). La gestión empresarial en las micro, pequeñas, medianas empresas. *Revista Científica de FAREM-Estelí*, 10(1), 96-114.
<https://rcientificaesteli.unan.edu.ni/index.php/RCientifica>
- Pujol, J., & Dabos, G. (2018). Job satisfaction: a literature review of its main antecedents. *Estudios Gerenciales*, 34(146), 25-38.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?pid=S0123-59232018000100003&script=sci_arttext
- Rodriguez, A., & Peñafiel, J. (2022). Gestión Administrativa y su incidencia en la operatividad de la micro empresa PALIM. *Revista Científica Dominio de las Ciencias*, 8(1), 1056-1069.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383354>

- Rosiles, A., Lugo, L., & Clara, M. (2020). Statistical analysis of the relationship between laboral climate and job. *Aposta, revista de ciencias sociales*, 1(86), 86-97.
<http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/num86completo.pdf#page=86>
- Ruiz, M. (2021). *Gestión municipal y calidad de servicio público en la municipalidad de Pueblo Libre, Lima-Perú*. [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio Académico UNMSM
https://cybertesis.unmsm.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12672/18974/Ruiz_gm.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Saavedra, J., & Delgado, J. (2020). Satisfacción laboral en la gestión administrativa. *Ciencia Latina*, 4(2), 1512-1524.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/176/219>
- Saavedra, L. (2023). El control interno en la gestión administrativa de la municipalidad provincial de Pallasca, Perú. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(3), 8237-8249.
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/view/6809/10357>
- Sabater, C., De Armas, D., & Cabezas, P. (2019). La satisfacción laboral de los trabajadores sociales en La Rioja de acuerdo con la teoría bifactorial de Herzberg. *Cuadernos de Trabajo Social*, 32(2), 397-405.
https://www.researchgate.net/profile/Carmen-Sabater/publication/334684892_La_satisfaccion_laboral_de_los_trabajadores_sociales_en_La_Rioja_de_acuerdo_con_la_teoria_bifactorial_de_Herzberg/links/5dc13c2192851c81802d1cc7/La-satisfaccion-laboral-de-los-traba

- Salazar, D., & Alvarado, J. (2021). Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral. *Dominio de las Ciencias*, 7(5), 581-596.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383818>
- Surichaqui, L. (2020). Cultura organizacional y gestión administrativa de la Municipalidad Distrital de San Jerónimo, Apurímac-Perú. *Revista Científica Guacamaya*, 5(1), 109-122.
<http://portal.amelica.org/ameli/journal/212/2121146010/html/>
- Ulate, R. (2020). Teletrabajo y su impacto en la productividad empresarial y la satisfacción laboral de los colaboradores. *Tecnología en marcha*, 33(1), 23-32.
- Vargas, J., Vizzuet, V., Amador, E., & Becerra, L. (2018). La satisfacción laboral y su influencia en la productividad. *Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 9(13), 129-153.
<https://web.p.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=22158405&AN=134536878&h=%2fdJRfbxQgQsnvIV0hqAdJF9rdT3vrcf7IWGuS6dgPHY3jE8muwEQhNnVprJiwofZQelRVnqxCBGbnKq%2f%2fVVIQg%3d%3d&crl=c&resultNs=AdminWebAuth&resultLo>
- Vásquez, K., & Farje, J. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Revista Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60-66.
<https://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>
- Vergaray, J., García, C., Gutierrez, W., León, F., & León, C. (2021). Gestión administrativa y clima laboral, en la municipalidad provincial de Santa, Ancash, Perú 2021. *Revista Qualitas*, 22(22), 46-58.
<https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/102>

- Vinasco, D., & Valencia, N. (2018). The influence of the internal communication climate on the job satisfaction of employees of a company in the service sector. *Revista Luciérnaga - Comunicación*, 10(20), 113-126.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7026908>
- Vivanco, R. (2023). Gestión administrativa y su relación con el desempeño de la subgerencia de logística en la Municipalidad de Lince. *EVSOS*, 2(1), 103-121.
<https://revistaevsos.com/index.php/evsos/article/view/95>
- Yarlequé, L., Javier, L., Monroe, J., & Nuñez, E. (2007). *Investigación en Educación y Ciencias Sociales*. Huancayo, Perú: UNCP.

ANEXOS

Anexo 1. Instrumentos de recolección de datos



Cuestionario - Gestión Administrativa

INSTRUCCIONES:

Estimado servidor, estoy realizando un estudio para el cual le pido su colaboración respondiendo esta encuesta anónima. Por favor marque con sinceridad la opción de respuesta que considere más acorde a su pensamiento. Consta de 21 preguntas para lo cual deberá marcar la alternativa que mejor exprese su punto de vista. No olvide que este cuestionario es anónimo y que no hay respuestas buenas ni malas.

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

N°	Preguntas	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Planificación					
1	Existe coherencia entre los objetivos de la municipalidad provincial de Pomabamba y la toma de decisiones.					
2	Realiza la toma de decisiones acorde a los planes de la municipalidad provincial de Pomabamba establecidos.					
3	Comunica la toma de decisiones de manera oportuna y clara.					
4	Establece objetivos y planes institucionales claros y alcanzables a futuro en la municipalidad provincial de Pomabamba					
5	Existe relación entre la programación institucional y las actividades que desarrolla la municipalidad provincial de Pomabamba					
6	Orienta las actividades del área de trabajo hacia el logro de las metas institucionales.					
	Dimensión 2: Organización					
7	Fortalece la estructura orgánica institucional reforzando los valores institucionales					

8	La municipalidad provincial de Pomabamba cuenta con una estructura orgánica institucional adecuada para el desempeño de sus funciones.					
9	En la municipalidad provincial de Pomabamba se distribuye las tareas asignadas equitativamente entre los integrantes del equipo.					
10	En la municipalidad provincial de Pomabamba se gestiona los recursos humanos disponibles para el cumplimiento de las metas institucionales.					
11	En la municipalidad provincial de Pomabamba se capacita los recursos humanos disponibles para mejorar la eficiencia del equipo de trabajo.					
12	En la municipalidad provincial de Pomabamba se proporciona los recursos humanos suficientes para cubrir la demanda ciudadana.					
	Dimensión 3: Dirección					
13	Se siente adecuadamente motivado por su jefe para el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.					
14	Trasmite un liderazgo asertivo y respetuoso acorde a su cargo en la municipalidad provincial de Pomabamba.					
15	Se practica un liderazgo asertivo y respetuoso hacia los colaboradores de la municipalidad provincial de Pomabamba.					
16	Se aplican estrategias para promover el trabajo en equipo dentro de la municipalidad provincial de Pomabamba.					
17	Promueve la adecuada comunicación entre los pares y las jefaturas para el cumplimiento de los objetivos en la municipalidad provincial de Pomabamba.					
18	Valora la comunicación entre los miembros del equipo de trabajo en la municipalidad provincial de Pomabamba.					
	Dimensión 4: Control					
19	Evalúa adecuadamente el desempeño es según las funciones asignadas en la municipalidad provincial de Pomabamba.					
20	Comunica los resultados de las evaluaciones de rendimiento para retroalimentar al equipo en la municipalidad provincial de Pomabamba.					
21	Realiza acciones preventivas de manera oportuna para minimizar el riesgo de error en la municipalidad provincial de Pomabamba.					

¡Se agradece su participación!



Cuestionario – Satisfacción Laboral

Estimado servidor, estoy realizando un estudio para el cual le pido su colaboración respondiendo esta encuesta anónima. Por favor marque con sinceridad la opción de respuesta que considere más acorde a su pensamiento. Consta de 36 preguntas para la cual deberá marcar la alternativa que mejor exprese su punto de vista. No olvide que este cuestionario es anónimo y que no hay respuestas buenas ni malas.

Escala	
Totalmente en Desacuerdo	1
En Desacuerdo	2
Indeciso	3
De Acuerdo	4
Totalmente de Acuerdo	5

N°	Preguntas	Puntuación				
		1	2	3	4	5
	Dimensión 1: Condiciones Físicas y/o Materiales					
1	La distribución física del espacio de trabajo facilita la realización de mis labores					
2	El ambiente donde trabajo es confortable para ejercer mis funciones					
3	La comodidad que me ofrece el espacio de trabajo es inigualable					
4	En el espacio físico donde me ubico, trabajo cómodamente.					
5	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					
	Dimensión 2: Beneficios Laborales y/o Remunerativos					
6	Mi sueldo es muy bajo con relación a la labor que realizo					
7	Me siento mal con lo que hago.					
8	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable					
9	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas					
	Dimensión 3: Políticas Administrativas					
10	Siento que recibo de parte de la empresa mal trato.					
11	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando					
12	Me disgusta mi horario laboral					
13	El horario de trabajo me resulta incómodo					

14	No te reconocen el esfuerzo si trabajas más de las horas reglamentarias.					
	Dimensión 4: Relaciones Sociales					
15	El ambiente generado por mis compañeros es el ideal para desempeñar mis funciones.					
16	Me agradan trabajar con mis compañeros					
17	Prefiero tomar distancia con las personas con las que trabajo.					
18	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	Dimensión 5: Desarrollo Personal					
19	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
20	Mi trabajo permite desarrollarme personalmente.					
21	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo					
22	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
23	Mi trabajo me hace sentir realizado					
24	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo(a).					
	Dimensión 6: Desempeño Tareas					
25	Las tareas que realizó son tan valiosas como otras cualquiera					
26	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
27	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia					
28	Mi trabajo me aburre					
29	Me gusta el trabajo que realizo					
30	Me siento complacido con la actividad que realizo.					
	Dimensión 7: Relación con la Autoridad					
31	Mi(s) jefe(s) es(son) comprensivo(s)					
32	Es grata la disposición de mi jefe cuando les pido alguna consulta sobre mi trabajo					
33	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo					
34	La relación que tengo con mis superiores es cordial.					
35	No me siento a gusto con m i(s) jefes					
36	Mi(s) jefe(s) valora(n) el esfuerzo que hago en mi trabajo.					

¡Se agradece su participación!

Anexo 2. Cuadro de características de la población

N°	APELLIDOS Y NOMBRES	DN	CARGO ESTRUCTURAL	REGIMEN LABORAL	CODIGO	CLASIFICACIÓN	TOTAL
I DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE ALCADÍA							
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA :							
01	OCAÑA ALEJO DANIEL SALOMON	32802683	Alcalde Provincial	LEY N° 30057	300210-01.1-01	FP	01
02	DALABACACONTRERAS		Secretaría III	CAS D.L. N° 1057	300210-01.1.06	SP-AP	01
03	ANTONIO GUTIERREZ CABREJOS		Chofer II (Chofer de Camioneta)	CAS D.L. N° 1057	300210-01.1.06	SP-AP	01
TOTAL ORGANO							03
II DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA MUNICIPAL							
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA :							
04	MONTROYACUEVAJESUS ALFONSO	09600330	Gerente Municipal	DESIGNADO D.L. N° 1057	300210-01.2.02	EC	01
05	MORENO RUIZ NORMA MARIA	42500394	Secretaría III (Ocupado por Secretaria I)	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-01.2.06	SP-AP	01
06	ANTHONELLA MAGUÑA CABRERA		Auxiliar de Oficina I	CAS D.L. N° 1057	300210-01.2.06	SP-AP	01
TOTAL ORGANO							03
III DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE ORGANO CONTROL INSTITUCIONAL							
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA :							
07	GERARDO PACHERRES GONZALES		Jefe del Organismo de Control Institucional	CAS D.L. N° 1057	300210-02.1.04	SP-EJ	01
08	LENIN MUÑOZ ALBUJAR		AUDITOR I	CAS D.L. N° 1057	300210-02.1.04	SP-EJ	01
09	KEVIN GOMEZ MORALES		ESPECIALISTA EN DERECHO-Abogado II	CAS D.L. N° 1057	300210-02.1.05	SP-ES	01
10	EMERSON MORALES VALDIVIEZO		ESPECIALISTA EN INGENIERIA CIVIL- Ingeniero I	CAS D.L. N° 1057	300210-02.1.05	SP-ES	01
11	BLAS MEDINA ELIZABETH SUSAN	76904749	Secretaría II	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-02.1.06	SP-AP	01
TOTAL ORGANO							05
IV DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE PROCURADURIA MUNICIPAL							
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA :							
12	RODRIGUEZ PAREDES HENRY RENAN	32820292	Procurador Público Municipal	DESIGNADO D.L. N° 276	300210-02.2.03	SP-OS	01
13	TORRES SOTOMAYOR ARMANDA HERCILIA	71440716	Asistente en Servicio Jurídico I	CAS INDEF. D.L. N° 1057- LEY N° 31131	300210-02.2.05	SP-ES	01
TOTAL ORGANO							02

V DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE SECRETARIA GENERAL						
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA :						
14	VIDAL SIFUENTES VICTOR FELIX	32601123	Secretario (a) General	DESIGNADO D.L. N° 1057	300210-04.1.02	EC 01
15	BENITES SANCHEZ ALEXAALMENDRA	71589356	Asistente en Servicio Jurídico I	CAS D.L. N° 1057	300210-04.1.05	SP-ES 01
16	BENITES VARGAS JOVANNA LOURDES	46553882	Secretaria II	CAS INDEFI. D.L. N°1057 -LEY N°31131	300210-04.1.06	SP-AP 01
TOTAL ORGANO						03
V DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE SECRETARIA GENERAL						
V.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE COMUNICACIONES E IMAGEN INSTITUCIONAL						
17	CABRERA ROMERO ALEX	76890435	Jefe de Comunicaciones e Imagen Institucional	CAS D.L. N° 1057	300210-04.1.1.05	SP-ES 01
18	FLORES MORENO LENIN WILLIAM	40416047	Locutor de Radio I	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-04.1.1.06	SP-AP 01
19	VERGARAYPOMAFREYD EDGAR	42739096	Operador de Radio I	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-04.1.1.06	SP-AP 02
	SALAZAR AMAYA JHON	427390548		CAS D.L. N° 1057		
TOTAL UNIDAD ORGANICA						04
V DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE SECRETARIA GENERAL						
V.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE REGISTRO CIVIL						
20	JARAMILLO VERGARAJULIA BERTHA	32601480	Jefe de Registro Civil	NOMBRADO D.L. N° 276	300210-04.1.2.05	SP-ES 01
21	MONTOYA CUEVANANCY ROSARIO	08462959	Secretaria II	NOMBRADO D.L. N° 276	300210-04.1.2.06	SP-AP 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						02

V DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE SECRETARIA GENERAL						
V.3 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE TRÁMITE DOCUMENTARIO Y ARCHIVO						
22	CHAMARRALOPEZ JAMETODOCIO	45701412	Técnico en Mesa de Partes	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-04.1.3.06	SP-AP 01
23	CAMPOMIANES HUAMAN GENOVEVA	46723865	Auxiliar de Oficina I (mesa de partes)	CAS D.L. N° 1057	300210-04.1.3.06	SP-AP 01
24	GOÑE BUZAROSALIA NIEVES	70547778	Técnico en Archivos II	CAS D.L. N° 1057	300210-04.1.3.06	SP-AP 01
25	CHUMANTORRES JOSE	72547678	Técnico en Archivos I	CAS D.L. N° 1057	300210-04.1.3.06	SP-AP 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						04
VI DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ASESORÍA JURÍDICA						
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA :						
26	VIDAL MORI PAUL EDINSON	41171772	Gerente de Asesoría Jurídica	DESIGNADO D.L. N° 1057	300210-03.1.02	EC 01
27	ALVAREZ GONZALES FLOR DELIS	48070865	Asistente en Servicio Jurídico I	CAS INDEFI. D.L. N°1057 - LEY N° 31131	300210-03.1.05	SP-ES 01
TOTAL ORGANO						02
VII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO						
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA :						
28	USQUIANO PAREDES YERALSITHADLIN	72065748	Gerente de Planificación y Presupuesto	DESIGNADO D.L. N° 1057	300210-03.2.02	EC 01
29	NAVARRO VEGADIANA ELIZABETH	45797872	Asistente	CAS D.L. N° 1057	300210-03.2.05	SP-ES 01
TOTAL ORGANO						02
VII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO						
VII.1 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE PRESUPUESTO INSTITUCIONAL						
30	SANCHEZ VALVERDE JAVIER	7865792	Jefe de Presupuesto Institucional	CAS D.L. N° 1057	300210-03.2.1.05	SP-ES 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						01
VII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO						
VII.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE PLANIFICACIÓN Y RACIONALIZACIÓN						
31	CASTILLO EGUSOUZA WILSON	7648967	Jefe de Planificación y Racionalización	CAS INDEFI. D.L. N°1057 - LEY N° 31131	300210-03.2.2.05	SP-ES 01
32	LAVERIANO GUTIERREZ SANDRA	0823451	Asistente	CAS D.L. N° 1057	300210-03.2.2.05	SP-ES 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						02
VII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE PLANIFICACIÓN Y PRESUPUESTO						
VII.2 DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE PROGRAMACIÓN MULTIANUAL DE INVERSIONES - OPII						
33	EGUSOUZA GIRALDO JORGE ROLANDO	08169413	Jefe de Programación Multianual de Inversiones - OPII	CONTRATADO D.L. N° 276	300210-03.2.3.05	SP-ES 01
34	BACA GUTIERREZ JOSUE	73126862	Asistente	CAS D.L. N° 1057	300210-03.2.3.05	SP-ES 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						02
VIII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS						
DENOMINACIÓN DE LA UNIDAD ORGÁNICA :						
35	SIFUENTES VIDAL FRANCISCO ABRAHAM	32612672	Gerente de Administración y Finanzas	DESIGNADO D.L. N° 1057	300210-04.2.02	EC 01
36	MORALES SIFUENTES CARLOS	75348062	Asistente	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.05	SP-ES 01
37	VALERIO PONTEDANIEL SANTOS	07664812	Secretario (a) II	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.06	SP-AP 01
TOTAL ORGANO						03

VIII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS							
VIII.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE LOGÍSTICA, ALMACEN Y CONTROL PATRIMONIAL							
38	KUNTSMANN DE LA CRUZ SASKIA	74127963	Jefe de Logística, Almacén y Control Patrimonial	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.1.05	SP-ES	01
39	AGÜERO TAFUR VANESA LAIDE	47068386	Técnico en Contabilidad I	CAS NDEFI D.L. N°1057 -LEYN°31131	300210-04.2.1.06	SP-AP	01
40	GAMIARRAESTELTA DANIELA	4807832	Secretaría II	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.1.06	SP-AP	01
41	BONIFACION QUISPE RUBEN ESTEBAN	75220473	Auxiliar de Oficina I	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.1.06	SP-AP	01
42	VIDAL CARRANZA MAGNET FRANCISCA	71585378	Auxiliar de Oficina I	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.1.06	SP-AP	01
ALMACEN							
43	SANTOS VERGARAY JOSE	32609749	Técnico en Almacén	NOMBRADO D.L. N° 276	300210-04.2.1.06	SP-AP	01
44	GUTIERREZ BUSTAMANTE VALERIA	47068386	Secretaría II	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.1.06	SP-AP	01
OFICINA DE CONTROL PATRIMONIAL							
45	CUBAS RODRIGUEZ MARCO	74127963	Técnico en Control Patrimonial	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.1.06	SP-AP	01
TOTAL UNIDAD ORGANICA							08
VIII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS							
VIII.2 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE CONTABILIDAD							
46	CORNELIO REYES CARMEN GIOVANA	46377298	Jefe de Contabilidad	CONTRATADO D.L. N° 276	300210-04.2.2.05	SP-ES	01
47	SALAZAR FERNANDEZ SUSANA	74127963	Técnico en Contabilidad I	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.2.06	SP-AP	01
TOTAL UNIDAD ORGANICA							02
VIII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS							
VIII.3 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE TESORERÍA							
48	TARAZONALOPEZ ISIDRO	45279193	Jefe de Tesorería	CONTRATADO D.L. N° 276	300210-04.2.3.05	SP-ES	01
49	DOMINGUEZ MORENO KAREN YADIRA	71338986	Cajera I	CAS NDEFI D.L. N°1057 -LEYN°31131	300210-04.2.3.05	SP-ES	01
50	JARAMILLO TORRES YUDITH ROSMELIN	71046513	Técnico en Contabilidad I	CAS NDEFI D.L. N°1057 -LEYN°31131	300210-04.2.3.06	SP-AP	01
51	VEGA CALDERON FIORELLA	71338986	Secretaría II	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.3.06	SP-AP	01
TOTAL UNIDAD ORGANICA							04

VIII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS							
VIII.4 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS							
51	ALICANTE RODRIGUEZ PEDRO	4807832	Director de Recursos Humanos	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.4.03	SP-DS	01
52	RAMIREZ VELVEDER ROGER LUIS	44769320	Técnico en Personal I	CAS NDEFI D.L. N°1057 -LEYN°31131	300210-04.2.4.06	SP-AP	01
53	HUAMAN TARAZONA RUDY GUILLERMO	43406812	Secretaría II	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-04.2.4.06	SP-AP	01
54	YUPANQUITORRES LOURDES	78126553	Secretaría Técnico del PAD	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.4.05	SP-ES	01
TOTAL UNIDAD ORGANICA							04
VIII DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION Y FINANZAS							
VIII.5 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : OFICINA DE INFORMATICA E INNOVACIÓN TECNOLÓGICA							
55	RODRIGUEZ ARMIJO BRYAN	75220473	Jefe de Informática e Innovación Tecnológica	CAS D.L. N° 1057	300210-04.2.5.05	SP-ES	01
56	LEGUIA VARGAS NICOLAS	04876512	Técnico en Computación e Informática	CAS NDEFI D.L. N°1057 -LEYN°31131	300210-04.2.5.06	SP-AP	01
TOTAL UNIDAD ORGANICA							02
IX DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y RENTAS							
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA :							
57	DIESTRA ALVAREZ EDILBERTO FLORENCIO (Encargado)	32600240	Gerente de Administración Tributaria y Rentas	CAS D.L. N° 1057	300210-05.1.03	SP-DS	01
58	DIESTRA ALVAREZ EDILBERTO FLORENCIO	32600240	Técnico en Contabilidad I	NOMBRADO D.L. N° 276	300210-05.1.06	SP-AP	01
59	CHAFALOTE ARAMBURU REGINA	04783461	Secretaría II	CAS D.L. N° 1057	300210-05.1.06	SP-AP	01
TOTAL ORGANO							03

IX DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y RENTAS						
IX.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : SUBGERENCIA DE RECAUDACION Y ORIENTACIÓN TRIBUTARIA						
60	VEGA AGURTO ARNOLD	06572437	Sub Gerente de Recaudación y Orientación Tributaria	CAS D.L. N° 1057	300210-05.1.1.05	SP-ES 01
61	BAZAN ESTRADA DINA MARISOL	45255746	Notificadora	PERMANENTE D.L. N° 728	300210-05.1.1.06	SP-AP 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						02
IX DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y RENTAS						
IX.2 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : SUBGERENCIA DE REGISTRO, FISCALIZACIÓN TRIBUTARIA Y CONTROL						
62	TORRES CAMPOMANES MIGUEL ANGEL (Encargado)	42471209	Sub Gerente de Registro, Fiscalización Tributaria y Control	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-05.1.2.04	SP-ES 01
63	MELTROSO SALAZAR ROSA AURORA	46926339	Asistente - OPERADOR SIAF RENTAS	CAS D.L. N° 1057	300210-05.1.2.05	SP-ES 01
64	MARCHENO RETUERTO DEIBY PEDRO	47926339	Técnico en Tributación I	CAS INDEFI D.L. N°1057 - LEY N°31131	300210-05.1.2.06	SP-AP 01
65	MORENO ALVAREZ MOISES JUAN ROJAS FLORES FIDELANIBAL	32512431 32605506	Policia Municipal	PERMANENTE D.L. N° 728	300210-05.1.2.06	SP-AP 03
				PERMANENTE D.L. N° 728		
				CONTRATO D.L. N° 729		
TOTAL UNIDAD ORGANICA						06
IX DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE ADMINISTRACION TRIBUTARIA Y RENTAS						
IX.3 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE EJECUTORIA COACTIVA						
66	LEGUZAMON CONTRERAS AUGUSTO	35612431	Sub Gerente de Ejecutoria Coactiva	CAS D.L. N° 1057	300210-05.1.3.04	SP-EJ 01
67	MOCHIZAKI VALENZUELA ZOILA	32697131	Auxiliar Coactivo	CAS D.L. N° 1057	300210-05.1.3.06	SP-AP 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						02
X DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL						
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA :						
68	FLORES ALONSO JEARZINHO	41984242	Gerente de Desarrollo Urbano y Rural	DESIGNADO D.L. N° 1057	300210-05.2.02	EC 01
69	ALFARO PINEDO CRISTELL ALEZANDRA	76431071	Asistente en Servicio de Infraestructura I	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.05	SP-ES 01
70	ASENCIOS PRINCEPE PERCY STALIN (PASAR AUF)	71107763	Auxiliar de Oficina I	CAS INDEFI D.L. N°1057 - LEY N°31131	300210-05.2.06	SP-AP 01
TOTAL ORGANO						03

X DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL						
X.1 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE CATASTRO, HABITACIONE Y PLANEAMIENTO URBANO Y RURAL						
71	HERNANDEZ CRIBILLERO KIMBERLY	32697131	Sub Gerente de Catastro, Habitaciones y Planeamiento Urb. y Rural	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.1.04	SP-EJ 01
72	RAMOS ORTIZ HENRY	71107763	Asistente (a)	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.1.05	SP-AP 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						02
X DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL						
X.2 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE OBRAS, INSPECCIÓN Y CONTROL URBANO						
73	CHAVEZ GUERRERO ANTONIO	04867210	Sub Gerente de Obras, Inspecciones y Control Urbano	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.2.05	SP-ES 01
74	QUEFFRA ALVA JESUS	7526056	Asistente en Servicio de Infraestructura I	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.2.06	SP-ES 01
X DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL						
X.3 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE ESTUDIOS Y PROYECTOS (UP)						
75	MUNROUE AYALA JUNIOR MICHAEL	43777694	Sub Gerente de Estudios y Proyectos	CAS INDEFI D.L. N°1057 - LEY N°31131	300210-05.2.3.05	SP-ES 01
76	SANZHEZ ZAGAL PERLA	74138832	Asistente en Servicio de Infraestructura I	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.3.06	SP-ES 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						02
X DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE DESARROLLO URBANO Y RURAL						
X.3 DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA : SUB GERENCIA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE DESASTRES						
77	LOPEZ ORLO ROGER (Encargado)	43691579	Sub Gerente de Gestión de Riesgos de Desastres	PERMANENTE D.L. N° 276	300210-05.2.4.05	SP-ES 01
78	SOSA SANDOVAL JENFFER	43607664	Asistente en Servicio de Infraestructura I	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.4.06	SP-ES 01
79	YAÑEZ ZAPATA EDUARDO	43177694	Secretaria I	CAS D.L. N° 1057	300210-05.2.4.06	SP-ES 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						03
XI DENOMINACIÓN DEL ÓRGANO : OFICINA DE GERENCIA DE SERVICIOS SOCIALES, MEDIO AMBIENTE Y PARTICIPACIÓN VEONAL						
DENOMINACION DE LA UNIDAD ORGÁNICA :						
80	VILENDEZ SAGASTE GUIRADO R	74126754	Gerente de Servicios Sociales, Medio Amb. y Part. Vecinal	CAS D.L. N° 1057	300210-05.3.03	SP-DE 01
TOTAL UNIDAD ORGANICA						01

Anexo 3. Cuadro resumen de condición de contrato de trabajadores estables

RESUMEN GENERAL DE SERVIDORES Y FUNCIONARIOS PUBLICOS	
REGIMEN LABORAL Y/O CONDICION LABORAL	CANTIDAD
NOMBRADOS - D.L. N° 276	04
PERMANENTES - D.L. N° 276	11
CONCURSO PERMANENTES - D.L. N° 276	08
NOMBRADOS - D.L. N° 728	01
PERMANENTES - D.L. N° 728	20
CONTRATO INDEFINIDO - D.L. N° 1057 - CAS	33
OCI	01
PROCURADURIA GENERAL REPUBLICA - D.L. N° 276	01
PENSIONISTA D.L. N° 20530	01
TOTAL	80

Anexo 4. Propuesta del plan de mejora en la gestión del recurso humano de la municipalidad de Pomabamba

PROPUESTA DEL PLAN DE MEJORA EN LA GESTION DEL RECURSO HUMANO DE LA MUNICIPALIDAD DE POMABAMBA	
Estudiante	Documento de identidad
Via Melgarejo, Edgard Alcides	09793705
Nivel de práctica	Docente
Estudiante de Maestría	Aguilar Málaga, José Carlos
Institución	Área
Municipalidad de Pomabamba	Recursos Humanos
Planteamiento del problema	
<p>La alcaldía municipal de Pomabamba experimenta un bajo índice de satisfacción laboral entre sus colaboradores, sobre todo los que pertenecen al área de RR.HH. Esto conlleva a problemas en la gestión administrativa de la institución y también a una deficiencia en la atención al ciudadano.</p> <p>Formulación del problema ¿Qué medidas se debe implementar para aumentar la satisfacción laboral en trabajadores de la municipalidad provincial de Pomabamba – Ancash, 2023?</p>	
Objetivo General	
Proponer actividades y medidas orientadas al aumento de la satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad de Pomabamba-Ancash, 2023.	
Objetivos Específicos	
<p>*Realizar una valoración a través de observación directa. *Identificar las causas de la baja satisfacción laboral entre los trabajadores. *Definir una lista de acciones que nos permitan aumentar la satisfacción laboral de los trabajadores.</p>	
Indicadores	
<p>*Satisfacción con el sueldo percibido *Satisfacción con las horas trabajadas *Regularidad de actividades recreativas organizadas por la entidad</p>	
Acciones	
<ul style="list-style-type: none"> ● Realizar una encuesta entre todos los trabajadores de la municipalidad con la que podamos definir las razones específicas del descontento. ● Empezar campañas de capacitación del personal en horas laborales. ● Programar actividades de recreación y confraternidad entre los colaboradores, tales como: tardes deportivas, talleres, etc. 	