



# **Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión**

Facultad de Ciencias Empresariales  
Escuela Profesional de Administración

## **Gestión administrativa y satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura - 2022**

### **Tesis**

Para optar el Título Profesional de Licenciada en Administración

### **Autora**

Lisbet Antonia Ugarte Soriano

### **Asesor**

Dr. Santiago Ernesto Ramos y Yovera

Huacho – Perú

2023



**Reconocimiento - No Comercial – Sin Derivadas - Sin restricciones adicionales**

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

**Reconocimiento:** Debe otorgar el crédito correspondiente, proporcionar un enlace a la licencia e indicar si se realizaron cambios. Puede hacerlo de cualquier manera razonable, pero no de ninguna manera que sugiera que el licenciante lo respalda a usted o su uso. **No Comercial:** No puede utilizar el material con fines comerciales. **Sin Derivadas:** Si remezcla, transforma o construye sobre el material, no puede distribuir el material modificado. **Sin restricciones adicionales:** No puede aplicar términos legales o medidas tecnológicas que restrinjan legalmente a otros de hacer cualquier cosa que permita la licencia.



# UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO SÁNCHEZ CARRIÓN

## LICENCIADA

(Resolución de Consejo Directivo N° 012-2020-SUNEDU/CD de fecha 27/01/2020)

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES  
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

### INFORMACIÓN

DATOS DEL AUTOR (ES):		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	FECHA DE SUSTENTACIÓN
Lisbet Antonia Ugarte Soriano	72697120	29/09/2023
DATOS DEL ASESOR:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera	15697556	0000-0003-3674-0302
DATOS DE LOS MIEMBROS DE JURADOS – PREGRADO/POSGRADO-MAESTRÍA-DOCTORADO:		
NOMBRES Y APELLIDOS	DNI	CÓDIGO ORCID
Dr. Timoteo Solano Armas	15605375	0000-0003-4380-4909
Dr. Elvis Richar Sánchez García	15736456	0000-0003-0397-5420
M(o). Angel Cleto Mena Melgarejo	15584845	0000-0003-1277-3548

## TESIS

### INFORME DE ORIGINALIDAD

18%

INDICE DE SIMILITUD

17%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

12%

TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

### FUENTES PRIMARIAS

1

[repositorio.ucv.edu.pe](https://repositorio.ucv.edu.pe)

Fuente de Internet

5%

2

Submitted to Universidad Nacional Jose Faustino Sanchez Carrion

Trabajo del estudiante

3%

3

Submitted to Universidad Cesar Vallejo

Trabajo del estudiante

3%

4

[repositorio.unjfsc.edu.pe](https://repositorio.unjfsc.edu.pe)

Fuente de Internet

2%

5

[hdl.handle.net](https://hdl.handle.net)

Fuente de Internet

2%

6

Submitted to Organismo de Evaluación y Fiscalización

Trabajo del estudiante

1%

7

[1library.co](https://1library.co)

Fuente de Internet

1%

8

[repositorio.ujcm.edu.pe](https://repositorio.ujcm.edu.pe)

Fuente de Internet

<1%

**TITULO**

**GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS  
FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA - 2022**

**Autora LISBET ANTONIA UGARTE SORIANO**

**Asesor Dr. Santiago Ernesto Ramos Y Yovera**

**UNIVERSIDAD NACIONAL JOSÉ FAUSTINO  
SÁNCHEZ CARRIÓN  
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES**

**JURADO EVALUADOR**

---

Dr. TIMOTEO SOLANO ARMAS

Presidente

---

Dr. ELVIS RICAR SÁNCHEZ GARCÍA

Secretario

---

M(o). ANGEL CLETO MENA MELGAREJO

Vocal

---

Dr. SANTIAGO ERNESTO RAMOS Y YOVERA

Asesor

## **DEDICATORIA**

La investigación está dedicado a mi madre, por la fortaleza y contención en cada momento de dificultad que nos ha tocado afrontar; decirle que este y todos los logros que deseo obtener serán por y para ella.

A mis abuelitos por haberme inculcado principios y valores que hoy en día me identifican como persona.

A mi hermana y sobrinos por regalarme esas sonrisas que me llenan el alma de alegría de tan solo verlos.

**Lisbet Antonia Ugarte Soriano**

**AGRADECIMIENTO**

A Dios, por darme la dicha de experimentar y aprender nuevas cosas día a día, me siento muy bendecida.

A mis maestros y asesor de tesis, por darme la confianza y enseñanzas que necesitaba para poder realizar con éxito este proyecto.

**Lisbet Antonia Ugarte Soriano**

## ÍNDICE

DEDICATORIA	VII
AGRADECIMIENTO	VIII
ÍNDICE	ix
ÍNDICE DE TABLAS	XI
ÍNDICE DE FIGURAS	XIII
RESUMEN	XIV
ABSTRACT	XV
INTRODUCCIÓN	XVI
<b>CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	<b>1</b>
1.1. Descripción de la realidad problemática	1
1.2. Formulación del problema	2
1.2.1. Problema general	2
1.2.2. Problemas específicos	3
1.3. Objetivos de la investigación	3
1.3.1. Objetivo general	3
1.3.2. Objetivo específico	3
1.4. Justificación de la investigación	3
1.5. Delimitación del estudio	4
<b>CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO</b>	<b>6</b>
2.1. Antecedentes de la investigación	6
2.1.1. Investigaciones internacionales	6
2.1.2. Investigaciones nacionales	7
2.2. Bases teóricas	9
2.3. Bases filosóficas	19
2.4. Definiciones de términos básicos	20
2.5. Hipótesis de investigación	21
2.5.1. Hipótesis general	21
2.5.2. Hipótesis específicas	21

2.5.3. Operacionalización de variables	23
<b>CAPÍTULO III. METODOLOGÍA</b>	<b>24</b>
3.1. Diseño metodológico	24
3.1.1. Tipo de investigación	24
3.1.2. Nivel de investigación	24
3.1.3. Diseño de investigación	24
3.1.4. Enfoque de investigación	25
3.2. Población y muestra	25
3.2.1. Población	25
3.2.2. Muestra	25
3.3 Técnicas de recolección de datos	25
3.4. Técnicas para el procesamiento de la información	28
<b>CAPÍTULO IV. RESULTADOS</b>	<b>29</b>
4.1 Análisis de resultados	29
4.2. Contrastación de hipótesis	42
<b>CAPÍTULO V. DISCUSIÓN</b>	<b>46</b>
5.1 Discusión de resultados	46
<b>CAPÍTULO VI. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>48</b>
6.1 Conclusiones	48
6.2 Recomendaciones	49
<b>CAPÍTULO VII. REFERENCIAS</b>	<b>50</b>
7.1. Fuentes documentales	50
7.2. Fuentes bibliográficas	51
7.3. Fuentes hemerográficas	52
7.4. Fuentes electrónicas	54
<b>ANEXO</b>	<b>56</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Matriz de la operacionalización de la variable gestión administrativa .....	23
Tabla 2. Matriz de la operacionalización de la variable satisfacción laboral .....	23
Tabla 3. Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento de gestión administrativa .....	26
Tabla 4. Baremo del cuestionario del instrumento de gestión administrativa .....	26
Tabla 5. Confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa.....	27
Tabla 6. Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento de satisfacción laboral.....	27
Tabla 7. Baremo del cuestionario del instrumento de satisfacción laboral.....	27
Tabla 8. Confiabilidad Escala SL-SP.....	28
Tabla 9. Edad de los funcionarios de la MDH.....	29
Tabla 10. Género de los funcionarios de la MDH .....	30
Tabla 11. Condición laboral de los funcionarios de la MD .....	31
Tabla 12. Descripción de la variable gestión administrativa .....	32
Tabla 13. Descripción de la dimensión planeación .....	33
Tabla 14. Descripción de la dimensión organización .....	34
Tabla 15. Descripción de la dimensión dirección .....	35
Tabla 16. Descripción de la dimensión control .....	36
Tabla 17. Descripción de la variable satisfacción laboral.....	37
Tabla 18. Descripción de la dimensión significación de tarea.....	38
Tabla 19. Descripción de la dimensión condición de trabajo .....	39
Tabla 20. Descripción de la dimensión reconocimiento personal .....	40
Tabla 21. Descripción de la dimensión beneficios económicos .....	41
Tabla 22. Prueba inferencial de la hipótesis general.....	42
Tabla 23. Prueba inferencial de la hipótesis específica 1 .....	43
Tabla 24. Prueba inferencial de la hipótesis específica 2 .....	43

Tabla 25. Prueba inferencial de la hipótesis específica 3 .....	44
Tabla 26. Prueba inferencial de la hipótesis específica 4 .....	44

**ÍNDICE DE FIGURAS**

Figura 1. Diseño de investigación.....	24
Figura 2. Edad de los funcionarios de la MDH .....	29
Figura 3. Género de los funcionarios de la MDH.....	30
Figura 4. Condición laboral de los funcionarios de la MDH.....	31
Figura 5. Descripción de la variable gestión administrativa.....	32
Figura 6. Descripción de la dimensión planeación .....	33
Figura 7. Descripción de la dimensión organización.....	34
Figura 8. Descripción de la dimensión dirección.....	35
Figura 9. Descripción de la dimensión control .....	36
Figura 10. Descripción de la variable satisfacción laboral .....	37
Figura 11. Descripción de la dimensión significación de tarea .....	38
Figura 12. Descripción de la dimensión condición de trabajo.....	39
Figura 13. Descripción de la dimensión reconocimiento personal .....	40
Figura 14. Descripción de la dimensión beneficios económicos.....	41

## RESUMEN

El objetivo de investigación fue determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022. La línea metodológica se fundó en un diseño no experimental, enfoque cuantitativo, tipo básica y nivel correlacional, evaluando una población de 57 funcionarios que respondieron una encuesta. El resultado refleja que el 73.7% de los funcionarios consideró como deficiente y regular la gestión administrativa; a la vez que el 70.2% presentó satisfacción promedio o insatisfacción laboral. Por otro lado, en la evaluación inferencial realizada empleando la prueba Rho de Spearman, se consiguió un coeficiente de 0.555 y un  $p = 0.000$ , estableciéndose que la gestión administrativa se correlaciona de manera positiva y moderada con la satisfacción laboral, al igual que la dimensión planeación ( $r_s = 0.375$ ), organización ( $r_s = 0.600$ ), dirección ( $r_s = 0.594$ ) y control ( $r_s = 0.337$ ). En consecuencia, se llegó a la conclusión que existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, satisfacción, funcionarios, municipalidad.

## ABSTRACT

The objective of the research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction among employees of the District Municipality of Huaura - 2022. The methodological line was based on a non-experimental design, quantitative approach, basic type and correlational level, evaluating a population of 57 civil servants who responded to a survey. The results show that 73.7% of the employees considered the administrative management as deficient and regular; at the same time, 70.2% presented average satisfaction or job dissatisfaction. On the other hand, in the inferential evaluation carried out using Spearman's Rho test, a coefficient of 0.555 and a  $p = 0.000$  were obtained, establishing that administrative management correlates positively and moderately with job satisfaction, as does the planning dimension ( $r_s = 0.375$ ), organization ( $r_s = 0.600$ ), direction ( $r_s = 0.594$ ) and control ( $r_s = 0.337$ ). Consequently, it was concluded that there is a direct relationship between administrative management and job satisfaction in the employees of the District Municipality of Huaura - 2022.

**Keywords:** Administrative management, satisfaction, civil servants, municipality.

## INTRODUCCIÓN

Como se expone en la literatura, la gestión administrativa, para las municipalidades, produce efectos positivos sobre el desempeño que pueden ofrecer los funcionarios de una institución pública, puesto que, en base a la organización, planificación y control se puede influir en el nivel de desempeño, esto quiere decir que si están implementado de forma adecuada implicaría que los colaboradores tienen claro las actividades que realizaran y en el tiempo que deben concretarlos.

Sin embargo, en algunas instituciones públicas se carece de una eficiente gestión administrativa, pues los procedimientos administrativos son muy burocráticos; además, se observa que el cambio de jefatura tiene efectos en los demás funcionarios que se encuentran divididos en grupos, que no cumplen su labor de forma adecuada, expresan su bajo interés por respetar las políticas de la institución, que se involucran en conflictos y que por distintos motivos perturba el normal funcionamiento en todas las áreas.

Por ese motivo es que se ejecutó el presente estudio para conocer cómo se presenta la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura (MDH), el cual comprende de seis capítulos:

Capítulo I: Se muestra el planteamiento del problema, donde hace la descripción y se formula los problemas de estudio, también se visualiza el objetivo general y tres específicos, a la vez la justificación, delimitación y viabilidad del estudio planteado.

Capítulo II: Aborda el marco teórico y los antecedentes; a la vez están las bases teóricas y filosóficas que respaldan el estudio. Incluso, se muestra la definición de términos, hipótesis y operacionalización de variables.

Capítulo III: Se detalla la metodología de investigación, población y muestra, en la cual se encuentra las variables, indicadores e instrumentos, y las técnicas que se siguieron para alcanzar los objetivos del estudio.

Capítulo IV: Se aprecian los resultados en tablas y gráficos, de general a específicos.

Capítulo V: Plantea la discusión con otras investigaciones y teorías para su mejora.

Capítulo VI: Se muestra las conclusiones y recomendaciones realizada por la tesista para disminuir la problemática estudiada.

## CAPÍTULO I

### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

#### 1.1. Descripción de la realidad problemática

Muchas organizaciones del mundo, han dado la debida importancia a la gestión administrativa, el cual se ha convertido en una diligencia necesaria y que puede incidir en el logro de las metas propuestas. Precisamente, para garantizar el logro de las metas organizacionales es necesario contar con recursos humanos satisfechos (Tapullima, 2021).

Las organizaciones modernas tienen el reto de contar con medios idóneos que favorezcan el desempeño institucional; sin embargo, ello exige que se integren evaluaciones y capacitaciones al personal que asume distintos roles; además de ofrecer los materiales y medios que ayuden a tal fin (Aguilar, et al., 2020).

En países europeos, las instituciones públicas ya emprenden medidas orientadas en optimizar el manejo de la gestión administrativa; además de estar a la vanguardia de la actualización de la tecnología y del capital humano quienes deben adaptarse a las situaciones actuales. También, en los países del primer mundo, existen políticas nacionales e institucionales para que las organizaciones garanticen el ambiente laboral saludable y confortable; además de la debida motivación para que el personal se comprometa con las metas organizacionales (Vásquez y Farje, 2021).

Estudios realizados a nivel internacional encontraron que, en países como España, la satisfacción laboral de las instituciones públicas alcanza el 79%, en Noruega el 80%, y Austria el 78%. Por otro lado, se precisó que Estados Unidos, es el país con tasas más elevadas de satisfacción laboral con un 81% y Japón, es el país donde prevalece la menor tasa de satisfacción laboral con un 47% (Randstad, 2018).

En el Perú, muchas instituciones públicas son cuestionadas por el sistema administrativo que manejan y que afecta la calidad de atención que ofrecen. Existen reclamos por retrasos en la atención de solicitudes, falta o atrasos en los pagos, pocas capacitaciones, problemas políticos, entre otros hechos que hacen que el servicio y la gestión ejercida en la parte administrativa sea muy cuestionada, debido al poco compromiso y profesionalismos de algunas autoridades (Guillermo, 2020).

Encuestas realizadas en el contexto nacional, dan cuenta que existe gran problemática en la satisfacción laboral, se calcula que el 45% de los colaboradores no se siente feliz en su área de trabajo y gran cantidad percibe que se debe al mal manejo de la administración, donde las instituciones no se comprometen con el desarrollo y alineación del capital humano, aunado a la brecha de la tecnología, la falta de comunicación y, también, por una gestión administrativa

que no se caracteriza por ser autónoma entre la dirección, a la vez que aprecian la ausencia de controles, todo ello, repercute en el desempeño laboral (Duche et al., 2019).

En tanto que es importante asimilar a la satisfacción laboral como una emoción necesaria en los trabajadores para el logro de las metas fijadas como organización; así mismo, esa emoción está relacionada a otras ordenes de tipo laboral que se vienen expresando en las organizaciones públicas (Culque, et al., 2021).

La Municipalidad Distrital de Huaura, carece de una gestión administrativa ágil y actualizada, pues los procedimientos administrativos son muy burocráticos; además, se observa que el cambio de jefatura ocasiona efectos en los demás funcionarios que se encuentran divididos en grupos, que no cumplen su labor de manera adecuada, expresan su bajo interés por respetar las políticas de la institución, que se involucran en conflictos y que por distintos motivos perturba el normal funcionamiento en todas las áreas.

También, en la entidad edil no se cuenta con políticas de incentivos para los funcionarios, a la vez que los dirigentes no tienen liderazgo, difícilmente se organizan capacitaciones, no existe un trabajo en equipo. Además, en las condiciones laborales, se ofrece un ambiente laboral muy hastío, no se impulsa el crecimiento profesional y, en el aspecto salarial, el personal no se sienten contento. Todo ello, puede estar afectando la satisfacción laboral y, consecuentemente, el normal funcionamiento de la institución.

Una de las principales consecuencias que puede producir dicha situación problemática, sería el incumplimiento de las metas organizacionales y personales, puesto que los colaboradores no podrán asignar valor ni importancia a sus funciones. Así mismo, podría producirse la baja eficiencia de la organización, asumiendo que no existe la adecuada planificación de las actividades; sin un plan o protocolo a seguir, los colaboradores estarán desorientados y perderán tiempo valioso en diferentes procesos administrativos.

Por lo mencionado, se señala la necesidad de realizar una evaluación a la gestión administrativa y la satisfacción de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura.

## **1.2. Formulación del problema**

### **1.2.1. Problema general**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?

### **1.2.2. Problemas específicos**

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?

¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?

### **1.3. Objetivos de la investigación**

#### **1.3.1. Objetivo general**

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

#### **1.3.2. Objetivo específico**

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

### **1.4. Justificación de la investigación**

#### **Justificación teórica**

En el aspecto teórico la investigación se justifica, debido que permite evidenciar, teóricamente su apreciación sobre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral que tienen los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura. Esta información es de gran valor para que la entidad edil analice la situación y tome medidas, en aras de mejorar la situación.

Por otro lado, la información recopilada para ambas variables permitirá explorar el comportamiento de la organización, pues se enfoca en analizar cómo se viene manejando la gestión administrativa y como ello puede incidir en la satisfacción laboral del funcionario. De esta manera, sirve como referencia para otros investigadores que busquen estudiar las mismas variables en otros ámbitos de estudio.

### **Justificación práctica**

En el aspecto práctico, el estudio brinda resultados que son base referencial para que las autoridades de la municipalidad puedan diseñar estrategias para mejorar la situación actual. Sobre este aspecto, el estudio brindará recomendaciones que deberán ser consideradas para fortalecer la gestión administrativa de la organización y al mismo tiempo la satisfacción de los funcionarios públicos.

### **Justificación metodológica**

En el aspecto metodológico, el estudio utilizó dos instrumentos científicos para obtener los datos, los cuales son confiables y válidos, evidenciándose su efectividad de estos instrumentos. Luego de ello, estos instrumentos pueden ser empleado por la comunidad científica para profundizar investigaciones sobre el tema.

### **Justificación social**

A nivel social, los beneficiados son los funcionarios, debido que trabajaran con mayor ganas y satisfacción luego de recibir las charlas, talleres y otras estrategias implementadas por la institución municipal, luego de la recomendación del estudio. Al mismo tiempo, estas actividades permiten el desarrollo personal y profesional, elemento importante para tener mejores resultados dentro de la institución.

## **1.5. Delimitación del estudio**

### **Delimitación espacial**

El ámbito de estudio fue la Municipalidad Distrital de Huaura, ubicada en la Av. San Martín, Huaura 15138, Provincia de Huaura – Lima – Perú.

**Delimitación temporal**

El tiempo estuvo comprendido entre los meses de julio y octubre del 2022.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

#### 2.1. Antecedentes de la investigación

##### 2.1.1. Investigaciones internacionales

Loor y Risco (2021), concretaron su indagación titulada: “*Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos del gobierno autónomo descentralizado Municipal Tosagua*” (Ecuador). El objetivo fue comprobar que la gestión administrativa incide en la satisfacción laboral de los servidores públicos de la entidad estatal. El método científico se fundó en un alcance no experimental, bibliográfica, deductivo y el analítico, analizando a una población de 80 servidores públicos. Como resultado encontró que el 94% de los servidores encuestados precisó que la gestión administrativa es excelente y un 85% presentó satisfacción laboral muy buena. Concluyeron que entre los servidores públicos existe descontento por los puestos que son repartidos por asuntos políticos, siendo ello uno de los principales motivos por los que existe insatisfacción con su trabajo e institución.

Oyaque (2021), en su indagación sobre: “*Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo*” (Ecuador), se propuso el objetivo de evaluar como la gestión administrativa se asocia con el desempeño de funciones de los trabajadores. Realizó un estudio de nivel relacional y no experimental, estudiando una población finita de 20 trabajadores que respondieron cuestionarios. Como resultado de la evaluación, se identificó que el 40% precisó que la gestión administrativa era bajo y el 35% mostró desempeño laboral de nivel bajo. Como conclusión indicó que la gestión administrativa se correlación de forma significativa y fuerte con el desempeño de funciones, contrastado a través del estadístico de Pearson, cuya significancia fue de  $0,000 < 0.05$ .

Quiroga (2021), realizó su tesis sobre: “*La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*” (Ecuador), se fijó el objetivo de corroborar que la gestión administrativa puede incidir en el nivel de desempeño que ofrezca el trabajador. El aspecto metodológico se basó en un diseño no experimental y de enfoque mixto, analizando a una población finita de 23 trabajadores que fueron encuestados. Dentro de sus resultados, sobre la dimensión de satisfacción hacia el trabajo, encontró que un 80% de los trabajadores presentó satisfacción adecuada, 15% fue indiferente y 5% mostró insatisfacción labora; así mismo, se identificó que el 65% consideró

que la gestión administrativa presentó niveles de excelencia, 25% fue indiferente y 10% consideró lo contrario. A partir de los hallazgos, concluyó que la gestión administrativa es aceptable para los trabajadores y, a la vez, el nivel de desempeño ofrecido fue óptimo en la mayoría de ellos, por lo que se determinó la incidencia entre las variables.

Guerrero y Pérez (2018), desarrollaron su tesis sobre: “*Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*” (Ecuador). El principal objetivo fue establecer que la satisfacción laboral es influenciada por la gestión administrativa de las instituciones públicas. El método científico se basó en un diseño no experimental y básico, trabajando con una muestra de 119 servidores públicos que fueron encuestados con el uso de cuestionarios. Se encontró como resultado que el 79.5% de los servidores públicos presentó niveles favorables de satisfacción laboral y el 68% expresó que existe buena gestión administrativa. Al resolver el análisis inferencial, se tipificó un coeficiente de 0.900 y un  $p = 0.037 < 0.05$ , de Rho de Spearman, evidenciando la existencia de relación alta entre las variables. Concluyeron afirmando que la satisfacción laboral está fuertemente influenciada por la gestión administrativa manejada en las instituciones públicas.

### **2.1.2. Investigaciones nacionales**

Del Aguila (2021), sustentó su tesis titulada: “*Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas*”, su principal objetivo fue demostrar que la gestión administrativa se llega a correlacionar con la satisfacción laboral de los colaboradores de la entidad estatal. El diseño metodológico fue correlacional, transversal, no experimental y básica, evaluando a una muestra de 103 colaboradores que fueron encuestados. El resultado evidenció que el 27% de los colaboradores precisó que la gestión administrativa era manejada de manera deficiente y que predominó en el 33% niveles de insatisfacción laboral. Así mismo, se encontró un coeficiente de  $Rho = 0.680$  y un  $p = 0.000$ , por lo cual, se estableció que la satisfacción laboral está relacionada a la gestión administrativa; incluyendo las dimensiones de planificación ( $rs=0.642$ ), organización ( $rs=0.720$ ), dirección ( $rs=0.616$ ) y control ( $rs=0.691$ ). Por ello, concluyó que si se mejora la gestión administrativa implicaría que exista predisposición favorable a la satisfacción laboral en los colaboradores.

García (2019) sustentó su tesis titulada: “*Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres*”, se planteó el objetivo de comprobar que la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral del personal

administrativo. El diseño metodológico se caracterizó por ser no experimental, teórica, cuantitativo y correlacional, analizando a una población finita de 120 administrativos y aplicando la encuesta como técnica. Como resultado, se resaltó que el 44.2% apreció como bueno la gestión administrativa y el 48.3% del personal administrativo presentó satisfacción laboral de nivel bueno. Al realizar el contraste de hipótesis, obtuvo un  $Rho = 0.798$  y un  $p = 0.000$ , comprobando que la asociación es significativa y positiva entre las variables; también, las dimensiones de planificación ( $rs=0.718$ ), organización, ( $rs=0.741$ ), dirección ( $rs=0.721$ ) y control ( $rs=0.763$ ) se correlacionaron con la variable satisfacción laboral. Concluyó su estudio mencionando que la variable gestión administrativa se correlaciona significativamente con la satisfacción laboral que muestre el personal administrativo.

Chiarella (2018) realizó su tesis titulada: “*Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata*”, se definió el objetivo de comprobar que la gestión administrativa se correlaciona con la satisfacción laboral del personal de la entidad edil en mención. El método científico se fundó en un diseño cuantitativo, no experimental y relacional, evaluando a una población de 60 servidores públicos que respondieron a una encuesta. El resultado obtenido evidenció que el 47% de los servidores encuestados apreció como bueno la gestión administrativa y predominó en el 45% la alta satisfacción laboral. Al realizar el contraste de hipótesis mediante el estadígrafo de Rho de Spearman, se encontró un coeficiente de 0.758 y un  $p = 0.000$ , estableciendo que las variables presentan correlación positiva fuerte. Concluyó que la gestión administrativa se correlaciona de forma directa y significativa con la satisfacción laboral de los servidores públicos.

Sihuincha y Ticllasuca (2018) realizaron su tesis titulada: “*Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaraés*”, donde se propusieron el objetivo de verificar que la gestión administrativa se correlaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores de la entidad edil. La parte metodológica se fundamentó en un diseño no experimental, básico y relacional, trabajando con una población finita de 64 trabajadores administrativos que participaron de una encuesta. El resultado inferencial obtenido fue el coeficiente de 0.670 y un  $p = 0.000$  de la prueba R de Pearson, estableciendo que entre la gestión administrativa y la satisfacción existe relación positiva y fuerte; al igual que las dimensiones de planificación ( $R=0.531$ ), organización ( $R=0.588$ ), dirección ( $R=0.573$ ) y control ( $R=0.733$ ). Se arribó a la conclusión que la gestión

administrativa se correlaciona de manera positiva con la satisfacción laboral que muestren los trabajadores administrativos de la institución pública.

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1. Gestión administrativa**

Muchos teóricos coinciden que difícilmente una institución puede lograr el éxito si no predispone de una administración competente, es ella quien puede favorecer o no el logro de las metas planteadas como organización, sean de tipo social, política o económica, conduciendo las energías y aptitudes humanas hacia un trabajo efectiva. Ante ello, autores como Márquez (2002) presumen que la gestión administrativa imparte eficiencia y eficacia a los esfuerzos del personal, mediante el logro de los objetivos de manera oportuna, y eficiencia con el menor uso de recursos, es decir, con mínimos gastos y costos posibles.

Es necesario reconocer que existen muchas conceptualizaciones referidas a la gestión administrativa, algunas inclinadas a la dirección de una organización. Para Batet (2011) se trata de una gestión distintica que implica organizar, planear, ejecutar y controlar ciertas tareas para lograr objetivos con la participación de empleados y otros recursos involucrados.

Otros autores incrementan argumentos que son válidos de considerar, como el ofrecido por Fonseca y Martillo (2021) quienes refieren que la gestión administrativa puede exhibir la forma de organización que posee una institución, lo cual se maneja bajo un ordenamiento jurídico, independiente y autodeterminado, que posee una estructura organizativa y de gestión orientados en la realización de actividades en atención a las solicitudes de los ciudadanos.

Desde el criterio de Kalgin, et al. (2018) en municipalidades, la gestión administrativa tiene efectos positivos sobre el desempeño que pueden ofrecer los funcionarios de una institución pública, puesto que, en base a la organización, planificación y control se puede influir en el nivel de desempeño; esto quiere decir que si están implementado de forma adecuada implicaría que los colaboradores tienen claro las actividades que realizaran y en el tiempo que deben concretarlos.

Algo que se debe resaltar es que la gestión administrativa, para muchos teóricos, consiste en una serie de capacidades o medidas para gestionar, administrar, planificar y gobernar una región, su población y sus recursos (Bautista y Delgado, 2020).

La gestión administrativa refleja las capacidades de una institución para conseguir sus objetivos con el empleo oportuno y racional de recursos disponibles. Implica gestionar el uso de recursos para el desarrollo de actividades concretas (Fernández y Escobedo, 2021).

Según el punto de vista de Mendoza et al. (2022) la gestión administrativa tiene como propósito que la institución logre sus objetivos planteados con el uso de los recursos solamente necesarios mediante procesos administrativo, con ello se quiere decir que no solo se limita a la planificación organización y ejecución.

En consecuencia, la gestión administrativa comprende aquellas actividades, procesos y acciones que desarrollan las instituciones públicas con el propósito de conseguir los objetivos planificados (Asensio, 2012).

#### **A. Tipos de gestión administrativa**

Desde la perspectiva de Falconi, et al. (2019), si se busca consolidar el gerenciamiento y lograr una organización efectiva y eficiente, es fundamental clasificarla para una firme base administrativa. Por ello, establece los siguientes tipos de gestiones que son:

**Gestión tecnológica.** Se enfoca en planificar, ejecutar y tener control de los recursos requeridos a futuro (Falconi, et al., 2019).

**Gestión del ambiente.** Es una gestión que asiste al manejo del sistema ambiental en función al desarrollo sostenible (Falconi, et al., 2019).

**Gestión estratégica.** Implica articular el trabajo con otros sistemas en un proceso de alcanzar la eficacia y eficiencia de los procesos o actividades (Falconi, et al., 2019).

**Gestión financiera.** Se orienta en obtener el mayor provecho de los recursos que se tiene a disposición (Falconi, et al., 2019).

#### **B. Importancia de la gestión administrativa**

La gestión administrativa es considerada uno de los procesos vitales cuando se inicia un proceso o tarea, puesto que de ella penderá el fracaso o éxito de la institución (Rodríguez, et al., 2022). Así mismo, implica buscar que todas las cosas se den de forma adecuada y garantiza el respaldo administrativo a las actividades de las distintas áreas laborales, con el propósito de alcanzar resultados efectivos y ganando mayor competitividad (Mendoza, 2017).

Desde la perspectiva de Hurtado (2008), la gestión administrativa resulta ser importante, porque implica encaminar los esfuerzos, en circunstancias complicadas, donde se necesita de suficiente capacidad para manejar los recursos disponibles, financiero, materiales, humanos y tecnológicos, entre otros, para lograr las metas de manera eficaz y eficiente.

También se presume que la gestión administrativa posee un rol vital en toda institución, al organizar la evaluación analítica, sistemática, independiente y crítica de las operaciones y responsabilidades de todas las unidades laborales (Ventura, 2021).

### **C. Característica de la gestión administrativa**

Munch (2014), en su teoría describe algunas características principales de la gestión administrativa, estas son:

**Universalidad:** Es necesaria en toda organización sea privada o pública, o dedicada a cualquier otro rubro.

**Valor instrumental:** Su propósito es predominantemente práctica, existiendo la administración como un medio para garantizar el logro de las metas grupales.

**Multidisciplinar:** Emplea y pone en práctica conocimientos de distintas ciencias y técnicas.

**Especificidad:** A pesar que la administración se respalda de distintas especialidades, su campo de intervención es específico; por ende, difícilmente puede ser confundida con otras especialidades.

**Flexibilidad.** Cada principio administrativo es flexible y se adecuan a cada necesidad que tiene determinado grupo social.

### **D. Dimensiones de la gestión administrativa**

Las dimensiones fueron fundamentadas según el aporte teórico de Bernuy (2014), quien explica que la administración general debe tener en cuenta el manejo de procesos administrativos para lograr resultados satisfactorios. Según el autor esta gestión comprende:

**Planificación,** consiste en establecer las metas y líneas de acción para lograrlos. De acuerdo a Bernuy (2014) la planificación permite tener una visión expectante, para establecer y cumplir objetivos esperados, a través de la organización de acciones. Además, propicia el

crecimiento de la institución y disminuye los riesgos para aprovechar los recursos y tiempo. En esta etapa se planean acciones para conseguir los objetivos propuestos, de modo que hace que toda la organización se comprometa.

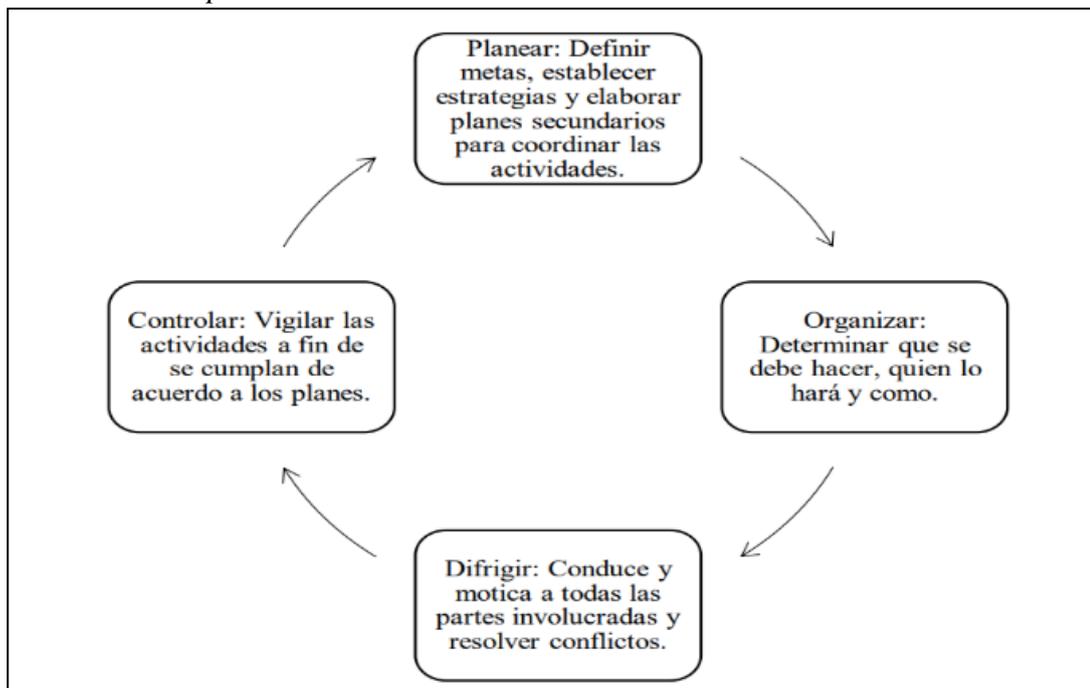
**Organización**, en este proceso se designa o distribuye responsabilidades a los miembros de la institución, para que efectúen un trabajo articulado. Bernuy (2014) explica que la dirección o gerencia es responsable de integrar mecanismos que guíen el comportamiento organizacional, viene a ser la actitud que muestra cada trabajador dentro de la institución.

**Dirección**, considerada como una tarea importante y se asocia a la toma de decisiones para encaminar a la organización. Ello demanda de firmeza, es la base de la planificación que atiende a las políticas institucionales. La dirección, desde una visión administrativa, implica hacer funcionar a la institución para lograr sus objetivos (Bernuy, 2014).

**Control**, su esencia se centra en la verificación si las acciones realizadas por el personal están favoreciendo o no al cumplimiento de los objetivos esperados. Cuando se menciona los resultados esperados, implica que se espera lograr resultados previstos con anticipación y que requiere ser controlado (Bernuy, 2014).

**Figura 1.**

*Actividades del proceso de administración*



Fuente: Bernuy, 2014).

### **2.2.2. Satisfacción laboral**

La satisfacción de un trabajador con las labores que desarrolla y su entorno laboral, es un sentimiento que todo jefe debe tener en cuenta. Muchos estudios han evidenciado que la fidelización, productividad, nivel de rotación o ausentismo depende en gran magnitud de la satisfacción hacia el trabajo. Para un mayor entendimiento, citaremos algunos autores.

Como expresa Pujol (2016), la satisfacción laboral es definida como un estado emocional positivo y agradable que se obtiene de la evaluación sobre el entorno laboral y las experiencias que se viven en dicho ambiente y condiciones.

Los autores Robbins y Judge (2009) concuerda afirmando que es un sentimiento positivo que se obtiene a partir del trabajo realizado y que depende de la evaluación de las condiciones que se encuentran en ella.

En suma, Naima (2014), explica que la satisfacción laboral procede de la opinión, juicio o evaluación del trabajador sobre su desempeño laboral y de circunstancias que lo rodean (amigos, ambiente, sueldo, entre otros).

Desde el punto de vista de Ruvalcaba, et al. (2014) se trata de una respuesta afectiva hacia el entorno de trabajo, es una reacción. Dicho de otra manera, implica una reacción emocional que puede ser favorable o desfavorable con el trabajo que uno ejerce.

Como se expone, la satisfacción laboral consiste en la valoración individual que el sujeto efectúa al conjunto de características que configuran su contexto laboral (Chiang, et al., 2010).

Desde la perspectiva de Sánchez y García (2017), la satisfacción hacia el trabajo provoca importantes aspectos asociados a las organizaciones y empleados, desde el desempeño hasta la calidad de vida y la salud.

#### **A) Constructos que se relacionan a la satisfacción laboral**

La satisfacción laboral es una reacción que se vincula con otros constructos. Para Perez (2011), se puede relacionar con los siguientes elementos:

##### **Motivación y satisfacción laboral**

Para Perez (2011) los factores asociados a la motivación también son los que estimulan la satisfacción hacia el trabajo y se presume que los trabajadores motivados, comúnmente, también presentan alto nivel de satisfacción laboral.

La asociación entre ambos constructos no implica que son similares. Por un lado, la motivación se expresa a partir de la predisposición que muestra el trabajador para realizar acciones; mientras que la satisfacción es una emoción de comodidad que procede de una percepción subjetiva a partir de la experiencia dentro de su centro de trabajo (Perez, 2011).

### **Cultura organizacional y satisfacción laboral**

Uno de los efectos de la cultura organizacional es que puede fortalecer los lazos laborales, despertando el sentimiento de compromiso y satisfacción entre los integrantes de una organización. Es preciso agregar que algunos estudios concuerdan que aquellas instituciones con esquemas de supervisión, cuentan con trabajadores insatisfechos.

### **Clima organizacional y satisfacción laboral**

La epistemología referida al clima y la satisfacción laboral hace énfasis sobre el impacto que tienen ambos sobre el funcionamiento de una institución. Para Perez (2011), el clima organizacional es considerada como el conjunto de apreciaciones que tienen los colaboradores sobre su entorno de trabajo. Sobre ello, las teorías tradicionales explican que en el trabajo se desenvuelve factores del entorno (financiero, político, sociológico y tecnológico), organizacionales (historias, políticas, estructura, entre otros) y personales (edad, personalidad, actitud, entre otros). Así, estos factores pueden producir conductas emergentes que, al mismo tiempo, pueden estimular la satisfacción hacia el lugar de trabajo.

### **Comunicación y satisfacción laboral**

Para Perez (2011), gestiones que favorecen la comunicación están asociadas con la satisfacción laboral. Dentro de esos aspectos, se debe resaltar la “imagen organizacional”, pues mientras mejor imagen posea una organización, hará que su personal se sienta más satisfecho.

## **B) Teorías de satisfacción laboral**

Es importante indagar sobre las teorías que contribuyen de forma especial al concepto de la conducta del trabajador, implicando ello, en la satisfacción laboral. Al respecto, Chiang, et al. (2010) mencionan algunas teorías relacionadas a la satisfacción hacia el trabajo.

### **B.1. Modelo de dos factores de Herzberg (1959)**

El planteamiento de Herzberg es una de las primeras teorías que tratan de dar explicación de la satisfacción hacia el trabajo. En ella se considera que la satisfacción es resultado de dos

(2) factores. El autor postuló que concurren dos factores que inciden sobre la motivación y que operan en la satisfacción de un sujeto hacia la labor que realiza dentro de una empresa (Chiang, et al., 2010). Estos grupos son:

### **Factores higiénicos**

La insatisfacción es concurrente por consecuencia de los factores de higiene. Si tales factores son débiles o poco adecuados pueden tener efectos negativos sobre la satisfacción; sin embargo, su presencia tiene poco valor sobre la satisfacción en el largo plazo (Chiang, et al., 2010). Entre ellas se pueden mencionar los siguientes:

- Beneficios económicos: Todo trabajador tiene necesidades económicas.
- Políticas de la organización: Todo trabajador está regulado por las normas que, de forma independiente, las organizaciones instauran para el cumplimiento del objetivo.
- Relaciones interpersonales: Los trabajadores se desarrollan en un contexto laboral, por ello siempre está en contacto con otros compañeros de forma directa e indirecta, es fundamental que dicho contacto sea positivo y adecuado.
- Ambiente físico: Otro de los aspectos importantes es el entorno físico que deben facilitar la realización de las labores.
- Supervisión: Cuando hay una persona encargada de vigilar constantemente durante las horas de trabajo, para algunos trabajadores ello es causal de insatisfacción.
- Status: El “status” que ha ganado un trabajador dentro de la empresa, puede actuar positiva o negativamente sobre la satisfacción.
- Seguridad laboral: Todo trabajador desea tener un trabajo seguro, es más, espera lograr una caja de ahorro y obtener incentivos que le ayuden a satisfacer sus necesidades.
- Crecimiento y consolidación: Se trata del deseo que tiene todo trabajador para subir de categoría y obtener mejores beneficios.

### **Factores de motivación**

En la teoría se enfatiza que la satisfacción es el resultado de los factores motivadores (Chiang, et al., 2010). Entre los que se destacan se mencionan los siguientes:

- Reconocimiento y logros: Hace referencia a los reconocimientos que se obtiene de la empresa, esto puede estimular la motivación y satisfacción de una persona.
- Responsabilidad e independencia laboral: Cuando se le asigna responsabilidad a un trabajador, también implica tenerle confianza y, ello, a su vez motiva al trabajador.

## **B.2. Teoría de las Necesidades de Maslow (1954)**

El planteamiento de Maslow posiblemente es la que más se apega al concepto de satisfacción, pues considera que la personalidad de las personas es motivada o guiada a partir de la satisfacción de sus necesidades (Chiang, et al., 2010). El autor clasifica esas necesidades en jerarquías siendo los siguientes:

**Necesidades fisiológicas**, comprende necesidades como el consumo de alimentos, sexo, bienestar físico y emocional, buena alimentación y otras de tipo física.

**Necesidades de seguridad**, comprende aspectos como el bienestar psicológico, económico; así como la protección y seguridad ante posibles daños físicos y emocionales.

**Necesidades sociales**, comprende la necesidad de brindar afecto y también encontrar respuestas afectivas en otras personas.

**Necesidad de estima**, tener una apreciación estable y positiva sobre uno mismo, con auto respeto y la estima de los compañeros, reconocimiento, logro, estatus, entre otras cosas.

**Autorrealización**, comprende la posibilidad de lograr desarrollar las propias habilidades, para que el sujeto se sienta realizado como ser humano.

## **B.3. Teoría de la discrepancia de Locke (1976)**

Doctrina planteada por Locke, quien fundamenta que la satisfacción es influenciada por los valores laborales que se instauran para cada trabajo. Bajo esa premisa, el autor argumentó que los valores de un sujeto están ordenados según importancia, por eso un colaborador conserva una jerarquía de valores (Chiang, et al., 2010). Se plantea 3 elementos que son:

### **La satisfacción con las dimensiones del trabajo**

Este elemento comprende aspectos afectivos de carácter personal inherentes al trabajo y la organización.

### **Descripción de las dimensiones**

Este elemento comprende percepciones que no están asociadas a los afectos y que se encuentran en experiencias asociadas a las especificaciones del trabajo.

### **Relevancia de las dimensiones**

Contempla la importancia que el trabajador asigna a las dimensiones del trabajo.

### **C) Causas principales de la insatisfacción laboral**

En muchos informes literarios, se reconoce que hay muchos factores que inciden negativamente en los trabajadores, ocasionando la insatisfacción y deseos de abandonar el trabajo (Hannoun, 2011). Se menciona que las causas de insatisfacción laboral pueden ser:

- **Bajo salario.** Todo trabajador debe percibir que recibe un salario justo, de lo contrario podría dar lugar a la insatisfacción (Hannoun, 2011).
- **Relación deteriorada con el jefe o compañeros.** La mala relación puede ser ocasionada por celos, envidia o por conductas inadecuadas de parte de algún compañero o trato déspota de un jefe (Hannoun, 2011).

Por lo general, la mala relación con el jefe, suele ser causada por actitudes prepotentes que estos muestran hacia su personal o por exceso de trabajo que dejan al trabajador (Hannoun, 2011).

Inclusive, se instaure que entre compañeros de trabajos hay envidias y celos profesionales que hacen que se juzgue a una persona como amenaza que podría quitarle el puesto. Las relaciones conflictivas dentro de una organización ocasionarán que una persona sienta la necesidad de abandonar su trabajo por otro (Hannoun, 2011).

- **Escasa o nulas posibilidades de promoción.** Cuando un sujeto ambicioso con aspiraciones se siente estancado en su puesto laboral y observa que se le está pasando el tiempo y, ni asciendo de categoría, se mostrará insatisfecha y apática en su trabajo. Se origina el desequilibrio entre lo que espera y lo que obtiene de la organización (Hannoun, 2011).
- **Personas inseguras.** Los trabajadores que tienen baja confianza de su persona, en sus aptitudes y habilidades para cumplir su labor. Sienten que no tienen la capacidad de concretar de manera correcta o adaptarse al trabajo, esto le causa miedo y profunda inseguridad, así como la insatisfacción laboral (Hannoun, 2011).

- **Dificultad para adaptarse al ambiente laboral.** Algunos trabajadores son poco pacientes que frecuentemente están cambiando de trabajo, porque se aburren de su labor con facilidad o, porque aspiran crecer profesionalmente en un plazo de tiempo corto. Por lo general, se sienten insatisfechos y requieren cambiar de trabajo (Hannoun, 2011).
- **Malas condiciones laborales.** La insatisfacción también puede ser efecto de las políticas de una organización o del entorno rutinario y precario donde se ubica el trabajador y que no le permite cumplir con su labor de manera cómoda (Hannoun, 2011).
- **Circunstancias personales y laborales.** Condiciones como el género, experiencia de trabajo, edad, grado de instrucción o cultura, resultan ser factores determinantes en el tipo de trabajo que una persona pueda asumir, por lo que el empleo por debajo de la experiencia o preparación que posea una persona le ocasionaría cierta insatisfacción profesional (Hannoun, 2011).

Situación similar puede ocurrir en personas que no pueden brindar el suficiente tiempo para sus asuntos familiares y a su propia familia, como es el caso del personal que tiene hijos menores de edad o con otras cargas familiares.

#### **D) Manifestaciones de insatisfacción laboral**

Los trabajadores pueden expresar su insatisfacción de muchas formas, que se pueden categorizar en dos dimensiones; por un lado, se trata de formas constructiva o destructiva, mientras que la otra se presenta de una forma pasiva o activa. Dentro de los potenciales comportamientos de acuerdo a Ruiz (2009) se encuentra lo siguiente:

**Abandono:** Implica el deseo del trabajador por salir de la empresa o institución, incluye el hecho de buscar otro empleo o el de renunciar (Ruiz, 2009).

**Expresión:** Se trata de un intento constructivo y activo por corregir la situación. Incluye la solicitud de mejorar sus condiciones de trabajo, análisis de conflictos con los jefes y algunas urgencias de organizar actividades sindicales (Ruiz, 2009).

**Lealtad:** Se trata de una espera pasiva, pero optimista en el sentido de apreciar que la situación se mejore con el tiempo. Implica confiar en la empresa a pesar de las críticas externas y tener confianza que la administración desarrollará lo conveniente (Ruiz, 2009).

**Negligencia:** Se trata de una actitud pasiva que tolera acontecimientos de situaciones difíciles. Involucra la tardanza o ausentismo, reducción de los esfuerzos y son más frecuentes los errores (Ruiz, 2009).

Es menester señalar, que tanto la negligencia y las conductas de abandono son variables que pueden tener efectos sobre el rendimiento, así como en la productividad, la rotación y el ausentismo, mientras que la lealtad es considerada como comportamiento constructivo que permiten a los trabajadores soportar escenarios desagradables o revivir la satisfactoria laboral (Ruiz, 2009).

### **E) Dimensiones de satisfacción laboral**

Muchas conceptualizaciones referidas a la satisfacción laboral, lo señalan como una actitud global o estado emocional hacia el trabajo. En este hecho, Palma (2009), realiza una evaluación científica sobre la satisfacción laboral, tomando dimensiones básicas del trabajo que se mencionan a continuación:

**Significación de la tarea:** Hace referencia a la predisposición del personal en función de atribuciones relacionadas con el trabajo (realización, sentido de esfuerzo, aporte material y/o equidad) (Palma, 2009).

**Condiciones de trabajo:** Implica aspectos materiales o estructurales donde el personal se desenvuelve como parte de su trabajo cotidiano y de caracterizarse por ser facilitador para ejercer un adecuado desempeño en las tareas (Palma, 2009).

**Reconocimiento personal:** Se trata de la valoración hacia el trabajo a partir del reconocimiento de los jefes, amigos y de uno mismo asociada al logro o buen desempeño en el trabajo o por el impacto de estos en resultados indirectos (Palma, 2009).

**Beneficios económicos:** Se trata del grado de complacencia que tiene un trabajador con respecto al incentivo económico habitual o adicional como recompensa por el trabajo o logro que se pueda obtener en el ámbito laboral (Palma, 2009).

### **2.3. Bases filosóficas**

De acuerdo a ciertas acepciones, la presente investigación se encaminó desde una corriente positivista, puesto que los fenómenos fueron factibles de medición cuantitativa; en consecuencia, pudieron ser analizados y contribuir a la ciencia. Este tipo de estudios tienen el prospecto de desarrollar conocimientos, su incidencia se ha extendido a las ciencias duras (físicas, matemáticas, estadísticas, etc.) (Pérez, 2015).

La filosofía del positivismo argumenta que el conocimiento se limita a hallazgos “positivos”, esto quiere decir, que son perceptibles, reales y verificables. Así, las informaciones se basan en experiencias sensoriales y percepciones, interpretadas en base a razones y la lógica. Precisamente, para conocer las percepciones de un grupo de personas, en el modelo positivista, se hace uso de métodos estadísticos descriptivos e inferenciales (Guamán, et al., 2020).

Por lo expuesto, se puede asumir que el estudio tiene como base a la filosofía positivista, en vista que las variables en análisis tuvieron cualidades para ser evaluadas bajo criterios estadísticos; además, para la contrastación de las hipótesis planteadas se empleó una prueba inferencial ampliamente valorada como el Rho de Spearman; por ende, se caracterizó por ser de enfoque cuantitativo y sin realizar alguna intervención experimental.

## **2.4. Definiciones de términos básicos**

### Colaboradores

Para Alles (2007), son la base de toda institución, distinguida como una persona que, a pesar de ser subordinado de una jefatura, lo es desde una óptica que enriquece a ambos.

### **Conexión con el trabajo**

En el caso de Rodríguez y Betanzos (2011), esto se define como una relación mutua, es decir, los empleados se esfuerzan por lograr los objetivos de la empresa, a cambio reciben beneficios de la empresa.

### **Entusiasmo**

Gutiérrez (2010) afirma que es un estado psicológico positivo del personal, distinguido por un alto nivel de energía y fuerza, así como una dedicación y pasión por el trabajo, así como la absorción y concentración completas de las actividades laborales.

### Evaluaciones

Sánchez y Calderón (2012) se define como un proceso sistemático, muy costoso y lleva mucho tiempo mejorarlo. Por lo tanto, la compañía debe proporcionar suficiente tiempo, recurso y darle la impericia correspondiente.

### Gerentes

Según Tabares, et al. (2016), es el colaborador de mayor rango en una organización, es

el que desarrolla un plan, ejecuta un proyecto, realiza estrategias de gestión y control apropiados para lograr los objetivos establecidos.

### **Inspiración**

Según Peña (2015), es un estado de ánimo que induce a los colaboradores a realizar las actividades de la compañía para proporcionar un valor agregado sustancial a su organización.

### **Persistente**

Según Hernández, et al. (2004), son colaboradores que intentan de distintas maneras lograr y alcanzar los objetivos organizacionales, no se rinden. Los individuos más tenaces encuentran mejores resultados porque están motivados con el ambiente laboral.

### **Propósito**

Según Mourkogiannis (2007) es inherente a la gestión. Los que tienen una comprensión clara de las razones para la toma de decisiones y la acción son aquellos que se han movido de acuerdo con su propósito.

### Objetivos

[Vales \(2017\) postula que existe tres tipos de objetivos](#), entre estos está el objetivo a corto, a mediano y a largo plazo. El primero es cómo se ve la empresa en el tiempo, el segundo está relacionado con el comportamiento actual.

## **2.5. Hipótesis de investigación**

### **2.5.1. Hipótesis general**

Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

### **2.5.2. Hipótesis específicas**

Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

### 2.5.3. Operacionalización de variables

**Tabla 1.**

*Matriz de la operacionalización de la variable gestión administrativa*

Variables	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rango	Instrumento	Muestra
V. 1 Gestión administrativa	1.1. Planeación	1.1.1: Toma de decisión	1 - 6	Muy deficiente (1)		Cuestionario	Funcionarios
		1.1.2: Planes					
		1.1.3: Estrategias					
	1.2. Organización	1.2.1: Estructura	7 - 12	Deficiente (2)	Deficiente (24 - 56)		
		1.2.2: Diseño organizacional					
		1.2.3: Recursos humanos					
	1.3. Dirección	1.3.1: Motivación	13 - 18	Aceptable (3)	Regular (57 - 88)		
		1.3.2: Liderazgo					
		1.3.3: Trabajo en equipo					
	1.4. Control	1.4.1: Evaluaciones	19 - 24	Muy bueno (5)			
		1.4.2: Medidas de control					

**Tabla 2.**

*Matriz de la operacionalización de la variable satisfacción laboral*

Variable	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escalas y valores	Niveles y rango	Instrumento	Muestra
V.2 Satisfacción laboral	1.1. Significación de la tarea	1.1.1: Rendimiento	1 - 8	Total en desacuerdo (1)		Cuestionario	Funcionarios
		1.1.2: Aptitudes					
		1.1.3: Apreciación Valorativa					
	1.2. Condiciones de Trabajo	1.2.1: Comodidad	9 - 17	En desacuerdo (2)	Insatisfecho (75 - 88)		
		1.2.2: Ambiente físico					
		1.2.3: Distribución física					
	1.3. Reconocimiento personal	1.3.1: Mal trato	18 - 22	Indeciso (3)	Promedio (89 - 102)		
		1.3.2: Relaciones interpersonales					
		1.3.3: Apoyo moral					
	1.4. Beneficios económicos	1.4.1: Remuneración	23 - 27	De acuerdo (4)	Satisfecho (103 - a más)		
		1.4.2: Calidad de trabajo					
		1.4.3: Ascenso					
				Total acuerdo (5)			

## CAPÍTULO III

### METODOLOGÍA

#### 3.1. Diseño metodológico

##### 3.1.1. Tipo de investigación

El estudio a realizar tuvo una metodología de tipo básica, ya que no se intenta crear nuevas teorías, sino solo aumentar con informaciones a las ya existentes. Para Carrasco (2008) una investigación de tipo básica se caracteriza por aumentar datos y conocimientos a las investigaciones ya realizadas, es decir, este estudio no llegó a crear nuevas técnicas o procedimientos, sino solo las ratifica o deniega.

##### 3.1.2. Nivel de investigación

Para Bernal (2016) un estudio descriptivo debe describir las características más notables de un fenómeno, de un individuo o de cosas, es decir, son las características que les hacen reconocibles a los ojos de los demás. Así mismo, define a una investigación correlacional como un estudio que busca identificar la relación entre las variables.

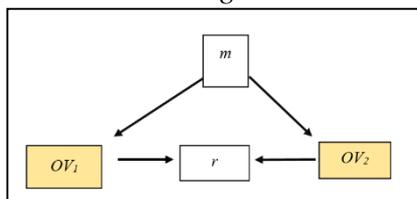
Teniendo en cuenta lo mencionado en el párrafo anterior, el nivel de la presenta investigación fue descriptiva – correlacional, puesto que se buscó encontrar relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

##### 3.1.3. Diseño de investigación

De diseño no experimental, dado que en el desarrollo del estudio no se llegó a manipular ninguna de las dos variables, solo fueron evaluadas y analizadas. Hernández, et al. (2014) definen a este tipo de diseño como investigaciones que solo analizan las variables, más no manipulan ninguno de sus componentes, evaluándolos en su campo natural.

Gráficamente se representa de la siguiente manera:

**Figura 2.**  
*Diseño de investigación*



**Fuente:** Hernández et al. (2014)

Dónde:

**M:** Unidades de análisis

**OV<sub>1</sub>:** Observación de la variable gestión administrativa

**OV<sub>2</sub>:** Observación de la variable satisfacción laboral

**r:** Coeficiente de correlación.

### **3.1.4. Enfoque de investigación**

Es cuantitativa, en vista que los datos se caracterizaron por ser numéricos y fueron sometidos a evaluaciones estadísticas con la finalidad de corroborar teorías. Sobre ello, Hernández y Mendoza (2018) explican que los estudios correlacionales son idóneos cuando se tiene el propósito de indagar sobre la correlación entre dos variables.

## **3.2. Población y muestra**

### **3.2.1. Población**

Para Bernal (2016) es el conjunto de todos los elementos que están involucrados en el estudio. Así, el tamaño de la población llegó a estar constituida por 57 funcionarios de las áreas administrativas de la MDH.

### **3.2.2. Muestra**

Bernal (2016) indica que la muestra se debe estimar conociendo todos los aspectos que contiene la estadística, ya que se debe seguir los métodos y las técnicas requeridas.

Asumiendo que la población estimada en la investigación es reducida, se llegó a emplear como muestra a todas las unidades población, en otros términos, la muestra estuvo representada por los 57 funcionarios de las áreas administrativas de la Municipalidad Distrital de Huaura.

## **3.3 Técnicas de recolección de datos**

### **3.3.1. Técnica de investigación**

#### **Encuesta**

La técnica que se empleó es la encuesta, pues es un proceso donde se obtiene informaciones de la misma población, sin alterar ni modificar la realidad de los datos. Sobre

ello, Arias (2006), agrega que en la encuesta se recoge informaciones de la misma población acerca de un problema en particular o sobre sí mismo.

### 3.2.2 Instrumentos de investigación

#### Cuestionarios

Se empleó dos cuestionarios, una por variable. Según Arias (2006), es un conjunto de preguntas cerrada o abiertas que, según sea el caso, es absuelta por la misma población de forma virtual o física.

#### Cuestionario de Gestión administrativa

Para evaluar la variable gestión administrativa se empleó un cuestionario creado por Bernal (2020), para evaluar las apreciaciones que tienen los funcionarios sobre la gestión administrativa. Este instrumento integra 24 ítems designados para cuatro (4) dimensiones que son: Planificación, organización, dirección y control, con una valoración de Escala Likert donde 1 es muy deficiente, 2 es deficiente, 3 es aceptable, 4 es bueno y 5 es muy bueno, según la valoración que tenga el individuo. Su administración es individual. A continuación, se detalla cada una de las dimensiones con sus ítems:

**Tabla 3.**

*Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento de gestión administrativa*

Factor	Ítems
Planificación	1 – 6
Organización	7 – 12
Dirección	13 – 18
Control	19 – 24

Teniendo como rango y niveles:

**Tabla 4.**

*Baremo del cuestionario del instrumento de gestión administrativa*

Nivel de satisfacción	Planificación	Organización	Dirección	Control	Puntaje total
Eficiente	23 - 30	23 - 30	23 - 30	23 - 30	89- 120
Regular	15 -22	15 -22	15 -22	15 -22	57 - 88
Deficiente	6 - 14	6 - 14	6 - 14	6 - 14	24 – 56

En relación a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, fue realizado por el autor principal del instrumento, se recurrió al método de consistencia interna, consiguiendo resultados superiores a 8.00 de coeficiente de Alfa de Cronbach, con lo que se dedujo que el instrumento es fiable.

**Tabla 5.**

*Confiabilidad del cuestionario de gestión administrativa*

Método/Coeficiente	Correlación
Alfa de Cronbach	0.96 *

**Cuestionario de Satisfacción laboral SL-SPC**

Para evaluar la satisfacción laboral se utilizó la Escala de Satisfacción laboral CL –SPC de Palma (2009), para analizar el nivel de agrado que tienen los funcionarios hacia su centro de trabajo. Este instrumento integra 27 ítems designados para cinco (5) dimensiones que son: Significación de la tarea, condiciones de trabajo, reconocimiento personal y beneficios económicos, con una valoración de Escala Likert donde 1 es nunca, 2 es casi nunca, 3 es a veces, 4 es casi siempre y 5 es siempre, según la valoración que tenga el individuo. Su administración es individual. A continuación, se detalla las dimensiones con sus ítems:

**Tabla 6.**

*Dimensiones y cantidad de ítems del instrumento de satisfacción laboral*

Factor	Ítems
Significación de la tarea	1 - 8
Condiciones de trabajo	9 - 17
Reconocimiento personal	18 - 22
Beneficios económicos	23 - 27

Teniendo como rango y niveles:

**Tabla 7.**

*Baremo del cuestionario del instrumento de satisfacción laboral*

Nivel de satisfacción	Significación de la tarea	Condiciones de Trabajo	Reconocimiento Personal	Beneficios Económicos	Puntaje total
Satisfecho	33 - 37 o más	35 - 41 o más	20 - 24 o más	16 - 20 o más	103 o más
Promedio	28-32	27-34	18-19	11-15	89-102
Insatisfecho	24 o menos	26 o menos	17 o menos	10 o menos	88 o menos

Respecto a la confiabilidad y validez del instrumento seleccionado, fue realizado por el autor principal del instrumento, se trabajó con una muestra conformada por personal de Lima Metropolitana a través del método de consistencia interna, consiguiéndose resultados superiores a 8 para los coeficientes Alfa de Cronbach y Guttman, infiriéndose que el instrumento es fiable.

**Tabla 8.**

Confiabilidad Escala SL-SP

Método/Coeficiente	Correlación
Consistencia Interna/Alfa de Cronbach	0.84 *
Mitades/Guttman	0.81 *

### 3.4. Técnicas para el procesamiento de la información

La primera tarea fue solicitar las autorizaciones respectivas a la gerencia de la Municipalidad, para desarrollar el estudio utilizando su denominación y sus instalaciones. Una vez se contó con las autorizaciones, se procedió a identificar a los funcionarios y explicarles el objetivo de la encuesta. Los datos fueron útiles para concretar procedimientos estadísticos en el SPSS donde; básicamente, se realizaron los siguientes análisis:

#### **Análisis descriptivo**

Es un procedimiento que su propósito es establecer el nivel de cada variable y cada una de sus dimensiones, son representadas en frecuencias y porcentajes, para luego realizar las interpretaciones de acuerdo a los datos presentados.

#### **Análisis correlacional**

Es un procedimiento que consistió en contrastar las hipótesis planteadas a través de un estadístico inferencial como el Rho de Spearman, el cual permitió determinar el grado de asociación que se da entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Análisis de resultados

##### 4.1.1. Características de la población

**Tabla 9.**

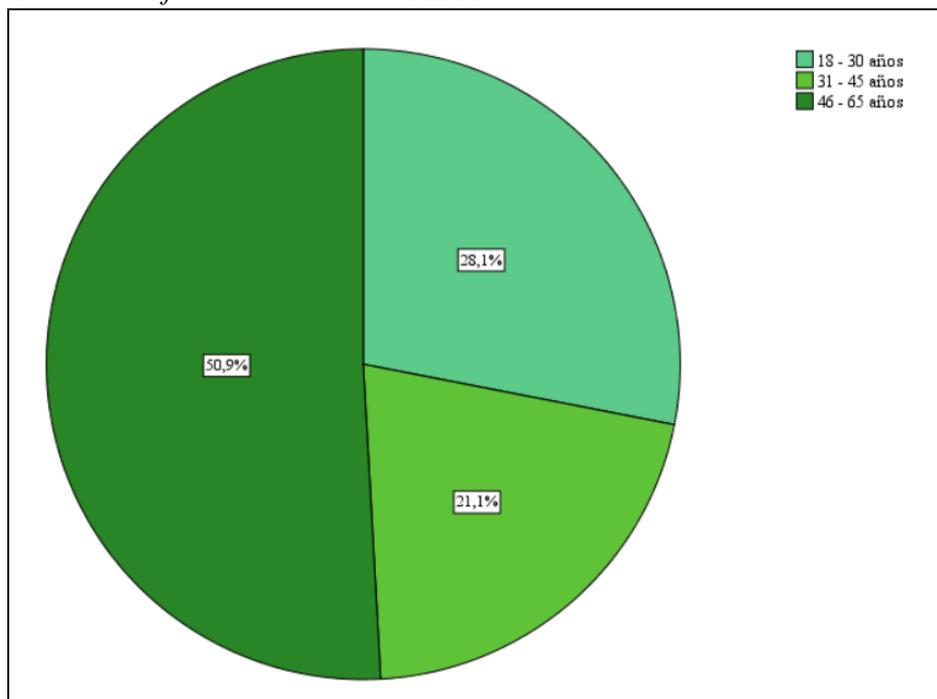
*Edad de los funcionarios de la MDH*

Edad	Frecuencia	Porcentaje
18 - 30 años	16	28,1%
31 - 45 años	12	21,1%
46 - 65 años	29	50,9%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 3.**

*Edad de los funcionarios de la MDH*



*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 9, se observa que del 100% de los funcionarios encuestados, el 28.1% (16) tienen de 18 a 30 años, el 21.1% (12) tuvo de 31 a 45 años y el 50.9% (29) tuvo de 46 a 65 años. Por lo tanto, se logró identificar que, entre los funcionarios de la MDH, la edad predominante es de 46 a 65 años.

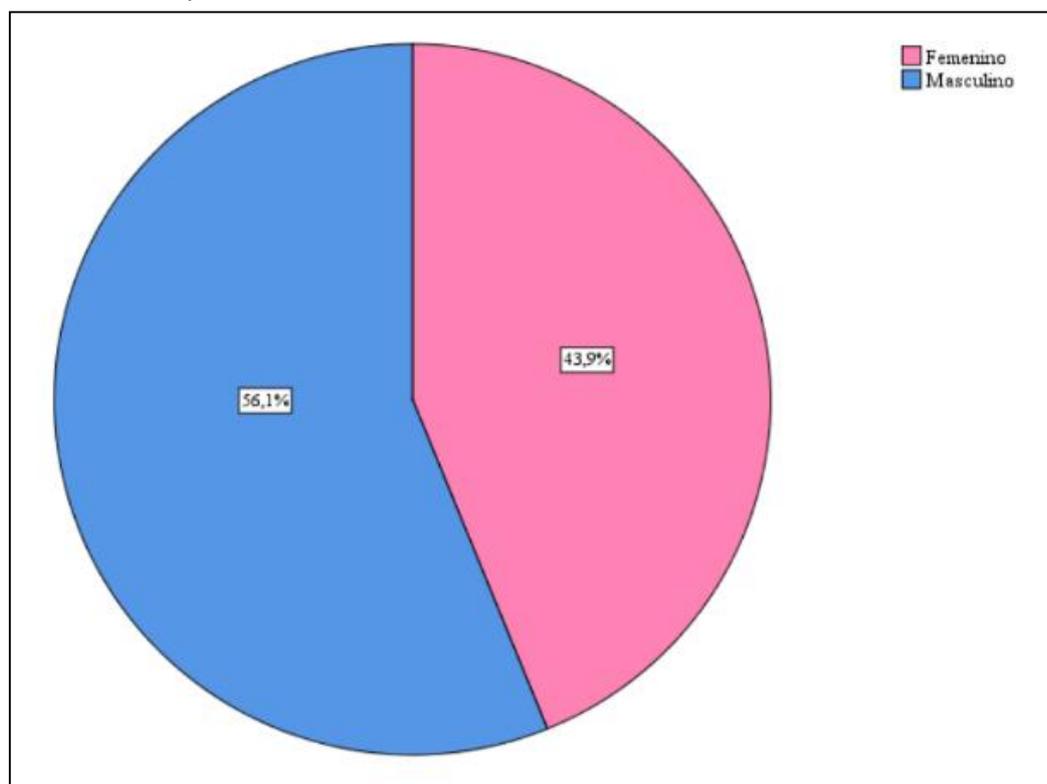
**Tabla 10.**  
*Género de los funcionarios de la MDH*

Género	Frecuencia	Porcentaje
Femenino	25	43,9%
Masculino	32	56,1%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 4.**

*Género de los funcionarios de la MDH*



*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 10, se observa que del 100% de los funcionarios encuestados, el 43.9% (25) es de género femenino y 56.1% (32) es de género masculino. De las cifras expuestas, se logró identificar que, entre los funcionarios de la MDH, el género predominante fue el masculino.

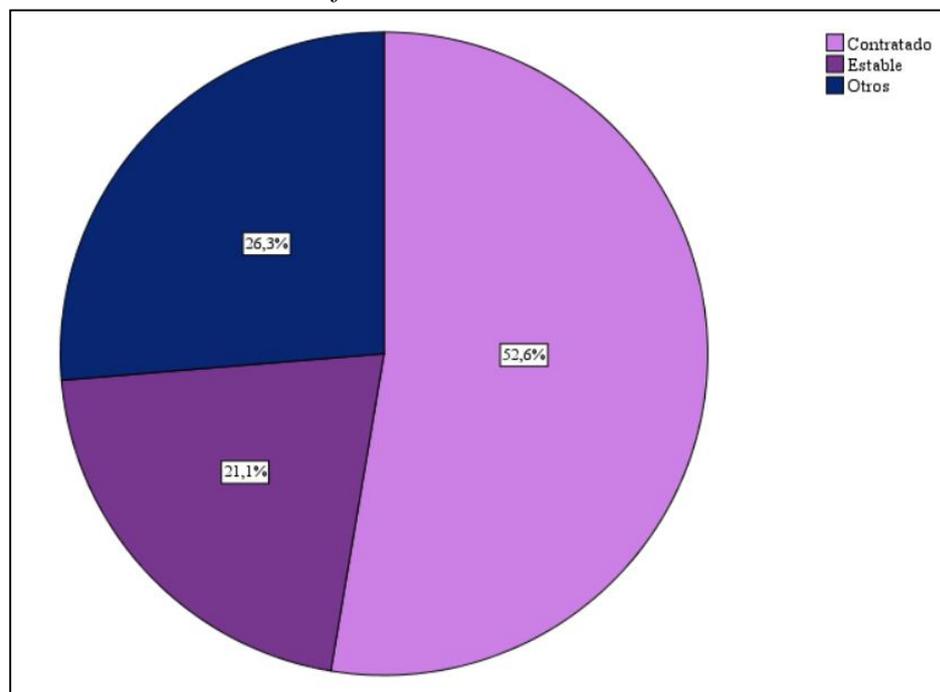
**Tabla 11.**  
*Condición laboral de los funcionarios de la MDH*

	Frecuencia	Porcentaje
Contratado	30	52,6%
Estable	12	21,1%
Otros	15	26,3%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 5.**

*Condición laboral de los funcionarios de la MDH*



*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 11, se observa que del 100% de los funcionarios encuestados, el 52.6% (30) labora en la municipalidad en condición de contratado, el 21.1% (12) labora en condición de estable y el 26.3% (15) pertenece a otra condición laboral como CAS y/o RH. De las cifras expuestas, se logró identificar que, entre los funcionarios de la MDH, labora en dicha institución como contratado.

#### 4.1.2. Resultados descriptivos

##### A) Variable 1. Gestión administrativa

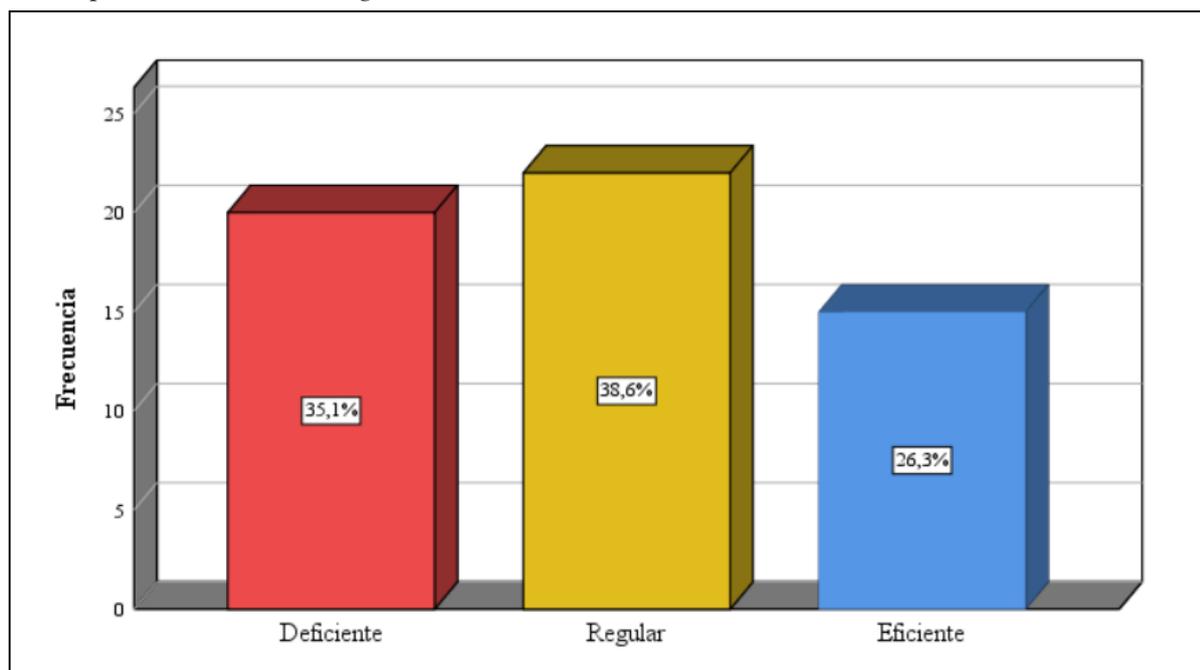
**Tabla 12.**  
*Descripción de la variable gestión administrativa*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	20	35,1%
Regular	22	38,6%
Eficiente	15	26,3%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

##### **Figura 6.**

*Descripción de la variable gestión administrativa*



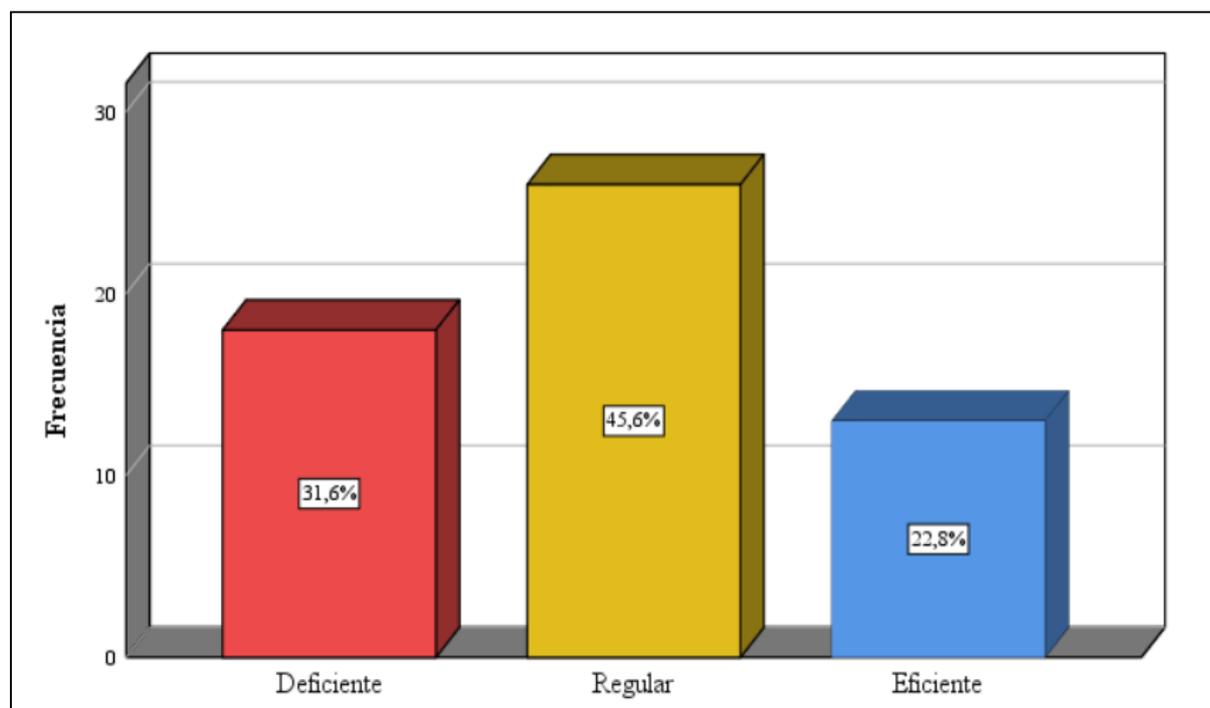
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 12, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 35.1% (20 funcionarios) consideran que la gestión administrativa en la entidad edil alcanza un nivel deficiente, el 38.6% (22 funcionarios) consideran que es de nivel regular y el 26.3% (15 funcionarios) afirman que es de nivel eficiente.

**Tabla 13***Descripción de la dimensión planeación*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	31,6%
Regular	26	45,6%
Eficiente	13	22,8%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 7.***Descripción de la dimensión planeación*

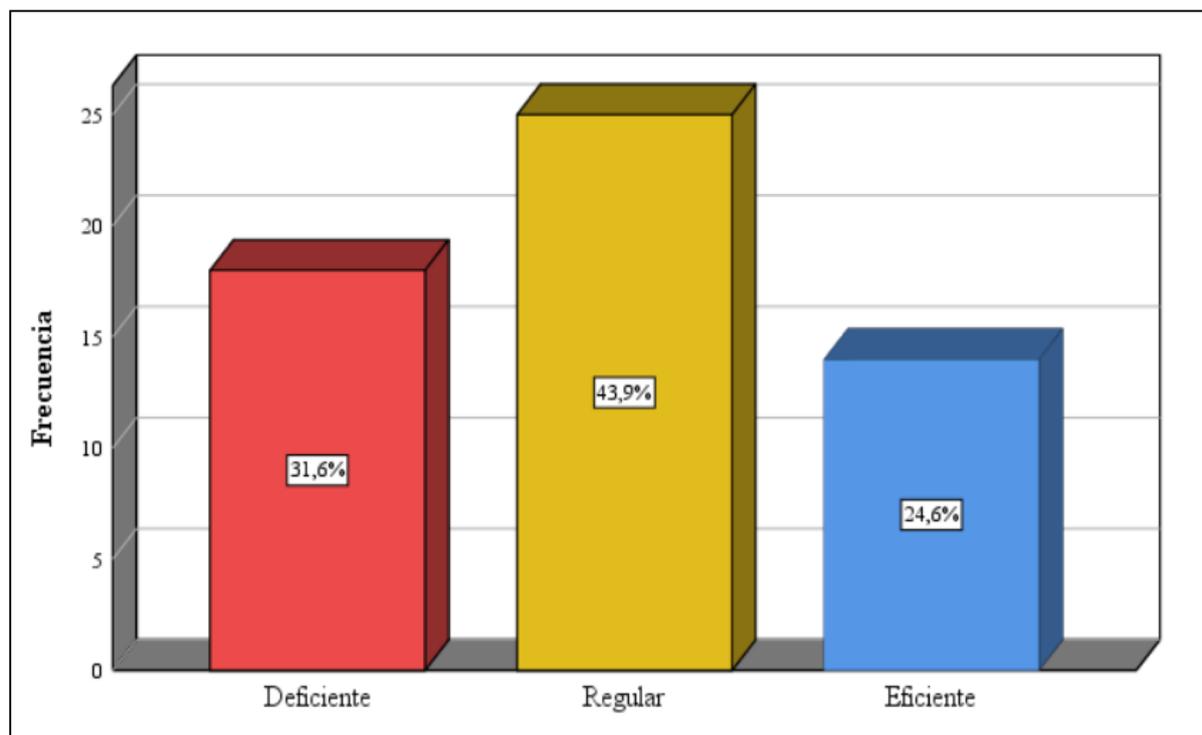
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 13, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 31.6% (18 funcionarios) consideran que la planeación de las actividades o gestiones son de nivel deficiente, el 45.6% (26 funcionarios) consideran que es de nivel regular y el 22.8% (13 funcionarios) afirman que es de nivel eficiente.

**Tabla 14.***Descripción de la dimensión organización*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	18	31,6%
Regular	25	43,9%
Eficiente	14	24,6%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 8.***Descripción de la dimensión organización*

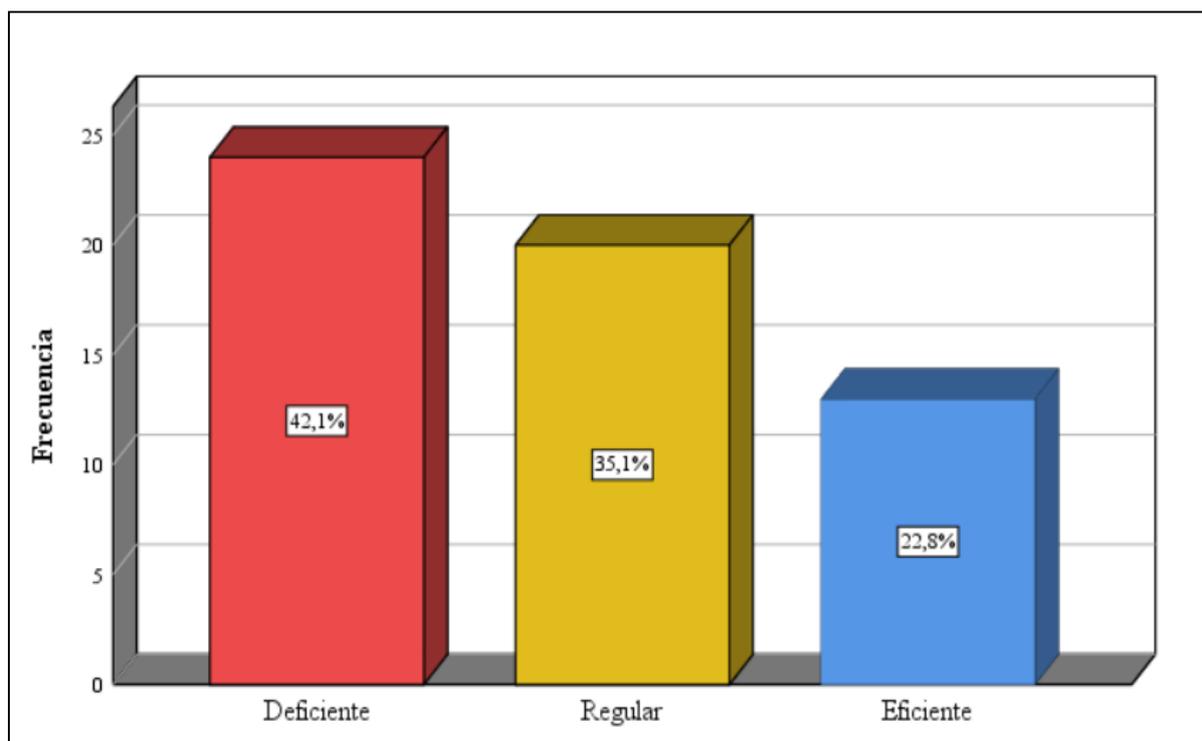
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 14, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 31.6% (18 funcionarios) consideran que la organización de las actividades o gestiones son de nivel deficiente, el 43.9% (25 funcionarios) consideran que es de nivel regular y el 24.6% (14 funcionarios) afirman que es de nivel eficiente.

**Tabla 15.***Descripción de la dimensión dirección*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	24	42,1%
Regular	20	35,1%
Eficiente	13	22,8%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 9.***Descripción de la dimensión dirección*

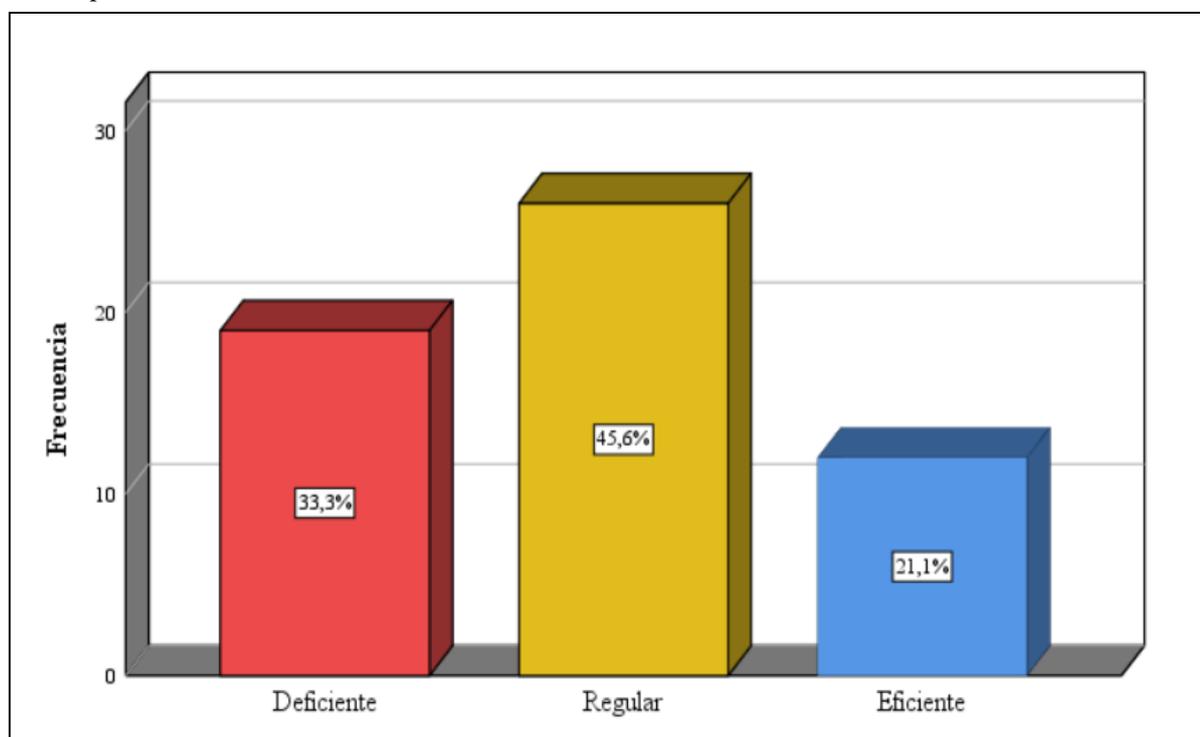
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 15, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 42.1% (24 funcionarios) consideran que la dirección de las actividades o gestiones son de nivel deficiente, el 35.1% (20 funcionarios) consideran que es de nivel regular y el 22.8% (14 funcionarios) afirman que es de nivel eficiente.

**Tabla 16.***Descripción de la dimensión control*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Deficiente	19	33,3%
Regular	26	45,6%
Eficiente	12	21,1%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 10.***Descripción de la dimensión control*

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 16, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 33.3% (19 funcionarios) consideran que el control de las actividades o gestiones son de nivel deficiente, el 45.6% (26 funcionarios) consideran que es de nivel regular y el 21.1% (12 funcionarios) afirman que es de nivel eficiente.

## B) Satisfacción laboral

**Tabla 17.**

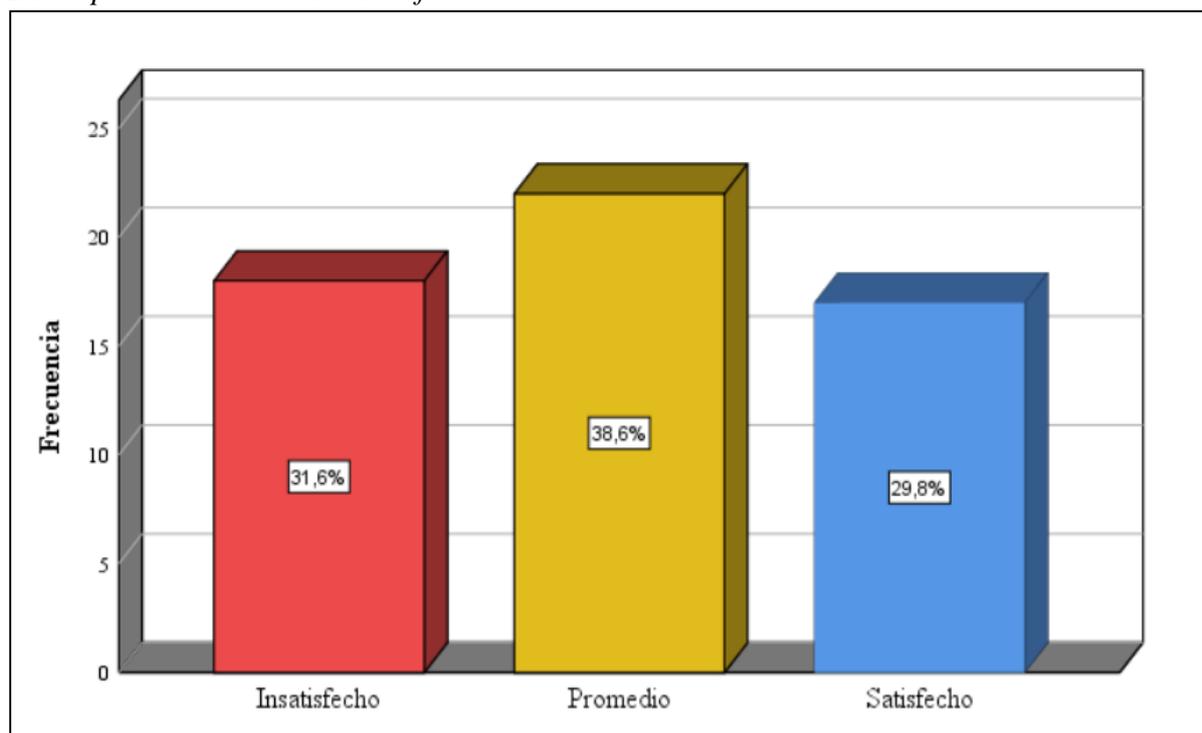
*Descripción de la variable satisfacción laboral*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	18	31,6%
Promedio	22	38,6%
Satisfecho	17	29,8%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 11.**

*Descripción de la variable satisfacción laboral*



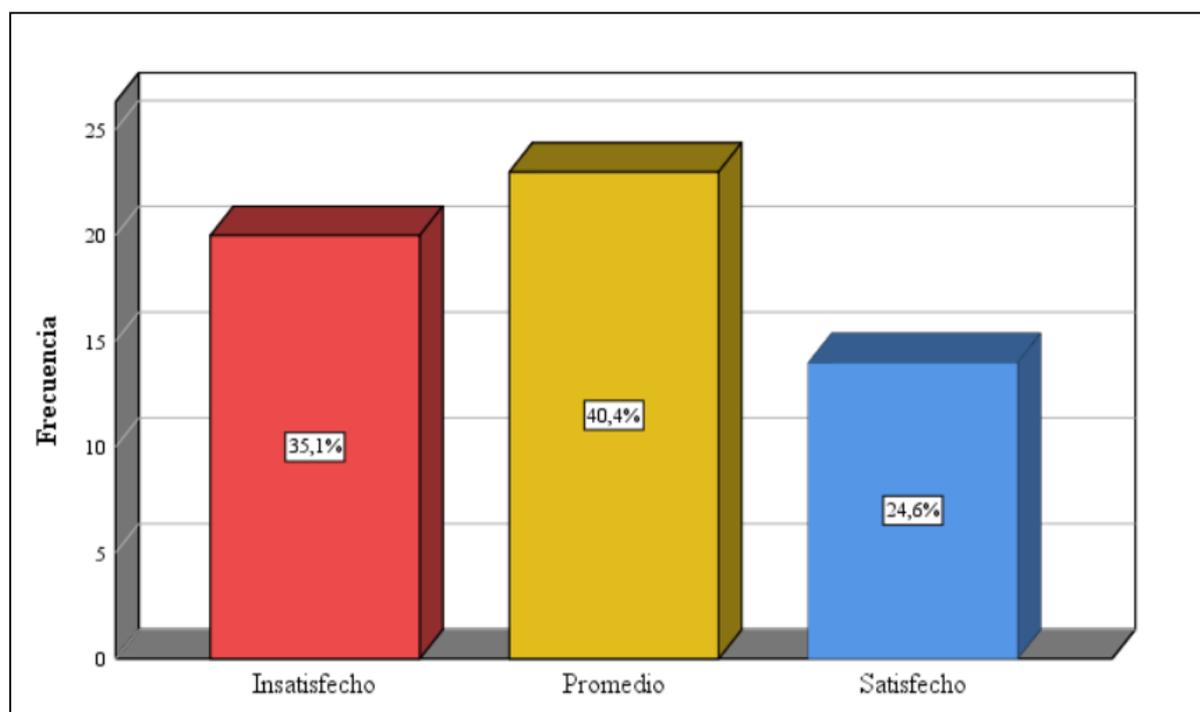
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 17, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 31,6% (18 funcionarios) evidenció estar insatisfecho con su trabajo dentro de la institución, el 38,6% (22 funcionarios) presentó un nivel promedio y el 29,8% (17 funcionarios) demostró estar totalmente satisfecho con su trabajo.

**Tabla 18.***Descripción de la dimensión significación de tarea*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	20	35,1%
Promedio	23	40,4%
Satisfecho	14	24,6%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 12.***Descripción de la dimensión significación de tarea*

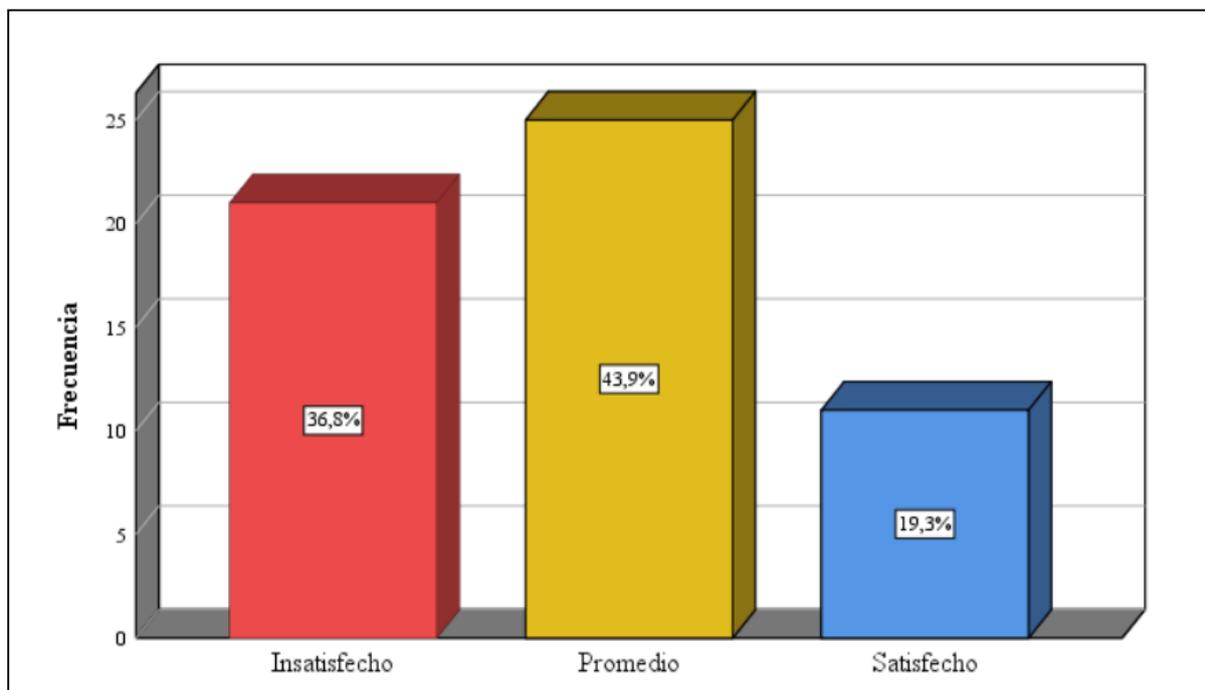
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 18, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 35.1% (20 funcionarios) evidenció estar insatisfecho con la significación de tarea, el 40.4% (23 funcionarios) presentó un nivel promedio y el 24.6% (14 funcionarios) demostró estar totalmente satisfecho con la significación de tarea.

**Tabla 19.***Descripción de la dimensión condición de trabajo*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	21	36,8%
Promedio	25	43,9%
Satisfecho	11	19,3%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 13.***Descripción de la dimensión condición de trabajo*

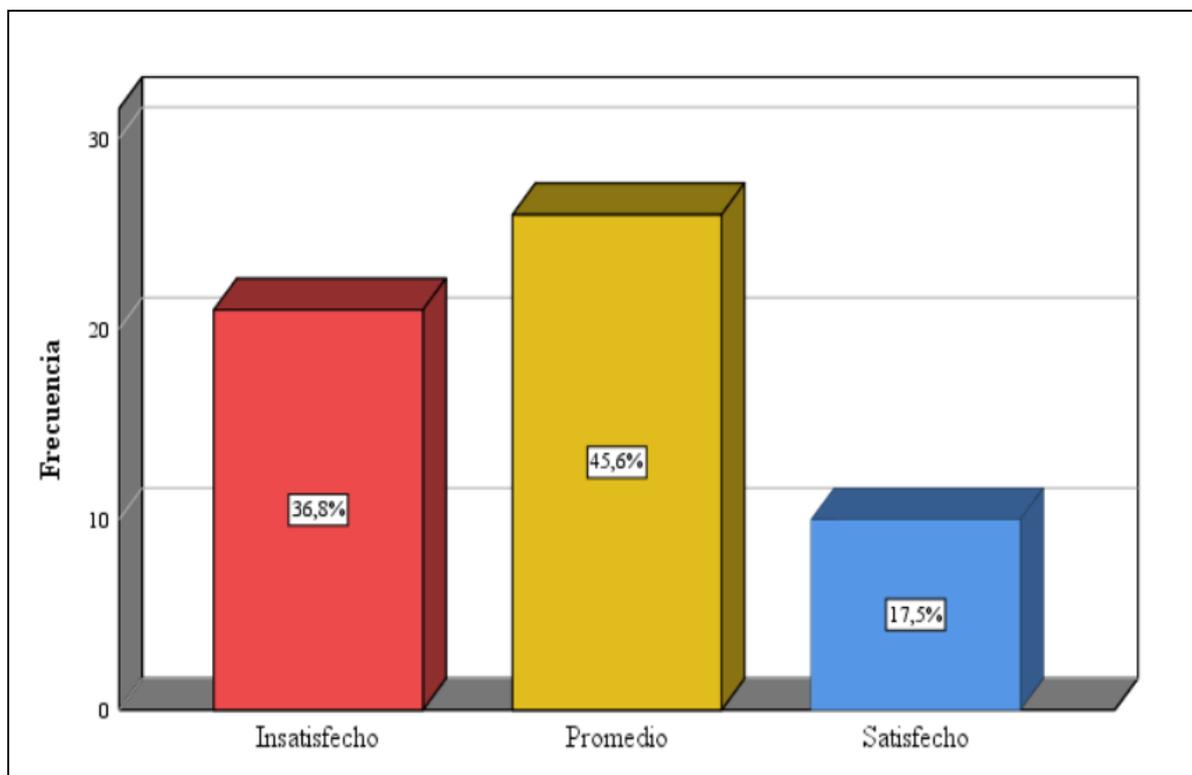
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 19, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 36.8% (21 funcionarios) evidenció estar insatisfecho con las condiciones de trabajo que encuentra en la municipalidad, el 43.9% (25 funcionarios) presentó un nivel promedio y el 19.3% (11 funcionarios) demostró estar totalmente satisfecho con la condición laboral.

**Tabla 20.***Descripción de la dimensión reconocimiento personal*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	21	36,8%
Promedio	26	45,6%
Satisfecho	10	17,5%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 14.***Descripción de la dimensión reconocimiento personal*

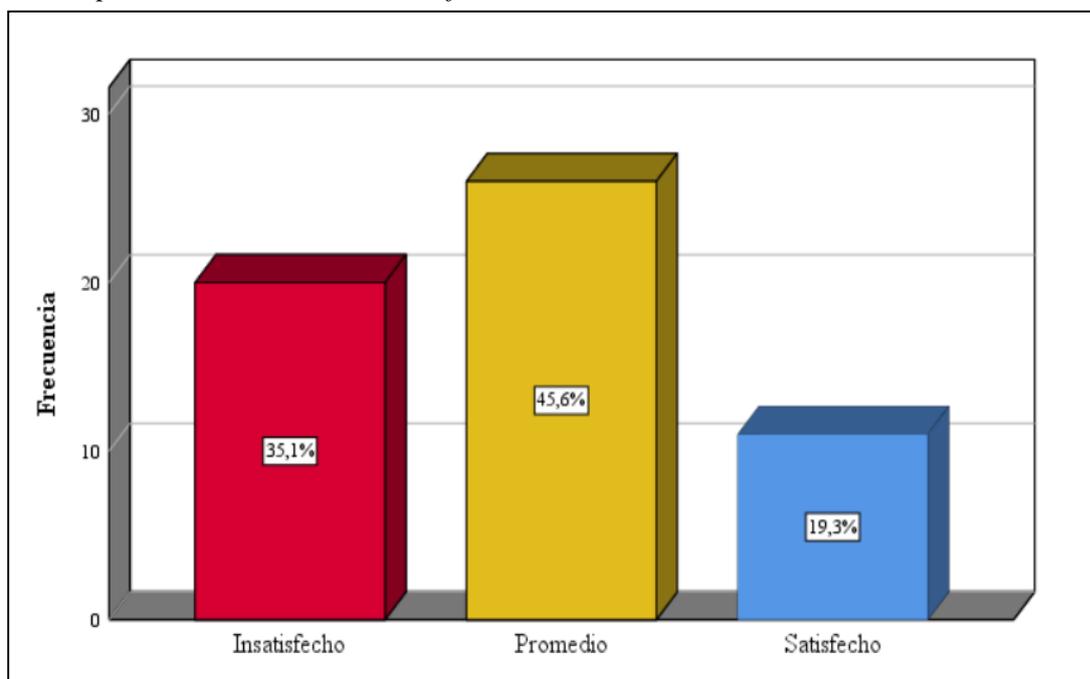
*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 20, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 36.8% (21 funcionarios) evidenció estar insatisfecho con el reconocimiento personal que recibe de parte de la municipalidad, el 45.6% (26 funcionarios) presentó un nivel promedio y el 17.5% (10 funcionarios) demostró estar totalmente satisfecho con el reconocimiento personal.

**Tabla 21.***Descripción de la dimensión beneficios económicos*

Categoría	Frecuencia	Porcentaje
Insatisfecho	20	35.1%
Promedio	26	45.6%
Satisfecho	11	19.3%
Total	57	100,0%

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

**Figura 15.***Descripción de la dimensión beneficios económicos*

*Nota.* Información obtenida de la encuesta.

En la tabla 21, se puede observar que, del total de funcionarios encuestados de la municipalidad, el 35.1% (20 funcionarios) evidenció estar insatisfecho con los beneficios económicos que encuentra en la municipalidad, el 45.6% (26 funcionarios) presentó un nivel promedio y el 19.3% (11 funcionarios) demostró estar totalmente satisfecho con el beneficio económico.

## 4.2. Contrastación de hipótesis

### 4.2.1. Hipótesis general

Ha: Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Ho: No existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

**Tabla 22.**  
*Prueba inferencial de la hipótesis general*

		Satisfacción laboral	
		Coefficiente	0.555**
Rho de Spearman	Gestión administrativa	P valor	0.000
		N	57

*Nota.* Si p valor es menor a 0.01, existe relación significativa.

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 22, que la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, corroborado con los hallazgos obtenidos en la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.555, que enuncia relación moderada entre las variables; además que el p valor es de  $0.000 < \alpha 0.05$ .

### 4.2.2. Hipótesis específica

#### Hipótesis específica 1

Ha: Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Ho: No existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

**Tabla 23.**  
*Prueba inferencial de la hipótesis específica 1*

		Satisfacción laboral	
		Coefficiente	0.375**
Rho de Spearman	Planeación	P valor	0.004
		N	57

*Nota.* Si p valor es menor a 0.01, existe relación significativa.

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 23, que la planeación se relaciona con la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, corroborado con los hallazgos obtenidos en la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.375, que enuncia relación moderada entre las variables; además que el p valor es de  $0.004 < a 0.05$ .

### Hipótesis específica 2

Ha: Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Ho: No existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

**Tabla 24.**  
*Prueba inferencial de la hipótesis específica 2*

		Satisfacción laboral	
		Coefficiente	0.600**
Rho de Spearman	Organización	P valor	0.000
		N	57

*Nota.* Si p valor es menor a 0.01, existe relación significativa.

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 24, que la organización se relaciona con la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, corroborado con los hallazgos obtenidos en la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.600, que enuncia relación moderada entre las variables; además que el p valor es de  $0.000 < a 0.05$ .

### Hipótesis específica 3

Ha: Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Ho: No existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

**Tabla 25.**

#### *Prueba inferencial de la hipótesis específica 3*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Dirección	Coefficiente	0.594**
		P valor	0.000
		N	57

*Nota.* Si p valor es menor a 0.01, existe relación significativa.

### Interpretación

Se aprecia en la tabla 25, que la dirección se relaciona con la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, corroborado con los hallazgos obtenidos en la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.594, que enuncia relación moderada entre las variables; además que el p valor es de  $0.000 < a 0.05$ .

### Hipótesis específica 4

Ha: Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

Ho: No existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

**Tabla 26.**

#### *Prueba inferencial de la hipótesis específica 4*

		Satisfacción laboral	
Rho de Spearman	Control	Coefficiente	0.337*
		P valor	0.010
		N	57

*Nota.* Si p valor es menor a 0.01, existe relación significativa.

### **Interpretación**

Se aprecia en la tabla 25, que el control se relaciona con la satisfacción laboral de los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, corroborado con los hallazgos obtenidos en la prueba de Rho de Spearman con un coeficiente de 0.337, que enuncia relación moderada entre las variables; además que el p valor es de  $0.010 < \alpha 0.05$ .

## CAPÍTULO V

### DISCUSIÓN

#### 5.1 Discusión de resultados

El estudio posee el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022. Luego de cumplir un conjunto de procedimientos científicos, se llegó a efectuar una prueba estadística para evaluar el grado de relación entre las variables, en el cual se obtuvo un coeficiente de 0.555 y un  $p = 0.000$  de Rho de Spearman, interpretándose que entre las variables hay una correlación positiva y moderada. Ese resultado guarda relación con el obtenido por Del Aguila (2021), en su indagación realizada en el Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas, llegó a constatar que a satisfacción laboral está relacionada a la gestión administrativa, corroborada por medio de la prueba Rho de Spearman con un coeficiente de 0.680 y un  $p = 0.000$ . Resultados ratificados también por García (2019), en su estudio realizado en la Municipalidad de San Martín de Porres, llegó a determinar que la relación es significativa y positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral con un coeficiente de 0.798 y un  $p = 0.000$  de la prueba Rho de Spearman. Así mismo, Chiarella (2018) concluyó que existe correlación positiva fuerte entre las variables, encontrando un coeficiente de Rho 0.758 y un  $p = 0.000$ ; al igual que Sihuincha y Ticllasuca (2018) estableció que la correlación es positiva y fuerte entre las variables en mención, con un coeficiente de 0.670 y un  $p = 0.000$  de la prueba R de Pearson.

En el contexto internacional, existen estudios que llegaron a la misma conclusión, como Guerrero y Pérez (2018), en su estudio pudieron constatar la existencia de correlación alta entre las variables satisfacción laboral y gestión administrativa, comprobado con un coeficiente de 0.900 y un  $p = 0.037 < 0.05$ , de la prueba Rho de Spearman.

Cada resultado expuesto pone en evidencia lo establecido en la teoría, donde se imparte que la gestión administrativa busca lograr un entorno óptimo en una organización, de modo que los miembros de esta, desde la gerencia hasta los trabajadores, cumplan de manera óptima y eficiente tareas implicadas en el logro de los objetivos específicos de una institución (Asensio, 2012). Precisamente, ello comprende un conjunto de acciones que involucra el uso de recursos humanos, materiales y financieros de una institución para garantizar el

cumplimiento de los objetivos organizacionales, el cual se aplica organizando tareas, planificando, coordinando procesos y evaluando resultados (Hurtado y Gonzales, 2015).

En efecto, el manejo eficiente de la gestión administrativa implicaría que se ponga en orden los esfuerzos que realiza el personal para el logro de las metas. Para ello, se debe integrar soportes administrativos como la organización de talleres, adecuadas condiciones laborales y otras buenas prácticas para estimular la satisfacción del trabajador, el cual es entendida como un estado emocional o afectivo que influye en el nivel de productividad, de ausentismo o de rotación laboral.

## CAPÍTULO VI

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 6.1 Conclusiones

**Primera.** Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, con un coeficiente de  $Rho = 0.555$  y un  $p=0.000$ , confirmándose que mientras más eficiente sea la gestión administrativa, mayor será la satisfacción laboral de los funcionarios.

**Segunda.** Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, con un coeficiente de  $Rho = 0.375$  y un  $p=0.004$ , confirmándose que mientras mejor sea planificados las actividades organizacionales, habrá mayor satisfacción laboral en los funcionarios.

**Tercera.** Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, con un coeficiente de  $Rho = 0.600$  y un  $p=0.000$ , confirmándose que mientras mejor organizado esté la municipalidad, habrá mayor satisfacción laboral en los funcionarios.

**Cuarta.** Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, con un coeficiente de  $Rho = 0.594$  y un  $p=0.000$ , confirmándose que mientras mejor dirección exista en la municipalidad, habrá mayor satisfacción laboral en los funcionarios.

**Cuarta.** Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022, con un coeficiente de  $Rho = 0.337$  y un  $p=0.010$ , confirmándose que mientras mejor control exista en la municipalidad, habrá mayor satisfacción laboral en los funcionarios.

## 6.2 Recomendaciones

- Primera.** A las autoridades de la municipalidad, integrar un plan que refuerce la gestión administrativa basado en políticas y normas ético profesionales que guíen el ejercicio de las labores institucionales, promoviendo la productividad y el logro de resultados, lo cual se verá reflejado en la apropiada prestación de servicios con valor del sentimiento de satisfacción en los funcionarios y de los vecinos de Huaura.
- Segunda.** A la gerencia administrativa, se sugiere realizar monitoreos y fortalecer la administración estratégica de la municipalidad, comenzando por establecer planes de trabajo, objetivos y metas para cada área o gerencia, recogiendo las opiniones y/o propuestas que los funcionarios ofrecen y con ello, hacerlos sentir parte de la institución.
- Tercera.** A la gerencia administrativa se sugiere que puedan organizar actividades de confraternidad con el objetivo de fortalecer la confianza entre jefes y funcionarios administrativos, buscando que prevalezca el adecuado trato, la colaboración y sobre todo el compromiso hacia la entidad edil.
- Cuarta.** A las jefaturas de áreas, se sugiere que puedan integrar el liderazgo democrático y sobre todo incluir estrategias orientadas en mejorar la motivación de los funcionarios para el desarrollo de sus labores y el buen desenvolvimiento en sus equipos de trabajo.
- Quinta.** A las autoridades de la municipalidad, se sugiere fortalecer los sistemas de control, realizando inspecciones, vigilancia y recogiendo las necesidades de cada área a fin de tener conocimiento sobre escenarios que pueden estar afectando el cumplimiento de las metas y las adecuadas condiciones laborales que requieren los funcionarios de la municipalidad para desarrollarse eficientemente.

## CAPÍTULO VII

### REFERENCIAS

#### 7.1. Fuentes documentales

- Chiarella, D. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción del trabajo en el personal de la Municipalidad Distrital de Torata 2018*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/26958>
- Del Aguila, F. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en colaboradores del Gobierno Sub Regional de Alto Amazonas, 2020*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/58869>
- Guerrero, C. y Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. [Tesis de maestría. Universidad Técnica de Ambato]. Repositorio UTA. <http://repositorio.uta.edu.ec/jspui/handle/123456789/28321>
- García, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/39449>
- Loor, J. y 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 pregrado. Escuela Superior Politécnica Agropecuaria de Manabí Manuel Félix López]. Repositorio ESPAM <https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1525/1/TTAP56D.pdf>
- Oyaque, S. (2021). *Gestión administrativa y desempeño de funciones en el Rodeo, Ecuador*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de la UCV. <https://hdl.handle.net/20.500.12692/78981>
- Perez, P. (2011). *Satisfacción laboral. Una revisión actual de la aplicación del concepto de satisfacción laboral y su evaluación – Hacia un modelo integrador*. [Tesis de posgrado. Universidad Abierta Interamericana].
- Quiroga, R. (2021). *La gestión administrativa y su incidencia en el desempeño laboral de trabajadores de la Cantera Rigot S.A. de la ciudad de Guayaquil*. [Tesis de maestría.

Universidad Politécnica Salesiana de Ecuador]. Repositorio UPS.  
<https://dspace.ups.edu.ec/bitstream/123456789/21632/1/UPS-GT003568.pdf>

Ruiz, C. (2009). Nivel de satisfacción laboral en empresas públicas y privadas de la ciudad de Chillán. [Tesis de pregrado. Universidad del Bío Bío]. Chile.

Sihuincha y Ticllasuca (2018). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad Provincial de Angaraés - periodo 2016*. [Tesis de pregrado. Universidad Nacional de Huancavelica]. Repositorio UNH.  
<http://repositorio.unh.edu.pe/handle/UNH/2952>

Velazco, R. (2020). *La gestión municipal y su efecto en el desarrollo económico local del distrito de Lares–Calca–Cusco, 2019*. [Tesis de maestría. Universidad Católica Sedes Sapientiae]. Repositorio UCS. <http://repositorio.ucss.edu.pe/handle/UCSS/869>

Bernal, V. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, 2019*. [Tesis de maestría. Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio UCV.  
<https://hdl.handle.net/20.500.12692/41700>

## 7.2. Fuentes bibliográficas

Alles, M. (2007). *El rol del jefe*. Ediciones Granica SA.

Arias, F. (2006). *El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica*. (Ed. 6ts). Editorial Episteme C.A.

[Asensio, P. \(2012\). \*El libro de la gestión municipal\*. Ediciones Días de Santos.](#)

Batet, P. (2011). *Gestión administrativa*. <https://bdigital.uvhm.edu.mx/wp-content/uploads/2020/05/Gestion-Administrativa.pdf>

Bernal, C. (2016). *Metodología de la investigación*. Editorial PEARSON.

Bernuy, S. (2014). *Administración, Liderazgo y colaboración en un Mundo Competitivo* (Octava ed.). D.F.: McGraw-Hill.

Carrasco, D. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Editorial San Marcos E.I.R.L.

Chiang, M., Martín, J. y Núñez, A. (2010). *Relaciones entre el clima organizacional y la satisfacción laboral*. (Ed. 2). Editorial de la Universidad Pontificia Comillas.

Fonseca, J. y Martillo, A. (2021). *Gestión administrativa y su efecto en la operatividad de un departamento de producción*. Editorial Grupo Compás.  
<http://142.93.18.15:8080/jspui/bitstream/123456789/668/3/12.pdf>

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (Ed.). (2014). *Metodología de la investigación*. Editorial McGraw Hill / Interamericana Editores S.A.

Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: La ruta cuantitativa, cualitativa y mixta*. (4ta ed.). Mc Graw Hill.

Hurtado, D. (2008). *Principios de Administración*. (1a ed.). Instituto Tecnológico Metropolitano. <https://catalogo.itm.edu.co/gpd-principios-de-administracion.html>

Munch, L. (2014). *Administración: Gestión organizacional, enfoques y proceso administrativo* (Segunda ed.). México: Pearson. <https://www.auditorlider.com/wp-content/uploads/2019/06/Administraci%C3%B3n.-Gesti%C3%B3n-organizacional-enfoques-y-proceso-administrativo-1ed-Lourdes-M%C3%BCnch.pdf>

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. (Ed. 13). Editorial Pearson Educación de México, S.A.

### 7.3. Fuentes hemerográficas

Aguilar, C., Palomino, G. y Suarez, H. (2020). Calidad de gestión administrativa financiera en las municipalidades, 2020. *Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 613-634.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v4i2.104](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v4i2.104)

Bautista, J. y Delgado, J. (2020). Evaluación de la gestión administrativa para mejorar el desempeño laboral en la gestión municipal. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 4(2), 1737-1753.  
<https://ciencialatina.org/index.php/cienciala/article/download/189/244/>

Culque, B., Cruz, B., y Oblitas, M. (2021). La gestión administrativa y la recaudación del impuesto predial de la Municipalidad Provincial de Bongará, 2020. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(6), 10607-10626.  
[https://doi.org/10.37811/cl\\_rcm.v5i6.1106](https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i6.1106)

- Duche, A., Gutiérrez, O. y Paredes, F. (2019). Satisfacción laboral y compromiso institucional en docentes universitarios peruanos. *Rev. Conrado*, 15(70), 15-24. [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1990-86442019000500015](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442019000500015)
- Falconi, J., Luna, K., Sarmiento, W. y Andrade, C. (2019). Gestión administrativa: Estudio desde la administración de los procesos en una empresa de motocicletas y ensamblajes. *Visionario digital*, 3(2), 155-169. <https://doi.org/10.33262/visionariodigital.v3i2.406>
- Fernández, K. y Escobedo, 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. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>
- Guamán, K., Hernández, E. y Lloay, S. (2020). El positivismo y el positivismo jurídico. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 265-269. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-265.pdf>
- Guillermo, A. (2020). Capacidad de Gestión Administrativa de los Municipios Peruanos. *Political Observer/ Revista Portuguesa de Ciência Política*, 2 (13), 107-120. <https://doi.org/10.33167/2184-2078.RPCP2020.13/pp.107-120>
- Hurtado, A., y Gonzales, R. (2015). La gestión y planificación municipal en el Perú. *Revista Tecnológica-ESPOL*, 28(4). <http://200.10.150.204/index.php/tecnologica/article/view/407>
- Márquez, M. (2002). La gestión administrativa de las empresas agropecuarias de los municipios San Fernando y Biruaca del estado Apure, en Venezuela. *Revista Mexicana de Agronegocios*; 6 (10): 1 - 13. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=14101002>
- Mendoza, V., Moreira, J. y Mera, C. (2022). Influencia de la gestión administrativa en el desarrollo organizacional de las instituciones de educación superior. *Revista Publicando*, 9(34), 31-40. <https://doi.org/10.51528/rp.vol9.id2301>
- Mendoza, A. (2017). Importancia de la gestión administrativa para la innovación de las medianas empresa comerciales en la ciudad de manta. *Rev. Dom. Cien.*, 3 (2): 947-964. <http://dx.doi.org/10.23857/dom.cien.pocaip.2017.3.2.may.%20947-964>

- Palma, S. (2009). Elaboración y validación de una Escala de Satisfacción Laboral SL – SPC para trabajadores de Lima Metropolitana. *Revista Teoría e Investigación en Psicología*, 3(1). <https://www.worldcat.org/title/elaboracion-y-validacion-de-una-escala-de-satisfaccion-laboral-sl-spc-para-trabajadores-de-lima-metropolitana/oclc/780214530>
- Pujol, L. (2016). Satisfacción Laboral en docentes universitarios: medición y estudio de variables influyentes. *Rev. Universitat Politècnica de València*; 14; (2); 261-292. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/79218>
- Kalgin, A., Podolskiy, D., Parfenteva, D. y Campbell, J. (2018). Gestión del desempeño y alineación entre el trabajo y los objetivos: un modelo de proceso condicional de intención de rotación. *International Journal of Public Sector Management*, 31(1), 65-80. <https://doi.org/10.1108/IJPSM-04-2016-0069>
- Rodríguez, X., Choez, J. y González, M. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(1), 280-294. <http://dx.doi.org/10.23857/dc.v8i1.2571>
- Sánchez, M. y García, L. (2017). Satisfacción Laboral en los Entornos de Trabajo. Una exploración cualitativa para su estudio. *Rev. Scientia et Technica* 22,(2). 161-166.
- Tapullima, E., Reategui, M. y Risco, E. (2021). Control interno y gestión administrativa de la municipalidad provincial de Picota. *Rev. Balance´ s Tingo Maria* 8 (11): 81-89. <https://revistas.unas.edu.pe/index.php/Balances/article/view/198>
- Vásquez, K. y Farje, J. (2021). Efectividad de la gestión administrativa en los gobiernos locales altoandinos, Luya, región Amazonas. *Rev. Científica UNTRM: Ciencias Sociales y Humanidades*, 3(3), 60-66. <http://revistas.untrm.edu.pe/index.php/CSH/article/view/649>
- Ventura, A. (2021). Gestión administrativa y motivación en la producción de una empresa de productos naturales, 2020. *593 Digital Publisher CEIT*, 6(2), 43-60. <https://doi.org/10.33386/593dp.2021.2.465>

#### 7.4. Fuentes electrónicas

- Hannoun, G. (2011). *Satisfacción Laboral*. Universidad Nacional de Cuyo. <https://core.ac.uk/download/pdf/61887113.pdf>

Naima, J. (2014). *Satisfacción Laboral del Personal Administrativo de la Universidad Nacional Experimental de Guayana, Venezuela.*  
<http://www.revenicyt.ula.ve/storage/repo/ArchivoDocumento/strategos/n12/art02.pdf>

Randstad (2018). *El 79% de los trabajadores con estudios superiores está satisfecho con su empleo.* <https://bit.ly/3hJeaoF>

Ruvalcaba, F., Selva, C. y Sahagún, M. (2014). *Satisfacción laboral: una revisión teórico-histórica de su investigación.*  
[https://www.academia.edu/download/44036080/2014\\_Satisfaccion\\_laboral\\_una\\_revisi%00n\\_teorica%00\\_historica\\_de\\_su\\_investigacion.pdf](https://www.academia.edu/download/44036080/2014_Satisfaccion_laboral_una_revisi%00n_teorica%00_historica_de_su_investigacion.pdf)

**ANEXO**

## Anexo 1. Matriz de consistencia

<b>GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS FUNCIONARIOS DE LA MUNICIPALIDAD DISTRITAL DE HUAURA - 2022</b>				
<b>Problemas</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Hipótesis</b>	<b>Variable/Dimensión</b>	<b>Metodología</b>
<b>Problema general</b>	<b>Objetivo general</b>	<b>Hipótesis general</b>		<b>INVESTIGACIÓN DE:</b>
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.	Existe relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.		<b>Tipo:</b> Básica
<b>Problemas específicos</b>	<b>Objetivos específicos</b>	<b>Hipótesis específicas</b>	<b>V1: Gestión administrativa</b> <b>DIMENSIONES:</b> V1.1: Planeación V1.2: Organización V1.3: Dirección V1.4: Control	<b>Nivel de investigación:</b> Descriptivo - Correlacional.
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.	Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión planeación y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.		<b>Diseño de investigación:</b> No experimental - transversal
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.	Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión organización y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.		<b>Población</b> 57 funcionarios
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.	Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión dirección y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.	<b>V2: Satisfacción laboral</b> <b>DIMENSIONES:</b> V2.1: Significación de tarea V2.2: Condición de trabajo V2.3: Reconocimiento personal V2.4: Beneficios económicos	<b>Muestra</b> 57 funcionarios
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022?	Determinar la relación entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.	Existe relación directa entre la gestión administrativa en su dimensión control y la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.		<b>Técnicas de recolección de datos:</b> <b>Técnica:</b> Encuesta
				<b>Instrumento:</b> Cuestionario
				<b>Procesamiento:</b> SPSS 25.0

## Anexo 2: Cuestionario

### CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Autor: Bernal (2020)

Estimado señor (a), le agradezco, anticipadamente, su colaboración para expresar su opinión en el siguiente cuestionario, el cual tiene como objetivo analizar la gestión administrativa según los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

#### A - DATOS GENERALES DE LOS TRABAJADORES

**Edad:** 18 -30  31 – 45  46 – 65   
**Sexo:** Femenino  Masculino   
**Condición:** Contratado  Estable  Otra modalidad

**Instrucciones:** Leer pausadamente cada pregunta y marque una respuesta según su opinión o apreciación. Indicarle que es un cuestionario anónimo por lo cual apelamos a su plena honestidad. Marque con una (X) según considere cada uno de los enunciados detallados a continuación, teniendo en cuenta la siguiente escala de calificación:

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Muy deficiente	Deficiente	Aceptable	Bueno	Muy bueno

N°	Dimensión 01: Planificación	1	2	3	4	5
1	Cómo consideras la toma de decisiones en la municipalidad					
2	Cómo consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas.					
3	Cómo consideras los planes de trabajo por área en la municipalidad					
4	Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la municipalidad.					
5	Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la municipalidad.					
6	Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la municipalidad					
Dimensión 02: Organización						
7	Cómo consideras la organización de las áreas de municipalidad.					
8	Cómo consideras que es tu desempeño en la municipalidad.					
9	Cómo consideras la designación de los cargos en la municipalidad.					
10	Cómo consideras a las políticas generales vigentes en la municipalidad.					

11	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la municipalidad.						
12	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en la municipalidad.						
<b>Dimensión 03: Dirección</b>							
13	Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo						
14	Cómo son tus relaciones interpersonales con los demás trabajadores de la municipalidad.						
15	Cómo consideras a la motivación que se te brinda en la municipalidad.						
16	Cómo consideras tu satisfacción personal en la municipalidad.						
17	Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la municipalidad.						
18	Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes						
<b>Dimensión 4: Control</b>							
19	Cómo consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas.						
20	Cómo consideras los sistemas de control en el área donde te desempeñas.						
21	Cómo consideras los patrones de desarrollo de tus actividades laborales.						
22	Cómo evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras.						
23	Cómo consideras los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema.						
24	Qué tales son las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema						



## Escala de satisfacción laboral SL-SPC

Autor: Palma (2009)

Estimado solicito su colaboración respondiendo al siguiente cuestionario que tiene por objetivo obtener información sobre la satisfacción laboral en los funcionarios de la Municipalidad Distrital de Huaura – 2022.

**Instrucciones:** Lea detenidamente cada enunciado o pregunta e indique que tan de acuerdo está con cada uno de ellas (según la siguiente tabla).

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

Nº	Dimensión 1. Significación de la tarea	1	2	3	4	5
1	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
2	La tarea que realizó es tan valiosa como cualquier otra.					
3	Me siento útil en la labor que realizó.					
4	Me complace los resultados de mi trabajo.					
5	Mi trabajo me hace sentir realizado como persona.					
6	Me gusta el trabajo que realizo.					
7	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
8	Me gusta la actividad que realizo.					
Dimensión 2. Condiciones de Trabajo						
9	La distribución física del ambiente de trabajo facilita la realización de mis labores.					
10	El ambiente donde trabajo es confortable.					
11	Me disgusta mi horario.					
12	Llevarse bien con el jefe beneficia la calidad del trabajo.					
13	La comodidad del ambiente de trabajo es inigualable.					
14	El horario de trabajo me resulta incómodo.					
15	En el ambiente físico en el que laboro me siento cómodo.					
16	Existen las comodidades para un buen desempeño de las labores diarias.					

17	Mi jefe valora el esfuerzo que pongo en mi trabajo.						
<b>Dimensión 3. Reconocimiento personal</b>							
18	Siento que recibo “mal trato” dentro de la institución.						
19	Prefiero tomar distancia de las personas con quienes trabajo.						
20	La labor que realizó lo percibo como algo sin valor.						
21	Compartir el trabajo con otros compañeros me resulta aburrido.						
22	Me desagrada que limiten mi trabajo para no reconocer las horas extras.						
<b>Dimensión 4. Beneficios económicos</b>							
23	Mi sueldo es muy bajo para la labor que realizó.						
24	Me siento mal con lo que gano.						
25	El sueldo que tengo es bastante aceptable.						
26	La sensación que tengo de mi trabajo es que me están explotando.						
27	Mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.						

*¡Muchas gracias!*

## Anexo 3. Base de datos

	Gestión administrativa																							
	Dimensión 1						Dimensión 2						Dimensión 3						Dimensión 4					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	4	4	2	3	2	2	4	2	5	2	2	3
2	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3
3	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	4	5	3	2	5	4	2
4	2	3	1	2	3	5	3	3	5	5	3	3	4	4	5	5	3	1	1	3	2	3	1	4
5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4
6	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	1	5	3	4
7	5	4	4	4	4	5	1	3	1	2	1	3	3	2	5	1	5	3	5	2	2	5	3	2
8	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3
9	4	4	5	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	2	5	5	3	2	4	2	1	3	2	2
10	3	2	2	2	2	5	4	4	2	2	4	4	1	1	2	5	4	3	3	2	3	4	3	3
11	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3
12	4	2	2	2	2	5	4	4	3	1	4	4	1	1	5	5	5	2	5	2	3	5	2	4
13	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3
14	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3
15	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3
16	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
17	1	2	4	2	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
18	4	3	2	2	2	5	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	3	5	3	2	5	3	3
19	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	1	4	4	5
20	4	4	3	2	2	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	3	2	5	3	3
21	3	3	4	3	3	4	4	4	4	2	4	4	1	1	5	5	5	3	5	2	1	5	3	2
22	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	3	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1
23	1	3	2	2	1	5	2	1	2	2	2	1	4	2	2	5	5	5	5	1	1	5	5	2
24	4	2	2	2	1	5	2	3	2	1	2	3	4	2	5	5	2	2	5	1	1	2	2	1
25	4	2	2	2	2	5	4	4	3	1	4	4	4	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	4
26	4	2	2	2	2	5	4	4	3	1	4	4	2	2	5	5	5	2	5	2	2	5	2	4
27	2	2	2	2	2	5	3	3	2	1	3	3	3	4	5	4	5	2	5	2	5	5	2	3
28	3	4	2	2	2	4	3	4	4	2	3	4	2	2	5	4	4	2	4	2	2	4	2	3
29	2	2	2	2	3	5	3	2	2	2	3	2	3	3	5	5	5	2	2	2	2	5	2	2
30	3	3	3	3	2	5	3	3	4	5	3	3	3	3	5	5	4	4	5	2	5	4	4	2
31	3	3	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2	5	5	3	4	3	2	5	3	3
32	3	3	2	2	3	5	3	4	3	2	3	4	4	3	3	5	3	3	3	3	4	3	3	3
33	4	3	4	3	2	5	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	3	4	3	4	5	3	3
34	4	4	3	3	3	5	3	4	3	2	3	4	5	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	3
35	5	4	4	3	3	5	4	5	5	4	4	5	4	3	3	5	5	3	3	4	3	5	3	4
36	4	3	4	3	3	5	4	4	3	4	4	4	3	4	5	4	5	4	5	4	1	5	4	4
37	3	4	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3
38	2	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	1	2	2	3
39	3	3	3	1	1	2	1	2	1	1	1	2	3	3	1	5	5	1	1	1	1	5	1	1
40	3	3	3	2	1	5	2	1	2	2	2	1	1	1	2	5	5	5	5	1	1	5	5	2
41	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	4	4	2	3	2	2	4	2	5	2	2	3
42	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3
43	4	4	3	3	3	5	3	5	3	4	3	5	2	3	5	5	5	4	5	3	2	5	4	2
44	2	3	1	2	3	5	3	3	5	5	3	3	4	4	5	5	3	1	1	3	2	3	1	4
45	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	4	5	4
46	3	3	2	2	2	3	3	4	4	2	3	4	5	4	4	5	5	3	5	3	1	5	3	4
47	5	4	4	4	4	5	1	3	1	2	1	3	3	2	5	1	5	3	5	2	2	5	3	2
48	3	2	3	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	3	3	5	5	3	3	3	3
49	4	4	5	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	2	5	5	3	2	4	2	1	3	2	2
50	3	2	2	2	2	5	4	4	2	2	4	4	1	1	2	5	4	3	3	2	3	4	3	3
51	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	4	2	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3
52	4	2	2	2	2	5	4	4	3	1	4	4	1	1	5	5	5	2	5	2	3	5	2	4
53	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3
54	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	1	1	2	3	2	2	4	2	3	2	2	3
55	1	1	1	1	1	1	1	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	2	3
56	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3
57	1	2	4	2	2	5	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4

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

53	1	5	1	5	1	3	1	5	1	5	1	5	1	1	3	1	3	1	5	5	1	5	1	3	1	5	1
54	1	5	1	5	1	3	1	5	1	5	1	5	1	1	3	1	3	1	5	5	1	5	1	3	1	5	1
55	1	5	1	5	1	3	1	5	1	5	1	5	1	1	3	1	3	1	5	5	1	5	1	3	1	5	1
56	2	5	3	3	4	3	2	2	2	4	2	5	2	2	2	4	3	2	2	5	3	3	4	3	2	4	2
57	4	5	5	4	4	4	3	5	3	4	3	3	3	4	2	4	4	3	5	5	5	4	4	4	3	4	3