



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
GESTIÓN PÚBLICA**

**Gestión municipal y satisfacción laboral de los colaboradores de
una entidad pública de Salitral, 2022**

AUTORA:

Feria Ruiz, Ana Maria (orcid.org/0000-0001-5379-5909)

ASESORA:

Mg. Cueva Rodriguez, Medali (orcid.org/0000-0002-1301-5477)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de políticas públicas

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Fortalecimiento de la democracia, liderazgo y ciudadanía

PIURA– PERÚ

2022

Dedicatoria

Dedico con mucho cariño esta investigación, primero a Dios que nos dio la inspiración para poder organizar la información sobre la enseñanza adquirida.

En segundo término, lo dedico, a nuestros seres queridos.

Asimismo, a las personas que de una u otra forma nos han permitido concretar la presente investigación.

Agradecimiento

A mi familia por su apoyo incondicional, levantando mí ánimo y apoyándome en los momentos más difíciles, para seguir adelante hasta alcanzar la meta final.

A los profesores por su inmensa labor y dedicación por haber dado los alcances y despejarnos las dudas sobre los temas o contenidos de esta investigación final como es mi tesis.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de gráficos y figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	14
3.1 Tipo y diseño de investigación	14
3.2 Variables y operacionalización	15
3.3 Población, muestra y muestreo	17
3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos	18
3.5 Procedimientos	18
3.6 Método de análisis de datos	19
3.7 Aspectos éticos	19
IV. RESULTADOS	20
V. DISCUSIÓN	27
VI. CONCLUSIONES	34
VII. RECOMENDACIONES	35
REFERENCIAS	36
ANEXOS	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Distribución de frecuencias de gestión municipal y dimensiones	20
Tabla 2 Distribución de frecuencias de satisfacción laboral y dimensiones	21
Tabla 3 Contrastación de hipótesis general	22
Tabla 4 Contrastación de hipótesis específica 1	23
Tabla 5 Contrastación de hipótesis específica 2	24
Tabla 6 Contrastación de hipótesis específica 3	25
Tabla 7 Contrastación de hipótesis específica 4	26

Índice de gráficos y figuras

	Pág.
Figura 1 Diagrama del diseño de investigación	14

Resumen

El estudio se desarrolló con el propósito de identificar la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022. La investigación fue de tipo básica, cuantitativa con un diseño no experimental, correlacional; la población y muestra fue de 31 colaboradores de una entidad pública de Salitral. Para la recopilación de datos se emplearon como técnicas la encuesta y como instrumentos dos cuestionarios con escala Likert, referente a las variables de estudio. Según los resultados, existe relación significativa alta (coeficiente de Pearson = 0,662) entre la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral; asimismo, existe relación significativa alta (coeficiente de Pearson = 0,619) entre la dimensión organización de la gestión municipal y la satisfacción laboral; así también existe relación significativa moderada (coeficiente de Pearson = 0,518) entre la dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral y por último, existe relación significativa moderada (coeficiente de Pearson = 0,585) entre la dimensión control de la gestión municipal y la satisfacción laboral. En conclusión, existe relación significativa alta (coeficiente de Pearson = 0,752) entre la gestión municipal y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral.

Palabras clave: Gestión municipal, satisfacción laboral, entidad pública.

Abstract

The study was presented with the purpose of identifying the relationship between municipal management and job satisfaction of employees of a public entity of Salitral, 2022. The research was of a basic, quantitative type with a non-experimental, correlational design; the population and sample was 31 employees of a public entity of Salitral. For the compilation of data, two Likert scale questionnaires were used as survey techniques and instruments, referring to the study variables. According to the results, there is a high significant relationship (Pearson's coefficient = 0.662) between the planning dimension of municipal management and job satisfaction; as, there is a high significant relationship (Pearson's coefficient = 0.619) between the organization dimension of municipal management and job satisfaction; Thus, there is also a moderate significant relationship (Pearson's coefficient = 0.518) between the direction dimension of municipal management and job satisfaction and finally, there is a moderate significant relationship (Pearson's coefficient = 0.585) between the control dimension of the municipal management and job satisfaction. In conclusion, there is a high significant relationship (Pearson's coefficient = 0.752) between municipal management and job satisfaction of employees of a public entity of Salitral.

Keywords: Municipal management, work satisfaction, public entity.

I. INTRODUCCIÓN

Al analizar la realidad de la gestión municipal y satisfacción laboral en municipios, se encontró que a nivel internacional la gestión municipal enfrenta más exigencias, pues la población cada día se instruye y tiene mayores expectativas sobre la gestión (Jašarević et al., 2017). Su principal función es la adopción de acciones prioritarias que contribuyan al mejoramiento de la condición y calidad de vida de la población; sin embargo, hay gestiones que no dan solución a la problemática que afecta a los pueblos y no logran promover el cambio hacia el desarrollo (Triana, 2018). Asimismo, en los países latinoamericanos, el proceso de la gestión municipal tiene modelos tradicionales, pues no se ha alcanzado automatizar los servicios a los usuarios (Franchi, 2017). Por otro lado, la satisfacción laboral en las municipalidades latinoamericanas presenta niveles no adecuados, debido a la crisis y los actos de corrupción, como la ubicación de colaboradores sin el perfil de formación y experiencia puesto (Kirst y Lang, 2019).

Asimismo, los limitados recursos para el complemento de una gestión eficiente generan insatisfacción en los colaboradores (García, 2019). A nivel de Perú, la gestión municipal no presenta la atención pertinente, pues sigue existiendo el centralismo que asfixia a los pueblos más alejados y, en consecuencia, resulta ineficiente la atención de sus necesidades por la no priorización y el uso irracional de recursos (Tantavilca, 2019). Esto a la vez, genera en la población frustración, pues percibe la improvisación en las municipalidades para afrontar la problemática, lo que evidencia deficiencias en sus planes estratégicos y improvisación de sus acciones (Briceño, 2017). La Región Piura, en lo referente a la administración pública tiene el primer lugar de las regiones con mayor índice de corrupción, lo que conlleva a generar una percepción de deficiencia y desconfianza en la población (Bautista, 2020).

Respecto a la satisfacción laboral, dentro de las municipalidades existe personal con estrés por la recarga laboral en algunos ambientes o áreas. Asimismo, las remuneraciones no acordes con el puesto de trabajo y funciones están generando descontento en los colaboradores (Farfán, 2020). A nivel local en la entidad pública de Salitral, provincia de Sullana, la gestión municipal

presenta deficiencias, generalmente por los limitados recursos que posee, limita su capacidad para atender las necesidades de la población. Asimismo, se observó que el proceso administrativo de la gestión en algunos casos resulta ineficiente, pues se termina improvisando acciones que no fueron priorizadas. Es decir, se evidenció descoordinación entre el alcalde, gerentes y trabajadores, la comunicación no siempre es fluida y no se asume un auténtico liderazgo que promueva cambios en beneficios de los usuarios y la población en general.

Asimismo, la excesiva carga de trabajo, el escaso reconocimiento y remuneraciones no acordes al perfil, genera descontento; la actitud personalista dificulta la implementación del trabajo en equipo en la municipalidad. Consecuentemente, se formuló el siguiente problema general: ¿Cómo se relaciona la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022? Los problemas específicos: a.- ¿Cómo se relaciona la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores? b.- ¿Cómo se relaciona la dimensión organización de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores? c.- ¿Cómo se relaciona la dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores? d.- ¿Cómo se relaciona la dimensión control de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores?

La realización de la investigación se justificó porque presentó: relevancia social, pues los datos que se recogieron fueron utilizados para sugerir acciones orientadas a superar la problemática en beneficio de una mejor atención a los usuarios en los servicios que brinda la municipalidad. Aporte teórico- estadístico sobre análisis y relación de las variables de estudio, lo cual resultó relevante, dado que en la actualidad no se cuenta con dicha información. Aporte metodológico, pues la investigadora elaboró cada uno de los instrumentos utilizados para el estudio de las variables, los cuales pueden ser utilizados para otros estudios similares o complementarios. Es práctica, porque se brindó las sugerencias respectivas que contribuirán a superar la problemática descrita. En lo referente a los objetivos se tuvo como objetivo general: Identificar la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.

En cuanto a los objetivos específicos del estudio, se construyeron cruzando cada dimensión considerada de la gestión municipal con la satisfacción laboral con el propósito de evaluar el grado de intensidad de relación entre de cada una de las dimensiones con la variable en mención. En ese sentido, los correspondientes objetivos específicos planteados bajo esas consideraciones fueron: a.- Establecer la relación entre la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores. b.- Relacionar la dimensión organización de la gestión municipal con la satisfacción laboral de los colaboradores. c.- Definir la relación entre la dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores. d.- Precisar la relación entre la dimensión control de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores.

Asimismo, la hipótesis general que fue contrastada en el desarrollo del estudio fue la siguiente: Existe relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022. Las correspondientes hipótesis específicas que fueron contrastadas con la ejecución de la investigación fueron las siguientes: a.- Existe relación entre la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022. b.- Existe relación entre la dimensión organización de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores. c.- Existe relación entre la dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores. d.-Existe relación entre la dimensión control de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores.

II. MARCO TEÓRICO

Por lo que se refiere a los antecedentes relacionados con las variables de la investigación en los diferentes ámbitos, se encontraron a nivel internacional, Gonzales y Martínez (2017) desarrollaron una tesis en Chile para evaluar la gestión municipal en gobiernos locales de una zona rural, utilizando un tipo de estudio mixto, transversal, con diseño descriptivo- explicativo; utilizando una población y muestra de 20 funcionarios, 50 estudiantes y 50 usuarios, quienes participaron dando respuesta a un cuestionario aplicado. Se concluye que una de las causas principales de la ineficiencia de la gestión municipal es la limitada cobertura de los servicios que brindan a los usuarios, áreas verdes descuidadas, excesivo personal y despreocupación por la educación. En algunos casos los servicios no están acorde con el crecimiento de la población, lo cual genera problemas de atención a los problemas más críticos que aquejan a la comunidad.

López (2017) realizó una investigación en Venezuela relacionar la satisfacción laboral y compromiso organizacional de los servidores, utilizando un nivel descriptivo y diseño no experimental, correlacional, transversal, trabajando con una muestra de 40 servidores, quienes colaboraron dando repuesta a un cuestionario. Concluyó que la satisfacción laboral se encuentra en nivel intermedio en la entidad municipal, así como la diversidad y cantidades de satisfactores que disponen loa servidores en las entidades públicas depende de la intensidad con que se identifica y se siente comprometido con la organización: Es decir, cuanto mayor es su compromiso con la organización, mayor disponibilidad tendrá el servidor paras entirse satisfecho.

Zúñiga (2018) realizó un estudio en Chile para analizar la profesionalización y la calidad de gestión municipal del país. Se desarrolló con enfoque mixto, con diseño explicativo, tomando como población y muestra la base de datos de la calidad de gestión municipal realizada por el ente rector administrativo, utilizando como instrumento una guía de análisis documental. Se concluye que las municipalidades no son atractivas para la contratación y retención de personal calificado, debido principalmente a las remuneraciones no acorde con las funciones y las escasas oportunidades para desarrollarse

profesionalmente. Esto implica que, para la contratación y promoción de personal, además de las competencias profesionales, intervienen otros factores en los cuales destaca, la política y el amiguismo en vez de criterios técnicos de selección.

Pérez (2018) ejecutó un estudio en Ecuador para analizar la gestión en el aspecto administrativo de las municipalidades de una provincia. El estudio fue cuantitativo, básico- descriptivo, con una población y muestra de 172 y 119 colaboradores, quienes respondieron a un cuestionario. Se concluye que la mitad de los colaboradores considera que la forma como se estructura orgánicamente las municipalidades no es la pertinente, pues la línea de autoridad no está claramente definida, así como los órganos de asesoramiento no están plenamente definidos. Esta realidad conlleva a que la organización sea deficiente, las líneas de dependencia y autoridad no son claras, lo cual genera desorden y evasión de responsabilidad por parte de los colaboradores, así como las relaciones entre ellos se comienza a deteriorar.

Salazar (2018) realizó una investigación en Ecuador para establecer la relación entre la satisfacción laboral y el compromiso organizacional en un organismo público. Se realizó con enfoque cuantitativo y diseño correlacional, utilizando una muestra poblacional de 290 colaboradores para que resuelvan un cuestionario digital. Se concluye que el 70% de los trabajadores se encuentran satisfechos laboralmente y asumen un compromiso sólido con la organización. Esto implica que cuando se dan las condiciones favorables de trabajo, se reconoce horas extras, socialmente se brinda reconocimiento y se paga al colaborador en forma justa, entonces se genera un sentimiento de compromiso y retribución hacia la organización de manera voluntaria, sin presión alguna.

De Silva (2019) desarrolló una investigación en Canadá para identificar las causas que resultan perjudiciales para la satisfacción laboral de colaboradores, la misma que utilizó una metodología cuantitativa, tomando como muestra poblacional a 320 colaboradores que respondieron en forma voluntaria a un cuestionario. Se concluye que el incremento de algún beneficio, recompensa, así como la mejora de las relaciones laborales, tienden a incrementar la satisfacción laboral; sin embargo, las sobrecargas y presiones

laborales tienden a disminuirla. En consecuencia, la satisfacción del colaborador dentro de un centro laboral depende de las condiciones internas que le brinda la organización, pues si son desfavorables, tendrá un impacto negativo en la forma y actitud de realizar las actividades y tareas asignadas. En tal sentido, los empleadores deben tomar en cuenta estos factores para gestionar el factor humano para que se sienta a gusto y sea más productivo.

A nivel nacional, Córdova (2020) realizó un estudio en Chimbote para relacionar la gestión municipal y la satisfacción laboral de colaboradores de la municipalidad. Su desarrollo fue tipo básica, cuantitativa, con diseño no experimental, correlacional, tomó una muestra poblacional de 70 colaboradores y como instrumento se utilizó un cuestionario. Se concluye que la gestión municipal y la satisfacción laboral mantienen una relación directa, aunque ambas variables se encuentran en nivel medio. Lo que implica que los procesos que se realiza en la gestión repercuten directamente en estado emocional satisfactorio que genera que el colaborador se sienta a gusto al ejecutar sus labores. En forma práctica, cuando un colaborador percibe que la organización cuenta con un liderazgo motivador, con planes con visión de futuro, con funciones y procedimientos claros, conlleva a que se sientan satisfechos en su trabajo, sean más productivos y alcanzan mejores rendimientos.

Ramos (2020) desarrolló un estudio en Chiclayo para establecer la relación entre el bienestar psicológico y la satisfacción laboral en colaboradores de una municipalidad. Fue desarrollada, enfocada en lo cuantitativo, diseñada en forma no experimental y correlacional, la población y muestra fueron 100 colaboradores y como instrumento se consideró un cuestionario. Se concluye que solo alrededor de la cuarta parte (28%) presenta satisfacción laboral alta, lo que muestra que hay un gran porcentaje de colaboradores insatisfechos con las labores que realiza en su centro de trabajo. Esto evidencia que dentro de las municipalidades no se dan las condiciones necesarias para que el colaborador se sienta cómodo en su lugar de trabajo, pues en algunos casos está sujeto a presiones y carga laboral excesiva, pero sin ningún incentivo.

Toscano y Salazar (2020) desarrollaron una investigación en Pasco para establecer la relación entre la gestión municipal y el desarrollo local. El estudio

fue cuantitativo aplicado, diseño no experimental, con una población y muestra de 159 y 74 colaboradores, con muestreo probabilístico, quienes informaron a través de un cuestionario. Se concluye que mayoritariamente (78%) la gestión municipal se encuentra en el nivel medio. Lo que quiere decir que las acciones emprendidas en cada uno de los procesos de la administración que permiten gestionar la municipalidad no está colmando las expectativas y, por ende, presenta deficiencias que tienen que ser identificadas para establecer acciones de mejora inmediata. La gestión que se realiza dentro de los municipios resulta ser deficiente porque no se respeta los planes a largo plazo y se opta por tomar uno a corto y mediano plazo de acuerdo a la promesa electoral del alcalde de turno.

Chávez y Huamán (2018) ejecutaron un estudio en Cajamarca para asociar la gestión administrativa con la productividad laboral de los colaboradores municipales. Se desarrolló mediante un enfoque cuantitativo, tipo no experimental, correlacional, la muestra se conformó con 15 colaboradores de la municipalidad para dar respuesta a un cuestionario. Se concluye que la gestión municipal tiene relación directa con la productividad de los colaboradores. Esto implica que cuando las acciones realizadas en el proceso administrativo para gestionar la municipalidad en forma eficiente y optimización recursos, se contribuye de manera directa a lograr mejores resultados. De tal forma que el rendimiento y satisfacción de los colaboradores depende en cierta medida de la eficiencia y eficacia de la gestión municipal, pero valorándolos y desarrollándolos como personas y profesionales.

Arévalo y Quinde (2019) en su estudio desarrollado en Tarapoto para determinar el impacto de la gestión municipal en el desarrollo económico local, con metodología descriptiva- correlacional, no experimental, utilizaron una muestra intencional de 27 usuarios de los servicios y se consideró como instrumento a un cuestionario y además una guía de análisis documental. Se concluye que la gestión municipal presenta deficiencias en la planificación, pues no cuenta con todos los instrumentos de gestión y los que existen no están articulados, del mismo modo no se ha planificado para desarrollar a los colaboradores; así como la transparencia dista mucho de ser confiable. La

improvisación es recurrente en las gestiones, pues en algunos casos se desactivan programas porque simplemente fueron de la anterior gestión, sin evaluar sus resultados. Estos desaciertos generan malestar en la población, retardan el desarrollo y la superación del problema críticos.

Con respecto al enfoque teórico en que se fundamenta la gestión municipal se basa en la teoría de la gobernabilidad quien la concibe como una alternativa viable para gestionar y gobernar, lo cual, abre las rutas organizacionales para que la sociedad civil participe en las acciones del gobierno (Hirst, 2016). Asimismo, la teoría de desarrollo organizacional se basa en valores, estrategias y técnicas sustentadas en la ciencia de la conducta y enfocado al cambio en forma planificada del ambiente de trabajo de una entidad con la finalidad de promover la mejora de su desempeño organizacional (Ortiz, 2021). Así también, el modelo teórico de gestión denominado modelo de democrático y participativo que se caracteriza por estar orientada hacia el cliente, descentralización administrativa, alta responsabilidad, integración de sistemas de evaluación y tecnologías (Ramírez, 2017).

Al respecto se considera que dentro de la gobernabilidad se encuentra el gobierno, entendido como la integración de todos los actores involucrados en la solución a los problemas de la comunidad, así como para crear oportunidades sociales para la población. Es decir, la gobernabilidad permite la redefinición del rol de las entidades, adecuándose a las presiones y necesidades de la sociedad (Kooiman, 2017). Así también, la gestión municipal se sustenta en la concepción de la administración general, además los organismos públicos peruanos están basados en la diversidad de planes y en procedimientos de los trámites que deben realizarse para la ejecución de los procesos administrativos; consecuentemente para ello se tienen que establecer la función y responsabilidad que se le asigna a cada colaborador con la finalidad de buscar como desarrolla la comunidad (Chávez et al., 2017).

La gerencia municipal se encarga de realizar la distribución en forma macro de la diversidad de actividades de los procesos contenidos en la administración, por lo cual se complementa con un órgano de control interno y la comisión de procesos, encargada de realizar el análisis y sanciones de las faltas

que cometen los colaboradores en el ámbito administrativo y si el caso amerita, realizar la derivación al fuero penal (Salem et al., 2016). De acuerdo a lo anterior la gestión municipal no solo se percibe como cumplimiento de servicio, sino que debe ser con transparencia en la captación e inversión de recursos, así como el cumplir con las funciones encomendadas y los procedimientos establecidos en la Ley 27444.

En cuanto a la teoría conceptual de la variable gestión municipal, su definición vista desde la perspectiva de varios autores se tiene a: la considera como la capacidad para la ejecución de acciones para el cumplimiento del compromiso adquirido con la población, creado a partir de la interrelación entre el gobierno y pueblo (Prieto et al., 2018). Por otra parte, es concebida a partir de la forma de administrar una entidad pública con la finalidad de lograr desarrollar la localidad donde se ubica y de la población, principalmente en desarrollo urbano y seguridad de la ciudadanía (Salem et al., 2016). Asimismo, es el conjunto de acciones ejecutadas por los directivos de los municipios con el propósito de cumplir con los requerimientos de servicio de los usuarios dentro del marco de cumplir con las políticas definidas por los directivos de gobiernos (Chávez et al., 2017).

Por último, es una actividad directriz que tiene por finalidad de gestionar los aspectos sociales, culturales y económicos de la municipalidad y la comunidad, basándose en el proceso administrativo y una visión de futuro. En relación a las dimensiones, la presente investigación la variable gestión municipal será analizada considerando las siguientes dimensiones que se enmarcan dentro del proceso administrativo que toda gestión debe asumir (Bueno et al., 2018). a). - Planificación: comprende acciones enfocadas a establecer lo que se va hacer en el corto, mediano y largo plazo, así como disponer de los recursos en forma óptima para operar en función de las necesidades y carencias más relevantes de la población (Bueno et al., 2018). Es un conjunto de acciones que se complementan entre sí, con una visión de futuro que aglutina esfuerzos, dentro de un contexto de gestión y modernidad estatal (Grassini et al., 2018).

La Ley 27972 (2003) establece que las actividades de planificación deben realizarse haciendo participar a la ciudadanía mediante organizaciones de vecinos y población, teniendo en cuenta que se va a rendir cuentas, las acciones deben ser transparentes, inclusivas, equitativas, imparciales y eficientes. b). - Organización: establecen que abarca componentes en el ámbito social o comunidad humana formada y organizada para lograr algo específico previamente planificado (Pichilingue y Mamani, 2017). Ley 27972 (2003) establecen que la administración y, por ende, la organización está integrada por colaboradores y funcionarios que laboran en los municipios. c). - Dirección: considera que es una gestión basada en el liderazgo teniendo en cuenta el territorio donde despliega su competencia para el logro de un mejor acercamiento con los pobladores (Bueno et al., 2018).

De acuerdo lo que establece la Ley 27972 (2003) debe regirse por principios, abarca legalidades, economías, transparencias, simplicidades, eficiencias, participaciones y seguridades para los ciudadanos. d). - Control: sostiene que está orientado a velar que el dinero público sea usado en forma transparente y se ejecute gastos en concordancia con las políticas, los planes establecidos y la normatividad vigente (Arraíza, 2016). Para Pichilingue y Mamani (2017) es una asociación de nociones, reglamentos, ordenamientos y mecanismos asumidos con la finalidad de encausar las acciones de operatividad acorde con la normatividad vigente. Asimismo, La Ley 27972 (2003) considera que la ciudadanía está facultada para brindar su contribución en las fases de inspecciones, realizaciones y vigilancias presupuestales a través de dispositivos que la norma establece.

Por otra parte, la teoría en que se enfocó la variable satisfacción laboral, es el modelo de necesidades de la teoría de McClelland, al respecto Balbuena (2020) concebidas como necesidades aprendidas para motivarse, donde cada colaborador presenta 03 necesidades más relevantes: a.- La necesidad de logro, es el direccionamiento de las conductas hacia el logro de lo planificado, hay un deseo permanente de ejecutar un trabajo de la mejor manera, optimizando recursos y contribuyendo a la productividad. b.- La necesidad de poder, se basa en la habilidad de influir en otras personas y acciones debido a que facilita el

control de las actividades laborales personales y de los demás. c.- Las necesidades de afiliación se expresan en el deseo de ser agradables y del establecimiento, mantenimiento y restauración de relaciones armónicas con los demás (Armijos et al., 2019).

De manera similar, existe la teoría de dos factores motivación- higiene de Herzberg, considera que las personas están influenciadas por dos factores: logro, reconocimiento de logro y la salud ocupacional, teniendo en cuenta que cuando los aspectos de higiene son favorables, la insatisfacción disminuye y deficientes, la insatisfacción crece (Kast y Rosenzweig, 2016). De manera similar, existe la teoría de los eventos situacionales de satisfacción laboral, se basa en establecer que la satisfacción en el trabajo se precisa por una determinada particularidad situacional, compuesta por la diversidad de factores que el trabajador somete a evaluación previa aceptación contractual, salario, bonificación ascensos, etc. (Grados, 2019).

En cuanto a la fundamentación conceptual de la variable satisfacción laboral, la definen: Como el grado de satisfacción que siente el colaborador al realizar su trabajo dentro de una organización que satisface sus necesidades básicas, valora su aporte a través del reconocimiento y se preocupa por su seguridad, lo cual genera interés por lograr mejores resultados (López et al., 2018). Es decir, la satisfacción en el campo laboral surge cuando la entidad le brinda mejores condiciones de trabajo, que lo hacen sentir trabajando dentro de ella. Así también, es la actitud que se genera en los colaboradores producido por las actividades que realiza la entidad para mantenerlos contentos, demostrarles la gran importancia y valor que significan para la organización (Santos, 2017). Es decir, la satisfacción dentro de un centro laboral está asociada a la respuesta que tiene el organismo para mantener contentos a quienes laboran dentro de ella. Asimismo, es el nivel de conformidad del colaborador en relación a su contexto laboral (Addis et al., 2018).

Esto incluye principalmente, las consideraciones remunerativas justas y equitativas, el entorno físico del trabajo, la interrelación con sus compañeros, las condiciones para un trabajo seguro sin riesgos, etc. (Bohrt y Díaz, 2018). Y, por último, está asociado a la manera como cada colaborador cumple y desempeña

su actividad cotidiana. Es decir, es un estado en el que interviene la emoción y sentimiento generado en el trabajador a partir de lo que le inspira y brinda la organización (Prada, 2019). La forma que los colaboradores dan a conocer que no se encuentran satisfechos con el trabajo que realizan, de acuerdo a (Jara et al., 2018) es a través de: a.- Salida de la organización, abandona la entidad, búsqueda de una organización para trabajar e incluye la renuncia. b.- Reclamar, mejora de condiciones, análisis de la problemática laboral con directivos y cualquier acción que reivindique derechos y búsqueda de bienestar (Susanto, 2017). c - Ser negligentes, permanecer pasivos frente a los problemas de la organización, no se preocupa por más que empeoran, ausentarse, esfuerzos mínimamente y aumenta sus errores por desinterés.

Con relación a las dimensiones consideradas para el análisis de la variable satisfacción laboral se basan en la propuesta de la teoría de Robbins (Lomas, 2017) quien considera 04 elementos a tener en cuenta: 1.- Reto del trabajo: Comprende la diversidad de destrezas que pone en práctica el colaborador para ejecutar las diversas actividades (Lomas, 2017). Dentro de los retos que son asumidos se encuentra: a.- Identidad de la tarea, comprende la identificación que siente el colaborador con la función que realiza y la responsabilidad asumida acorde con su capacidad. b.- Significancia de la tarea, se refiere al nivel de impacto positivo que tiene el puesto de trabajo sobre la vida personal y familiar del colaborador. c.- Autonomía, se refiere a que tanto puede ser libre e independiente el colaborador para programar sus actividades y disponer de los recursos que se utilizarán en su desarrollo. d.- Retroalimentación, nivel en que las actividades que se desarrollan permiten al colaborador mejorar y ser eficientes.

El proceso anterior, capta experiencias de superiores y compañeros de trabajo que lo hacen ser mejor y sentirse bien. 2.- Remuneraciones justas: Se refiere a la asignación de una remuneración según el perfil del puesto, funciones y responsabilidades de cada uno de los puestos de trabajo con la finalidad de dar satisfacción a los colaboradores (Yuen et al., 2018). Asimismo, comprende la compensación por horas extras de tal forma que el colaborador se mantenga

contenido, lo cual también ayuda a la entidad a la obtención, mantenimiento e integración de la fuerza laboral (Lomas, 2017).

3- Condiciones de trabajo: Comprende una serie de factores que contribuyen a dar satisfacción a los colaboradores, entre los que destacan: a. Oportunidad y desarrollo, comprende las oportunidades que ofrece la entidad para desarrollarse como profesional mediante ascensos y desarrollo personal; así como, para el desarrollo de habilidades mediante capacitación y entrenamiento (Kwon y Remøy, 2019). b.- Características del trabajo: se refiere a la caracterización del puesto de trabajo en función de objetivos, confort, seguridad, medio ambiente, etc. (Sam et al., 2020). c.- Supervisión, es una asociación de actividades que realiza la empresa con la finalidad de identificar errores o deficiencias con el propósito de elaborar estrategias para superarlas y, por ende, lograr su máximo rendimiento y satisfacción (Lomas, 2017).

4.- Relación trabajo – empleado: Hace referencia a la relación entre el perfil de puesto de trabajo y las competencias que posee el colaborador, lo cual permite rendir más y estar a gusto. El canal abierto de comunicación resulta relevante para mantenerse informado y coordinar acciones compartidas con los demás miembros de los diversos niveles (Lomas, 2017).

III.METODOLOGÍA

3.1 Tipo y diseño de investigación

3.1.1 Tipo de investigación

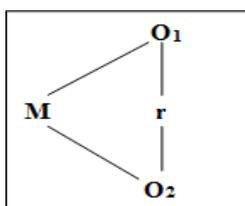
Básica, debido que a través de la ejecución se obtuvo información relevante que enriquece el conocimiento de las variables en las entidades públicas (Timans et al., 2019). Cuantitativa, considerando que se recopiló la información cuantitativa a través de instrumentos con escala de Likert (Shorten y Smith, 2017). Transversal, considerando que el estudio se realizó en un periodo de tiempo: 2022 (McKim, 2017).

3.1.2 Diseño de investigación

La investigación se desarrolló mediante el diseño no experimental, considerando que la investigadora no intervino para alterar el estado actual de las variables de estudio (Fauser, 2018). Así también, fue correlacional, considerando que su propósito es relacionar las variables de estudio, utilizando estadística inferencial (Creswell y Plano, 2018). La forma esquemática de representar el diseño es:

Figura 1

Diagrama del diseño de investigación



Dónde:

O1 : Gestión municipal.

O2 : Satisfacción laboral.

r : Relación entre las variables.

M : Colaboradores.

3.2 Variables y operacionalización

Variable independiente: gestión municipal.

Definición conceptual

Capacidad de ejecución de acciones para el cumplimiento del compromiso adquirido con la población, creado a partir de la interrelación entre el gobierno y pueblo (Prieto et al., 2018).

Definición operacional

Nivel de gestión basado en el proceso administrativo orientado a lograr el desarrollo local, medido mediante un cuestionario.

Dimensiones

Dimensión 1

Planeación: comprende acciones enfocadas a establecer lo que se va hacer en el corto, mediano y largo plazo, así como disponer de los recursos en forma óptima para operar en función de las necesidades y carencias más relevantes de la población (Bueno et al., 2018).

Dimensión 2

Organización: establece que abarca componentes en el ámbito social o comunidad humana formada y organizada para lograr algo específico previamente planificado (Pichilingue y Mamani, 2017).

Dimensión 3

Dirección: considera que es una gestión basada en el liderazgo teniendo en cuenta el territorio donde despliega su competencia para el logro de un mejor acercamiento con los pobladores (Bueno et al., 2018).

Dimensión 4

Control: está orientado a velar que el dinero público sea usado en forma transparente y se ejecute gastos en concordancia con las políticas, los planes establecidos y la normatividad vigente (Arraíza, 2016).

Variable dependiente: satisfacción laboral

Definición conceptual

Grado de satisfacción que siente el colaborador al realizar su trabajo dentro de una organización (López et al., 2018).

Definición operacional

Nivel de conformidad de los colaboradores en relación al contexto laboral de una entidad pública de Salitral, medido a través de un cuestionario.

Dimensiones

Dimensión 1

Reto del trabajo: Comprende una serie de factores que contribuyen a dar satisfacción a los colaboradores, entre los que destacan: a. Oportunidad y desarrollo, comprende las oportunidades que ofrece la entidad para desarrollarse como profesional mediante ascensos y desarrollo personal; así como, para el desarrollo de habilidades mediante capacitación y entrenamiento (Lomas, 2017).

Dimensión 2

Características del trabajo: se refiere a la caracterización del puesto de trabajo en función de objetivos, confort, seguridad, medio ambiente, etc. (Lomas, 2017).

Dimensión 3

Supervisión: es una asociación de actividades que realiza la empresa con la finalidad de identificar errores o deficiencias con el propósito de elaborar estrategias para superarlas y, por ende, lograr su máximo rendimiento y satisfacción (Lomas, 2017).

Dimensión 4

Relación trabajo – empleado: Hace referencia a la relación entre el perfil de puesto de trabajo y las competencias que posee el colaborador, lo cual permite rendir más y estar a gusto. El canal abierto de comunicación resulta relevante

para mantenerse informado y coordinar acciones compartidas con los demás miembros de los diversos niveles (Lomas, 2017).

3.3 Población, muestra y muestreo

3.3.1 Población

Estuvo constituido por los 31 colaboradores de una entidad pública de Salitral, distribuidos de la forma como se detalla (Etikan y Bala, 2017).

Distribución de la población de una entidad pública de Salitral

Distribución de la población según tipo de personal y género de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.

Personal	Género		Total	%
	M	F		
Administrativos	9	8	17	54.83
Obreros	11	3	14	45.17
Total	20	11	31	100.00

Fuente: Jefatura del personal de una entidad pública de Salitral

Criterios de inclusión:

- Colaboradores nombrados.
- Colaboradores con más de 6 meses de contrato.
- Colaboradores dispuestos a brindar información.

Criterios de exclusión:

- Colaboradores con menos de 6 meses de contrato.
- Colaboradores no dispuestos a brindar información.

3.3.2 Muestra

Fue censal, porque fue igual a la población, eligiendo a los 31 colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022. La muestra censal se caracteriza por considerar a todos los integrantes de la población (Pérez, 2016).

3.3.3 Muestreo

No probabilístico, dado que la selección de la muestra fue intencionada y, por tanto, ningún integrante de la muestra fue elegido al azar (Bacher et al., 2019).

3.3.4 Unidad de análisis

Colaboradores de una entidad pública de Salitral.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1 Técnicas

La técnica que se utilizó fue la encuesta, cual se caracteriza por ser de aplicación masiva, rápida y costo bajo (Cisneros et al., 2022).

3.4.2 Instrumentos

El instrumento que se utilizó fue el cuestionario con escala de Likert para ambas variables de la investigación (Trigueros et al., 2017). El cuestionario de gestión municipal consto de 20 ítems distribuidos en sus 04 dimensiones: planificación, organización, dirección y control teniendo como niveles de rango: malo, regular, bueno. El cuestionario de satisfacción laboral contiene 20 ítems distribuidos en sus 04 dimensiones: reto del trabajo, remuneraciones justas, condiciones de trabajo y relación trabajo- empleado, teniendo como niveles de rango: bajo, medio, alto.

3.4.3 Validez y confiabilidad

Validez

La validación se realizó por juicio de expertos, comprobándose a partir de los calificativos expresados por los validadores, respecto a la validez de dichos instrumentos: el primer validador Calderón Castillo, Benjamín Ernesto le dio el calificativo de aplicable, el segundo validador Gerardo Ronald Campoverde Nieves le dio el calificativo de aplicable y la tercera validadora Karina Tomasa Valdiviezo Pérez le dio el calificativo aplicable (Ver anexo 4).

Confiabilidad

La confiabilidad se realizó por el estadístico Alfa de Cronbach, obteniéndose los valores 0.824 y 0.873 para los cuestionarios de gestión municipal y satisfacción laboral, lo cual evidencia que son confiables.

3.5 Procedimientos

- 1.- Se presentó la solicitud de validación a expertos.
- 2.- Se presentó la solicitud de consentimiento a la entidad pública de Salitral.
- 3.- Se codificaron los

cuestionarios a aplicar. 4.- Se aplicaron los instrumentos a los sujetos de estudio en el tiempo previsto.

3.6 Método de análisis de datos

Hipotético deductivo siguiendo el procedimiento siguiente: 1.- Se registraron los datos recopilados en base de datos 2.- Se realizó el análisis descriptivo de las variables mediante tablas de doble entrada. 3.- Se realizó el análisis estadístico inferencial mediante el coeficiente de Pearson. 4.- Se ejecutó la contrastación de hipótesis mediante el coeficiente de significancia bilateral, ($p>0.05$, $p<0.05$).

3.7 Aspectos éticos

Los criterios y principios a tener en cuenta son: Se promovió el bien de la población de estudio, a través de las sugerencias pertinentes al culminar el estudio. Se protegió la identidad de los aportantes de información, con el fin de no dañar o comprometer su trabajo. Se actuó con equidad, dando igualdad de oportunidades a los colaboradores de participar en el estudio. Se garantizó la autonomía de los colaboradores, solicitando su participación voluntaria y libre. Se consideró el desarrollo de la investigación bajo la norma APA 7ma edición, se realizó el parafraseo de manera correcta para no exceder el 25% de similitud al momento de ser utilizado el software anti plagio turnitin (Universidad César Vallejo, 2022).

IV. RESULTADOS

4.1 Análisis descriptivos

Tabla 1

Distribución de frecuencias de gestión municipal y dimensiones

	V1. gestión municipal		D1. Planificación		D2. Organización		D3. Dirección		D4. Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	2	6.5	2	6.5	2	6.5	3	9.7	6	19.4
Regular	16	51.6	12	38.7	18	58.1	12	38.7	17	54.8
Bueno	13	41.9	17	54.8	11	35.5	16	51.6	8	25.8
Total	31	100.0	31	100.0	31	100.0	31	100.0	31	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La tabla 1 indica que el 51.6% de los colaboradores encuestados perciben a la variable gestión municipal como regular, el 41.9% de los encuestados lo considera en un nivel bueno y el 6.5% de los encuestados opina que es malo. En cuanto a las dimensiones, la dimensión planificación indica que el 54.8% de los colaboradores perciben como nivel bueno, el 38.7% de los encuestados lo considera en nivel regular y el 6.5% opina que es malo. La dimensión organización, indica que el 58.1% de los colaboradores encuetados la perciben como nivel regular, el 35.5% de los encuestados opinan que es nivel bueno y el 6.5% de los encuestados lo consideran como nivel malo. La dimensión dirección indica que el 51.6% de los colaboradores lo perciben como nivel bueno, el 38.7% lo considera como nivel regular y el 9.7% opinan que es nivel malo. La dimensión control indica que el 54.8% de los colaboradores encuestados lo considera en nivel regular, el 25.8% de los encuestados lo percibe en nivel bueno y el 19.4% opinan que es nivel malo.

Tabla 2*Distribución de frecuencias de satisfacción laboral y dimensiones*

	V2. satisfacción laboral		D1. Reto del trabajo		D2. Remuneraciones justas		D3. Condiciones de trabajo		D4. Relación trabajo- empleado	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Bajo	1	3.2	1	3.2	4	12.9	3	9.7	2	6.5
Medio	18	58.1	14	45.2	19	61.3	16	51.6	14	45.2
Alto	12	38.7	16	51.6	8	25.8	12	38.7	15	48.4
Total	31	100.0	31	100.0	31	100.0	31	100.0	31	100.0

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La tabla 2 indica que el 58.1% de los colaboradores encuestados perciben a la variable satisfacción laboral como medio, el 38.7% de los encuestados lo considera en un nivel alto y el 3.2% de los encuestados opina que es bajo. En cuanto a las dimensiones, la dimensión reto del trabajo indica que el 51.6% de los colaboradores perciben como nivel alto, el 45.2% de los encuestados lo considera en nivel medio y el 3.2% opina que es bajo. La dimensión remuneraciones justas, indica que el 61.3% de los colaboradores encuestados la perciben como nivel medio, el 25.8% de los encuestados opinan que es nivel alto y el 12.9% de los encuestados lo consideran como nivel bajo. La dimensión Condiciones de trabajo indica que el 51.6% de los colaboradores lo perciben como nivel medio, el 38.7% lo considera como nivel alto y el 9.7% opinan que es nivel bajo. La dimensión condiciones de trabajo indica que el 48.4% de los colaboradores encuestados lo considera en nivel alto, el 45.2% de los encuestados lo percibe en nivel medio y el 6.5% opinan que es nivel bajo.

4.2. Análisis inferenciales

Tabla 3

Contrastación de hipótesis general

		V2. Satisfacción laboral
V1. Gestión municipal	Coefficiente de correlación	,752**
	Significancia	.000
	N	31

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La tabla 3 muestra que existe relación significativa entre la gestión municipal y la satisfacción laboral, pues se encontró una significancia bilateral (S_b) de $0.000 < 0.0$ y un coeficiente de correlación de Pearson ($r=0,752$). Por consiguiente, se da por aceptada la hipótesis alterna.

Tabla 4*Contrastación de hipótesis específica 1*

		V2. Satisfacción laboral
D1. Planificación	Coefficiente de correlación	,662**
	Significancia	.000
	N	31

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La tabla 4 muestra que existe relación significativa entre la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral, pues se obtuvo una S_b $0.000 < 0.0$ y un $r=0,662$. Por tanto, se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 5*Contrastación de hipótesis específica 2*

		V2. Satisfacción laboral
D2. Organización	Coefficiente de correlación	,619**
	Significancia	.000
	N	31

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La tabla 5 muestra que existe relación significativa entre la dimensión organización de la gestión municipal y la satisfacción laboral, pues se obtuvo un valor de S_b $0.000 < 0.0$ y un $r=0,619$. En tal sentido, se da por aceptada la hipótesis alterna.

Tabla 6*Contrastación de hipótesis específica 3*

		V2. Satisfacción laboral
D3. Dirección	Coeficiente de correlación	,518**
	Significancia	.003
	N	31

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La tabla 6 muestra que existe relación significativa entre la dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral, pues el acallo de la Sb fue $0.000 < 0.0$ y un $r=0,518$. Con estos parámetros se acepta la hipótesis alterna.

Tabla 7*Contrastación de hipótesis específica 4*

		V2. Satisfacción laboral
D4. Control	Coeficiente de correlación	,585**
	Significancia	.001
	N	31

Fuente: Cuestionario aplicado a los servidores públicos.

La tabla 7 muestra que existe relación significativa entre la dimensión control de la gestión municipal y la satisfacción laboral, pues se el cálculo de la Sb arrojó $0.001 < 0.0$ y un $r=0,5$. En con secuencia, se por aceptada la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

Respecto al objetivo general, identificar la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral, el 41,9% los califican en nivel regular y medio, respectivamente. Asimismo, se obtuvo un S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,752$, por tanto, existe relación directa alta entre las variables. Considerando que la gestión municipal se sustenta en la concepción de la administración general orientada a buscar el desarrollo de la comunidad (Chávez et al., 2017), el hallazgo encontrado confirma que la capacidad para desarrollar una gestión municipal exitosa, contribuye a que los colaboradores trabajen con un nivel de satisfacción laboral favorable, entendida como el grado de satisfacción en el campo laboral con condiciones de trabajo favorables; actitud que se genera en los colaboradores por las acciones valoración de la entidad para mantenerlos (Santos, 2017).

De acuerdo a lo descrito, cuando se realiza un manejo eficiente en los diversos aspectos de la gestión municipal se genera una percepción positiva en los colaboradores que los hace sentirse satisfechos, mientras que cuando la gestión resulta deficiente, se produce dificultades para lograr el nivel de satisfacción laboral que predisponga a los colaboradores a realizar el trabajo de la mejor manera y con buenos resultados de desempeño y productividad. Tomando lo que sostiene (Bueno et al., 2018) la capacidad de gestionar en forma sostenida aspectos sociales, culturales y económicos de la municipalidad y la comunidad en general, basándose en el proceso administrativo y planes estratégicos con una visión de futuro hacia el mejoramiento progresivo se relaciona con el grado de satisfacción que siente el colaborador al realizar su trabajo dentro de la organización (López et al., 2018).

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Córdova (2020) quien concluye que la gestión municipal y la satisfacción laboral mantienen una relación directa, aunque ambas variables se encuentran en nivel medio. Lo que implica que los procesos que se realiza en la gestión repercuten en el colaborador en sentirse a gusto al ejecutar sus labores. Es decir, cuando un servidor percibe que la organización cuenta con un liderazgo motivador, con planes con visión de futuro, con funciones y procedimientos claros, conlleva a

que se sientan satisfechos en su trabajo, sean más productivos y alcancen mejores rendimientos. Sin embargo, cuando no se percibe un liderazgo dentro de la organización, las ideas no serán claras, la ruta a seguir será incierta, se generan grupos entre los colaboradores, unos a favor otros en contra de quien dirige la organización; conllevará a generar descontento en los colaboradores.

Del mismo modo, los resultados se relacionan con los encontrados por Toscano y Salazar (2020) quienes concluyeron que la gestión municipal se encuentra en el nivel medio. Lo que quiere decir que las acciones emprendidas en cada uno de los procesos de la administración que permite gestionar la municipalidad no están colmando las necesidades y expectativas de la población y, por ende, presenta deficiencias que tienen que ser identificadas para establecer acciones de mejora inmediata. La gestión que se realiza dentro de los municipios resulta ser deficiente porque no se respeta los planes a largo plazo y se opta por tomar planes muchas veces improvisados acorde a la promesa electoral del alcalde de turno; en otros casos, no cumple con las promesas electorales y termina realizando improvisadamente otras acciones que desconciertan a los colaboradores y a la población en general.

Respecto al primer objetivo específico, establecer la relación entre la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral se obtuvo un S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,662$, por tanto, existe relación directa alta entre las variables. El hallazgo encontrado establece que el planeamiento estratégico oportuno y los planes de las acciones a seguir por la gestión municipal orientados a cubrir las necesidades priorizadas de la población, genera confianza, credibilidad en la población y además, mantiene contento a los colaboradores porque sienten que su trabajo tiene propósitos en beneficio de la población ; sin embargo, hay que tener en cuenta que esta situación es favorable cuando las acciones se establecen son alcanzables y con visión de futuro, con metas y objetivos precisos que comprometan e involucren a los colaboradores a asumirlas como suyas y dar su máximo esfuerzo para lograrlo.

De acuerdo a lo descrito, cuando las actividades de la gestión municipal son planificadas en forma eficiente y con visión de futuro se genera mayores niveles de satisfacción laboral y cuando se improvisa las acciones,

generalmente por razones de índole política, se genera incomodidad e insatisfacción en los colaboradores, así como una decepción en la población. Considerando lo que postula (Bueno et al., 2018) las acciones enfocadas a establecer lo que se va hacer en el corto, mediano y largo plazo, así como disponer de los recursos en forma óptima y oportuna para operar en función de las necesidades y carencias más relevantes de la población se relaciona con la manera como cada colaborador cumple y desempeña su actividad cotidiana, en el que interviene la emoción y sentimiento generado a partir de lo que le inspira y brinda la organización en la que labora (Prada, 2019).

Los resultados obtenidos se relacionan con los encontrados por Arévalo y Quinde (2019) quien concluyeron que la gestión municipal presenta deficiencias en la planificación, pues no cuenta con todos los instrumentos de gestión y los que existen no están articulados, del mismo modo no se ha planificado para desarrollar a los colaboradores; así como la transparencia dista mucho de ser confiable. La improvisación es recurrente en las gestiones, pues en algunos casos se desactivan programas productivos que benefician a la población, pero porque simplemente fueron implementados por la anterior gestión ya no son considerados, sin evaluar sus resultados, ni considerar que perjudican a la población al recortar un determinado servicio. Estos desaciertos, bajo la premisa que todo lo realizado por los anteriores gestos es malo, generan malestar en los colaboradores y la población en general.

Respecto al segundo objetivo específico, relacionar la dimensión organización de la gestión municipal con la satisfacción laboral se obtuvo un S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,619$, por tanto, existe relación directa alta. Este hallazgo, muestra que el hecho de contar con una estructura organizacional eficiente en función de los objetivos estratégicos y planes establecidos, repercute de manera positiva en la satisfacción laboral de los colaboradores; sin embargo, para que sea realmente positiva esta relación, la gestión municipal debe contar con documentos claros y precisos sobre las funciones de los puestos de trabajo, así como con procedimientos esquematizados de la ruta a seguir para realizar de la mejor manera cada una de las actividades que implica su función,

lo cual facilita el trabajo de los colaboradores y los mantiene satisfechos laboralmente a los colaboradores dentro de la organización.

Acorde a los resultados, cuando la organización de la gestión municipal es eficiente y adecuada en función de las necesidades de la comunidad, con procedimientos claros para hacer el trabajo, genera satisfacción en los colaboradores cuando realizan sus labores, pues cuenta con una guía para realizar su tarea; sin embargo, cuando se trabaja en forma desorganizada, sin los procedimientos adecuados, produce insatisfacción porque los pasos a seguir no son claros ni prácticos. Tomando el postulado de Pichilingue y Mamani (2017) los componentes de una comunidad humana formada y organizada para lograr algo específico previamente planificado se relaciona con el nivel de conformidad del colaborador en relación a su contexto laboral, remunerativas justas y equitativas, interrelación con sus compañeros, condiciones para un trabajo seguro sin riesgos, etc. (Addis et al., 2018).

Los resultados obtenidos se relacionan con los encontrados por Pérez (2018) quien concluye que la mitad de los colaboradores considera que la forma como se estructura orgánicamente las municipalidades no es la pertinente, pues la línea de autoridad no está claramente definida, así como los órganos de asesoramiento no están plenamente definidos. Esta realidad conlleva a que la organización sea deficiente, las líneas de dependencia y autoridad no son claras, lo cual genera desorden y evasión de responsabilidad por parte de los colaboradores, así como las relaciones entre ellos se comienza a deteriorar. Este ambiente genera conflictos internos, clima de trabajo desfavorable para implementar estrategias y acciones de trabajo en equipo, pues cada colaborador dejara de lado las metas organizacionales y optara por priorizar su beneficio personal, debido a que no encuentra un ambiente organizacional positivo.

Respecto al tercer objetivo específico, definir la relación entre la dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral se obtuvo un S_b de $0.000 < 0,05$ y $r=0,518$, por tanto, existe relación directa moderada entre las variables. Este hallazgo confirma que cuando existe liderazgo dentro de las instituciones públicas que impulsa, motiva y guía a los miembros de la organización para seguir adelante hacia el logro de las metas, los

colaboradores lo perciben de manera positiva, se identifican con la causa y se sienten orgullosos y contentos de ser parte de la organización; sin embargo, quienes están a cargo de la gestión municipal tienen que ser íntegros, con conductas y prácticas de valores dignos de ser imitados por sus seguidores, capaces de trabajar y liderar equipo de trabajo, con convicciones claras, con capacidad de convencer y motivar para integrar esfuerzos.

Acorde con los resultados, cuando existe un liderazgo en las municipalidades que conoce las necesidades de la población y tiene la capacidad para encausar los esfuerzos por cubrir las demandas más urgentes con transparencia; dirige y orienta la gestión municipal hacia el cumplimiento de la visión, contribuye a generar retos de trabajo que mantienen satisfechos a los colaboradores; el caso contrario, genera insatisfacción, pues el colaborador percibe que la entidad no tiene un norte a seguir. Considerando lo sostiene (Bueno et al., 2018) la gestión basada en el liderazgo para el logro de un mejor acercamiento con los pobladores se relaciona con la actitud que se genera en los colaboradores producido por las actividades que realiza la entidad para mantenerlos contentos, demostrarles la gran importancia y valor que significan para la organización (Santos, 2017).

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por De Silva (2019) quien concluye que el incremento de algún beneficio, recompensa, así como la mejora de las relaciones laborales, tienden a incrementar la satisfacción laboral; sin embargo, las sobrecargas y presiones laborales tienden a disminuirla. En consecuencia, la satisfacción del colaborador dentro de un centro laboral depende de las condiciones internas que le brinda la organización, pues si son desfavorables, tendrá un impacto negativo en la forma y actitud de realizar las actividades y tareas asignadas. En tal sentido, la gestión del factor humano es fundamental para que se sienta a gusto y sea más productivo. Sin embargo, esto depende mucho de la capacidad de liderazgo que tenga quien dirige la organización, pues con su estilo de dirección puede transmitir confianza, respeto y credibilidad.

Respecto al cuarto objetivo específico, precisar la relación entre la dimensión control de la gestión municipal y la satisfacción laboral se obtuvo un

Sb de $0.000 < 0,05$ y $r=0,585$, por tanto, existe relación directa moderada entre las variables. Este hallazgo confirma que la supervisión y monitoreo de las acciones que ejecuta la gestión municipal son percibidas como algo positivo por los colaboradores, lo cual los hace sentir satisfechos laboralmente, pues les da la seguridad y confianza que el gobierno de turno está haciendo bien su gestión. Sin embargo, para que esta situación sea realmente positiva, se tiene que garantizar que la gestión municipal evite actos de corrupción en las actividades y ejecución de obras programadas, asegurar el funcionamiento de los controles internos que identifiquen los riesgos, tome las acciones preventivas y sancione las acciones fuera del marco legal correspondiente.

De acuerdo a lo descrito, cuando se realiza un control eficiente y oportuno en las acciones diversas y los procesos administrativos de la gestión municipal, mantiene contentos y satisfechos a los colaboradores; sin embargo, cuando no se realizan los respectivos controles, surgen actos de corrupción que genera el descontento y, por ende, insatisfacción en los colaboradores y frustración en la población en general. Considerando lo que postula Arraiza (2016) el controlar que el dinero público sea usado en forma transparente y se ejecute gastos en concordancia con las políticas, los planes elaborados, plazos establecidos y la normatividad vigente se relaciona con el grado de satisfacción que siente el colaborador al realizar su trabajo dentro de la organización que satisface sus necesidades básicas, valora su aporte a través del reconocimiento y se preocupa por su seguridad (López et al., 2018).

Los resultados descritos se relacionan con los encontrados por Chávez y Huamán (2018) quienes concluyeron que los procesos administrativos, entre ellos el control de la gestión municipal tiene relación directa con la productividad de los colaboradores. Esto implica que cuando las acciones realizadas en el proceso administrativo para gestionar la municipalidad en forma eficiente y optimización recursos, se contribuye de manera directa a lograr mejores resultados. De tal forma que el rendimiento y satisfacción de los colaboradores depende en cierta medida de la eficiencia y eficacia de la gestión municipal, pero valorándolos y desarrollándolos como personas y profesionales; actuando acorde con las normas de control interno e implemente mecanismos de control

que eviten actos de corrupción y un liderazgo convencido de vencer cualquier dificultad y seguir adelante.

VI. CONCLUSIONES

- Primera** : La gestión municipal y la satisfacción laboral presentan relación directa y alta ($r=0,752$). Eso indica que una eficiente y eficaz gestión municipal conlleva a que los colaboradores estén contentos y satisfechos al realizar sus labores dentro de la organización.
- Segunda** : La dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral presentan relación directa y alta ($r=0,662$). Esto significa que cuando se trabaja con planes, objetivos y metas alcanzables se promueve la satisfacción de los colaboradores porque se sienten parte de los logros.
- Tercera** : La dimensión organización de la gestión municipal y la satisfacción laboral presentan una relación directa y alta ($r=0,619$). Esto implica que cuando las funciones y procedimientos son claros y precisos, con comunicación fluida en la interna contribuye a la satisfacción laboral
- Cuarta** : La dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral presentan una relación directa y moderada ($r=0,518$). Esto significa que la capacidad de respuesta e integrar esfuerzos por parte del equipo de gestión municipal contribuye de manera directa a la satisfacción laboral del colaborador.
- Quinta** : La dimensión control de la gestión municipal y la satisfacción laboral presentan una relación directa y moderada ($r=0,585$). Esto implica que cuando se controla la ejecución presupuestal y el cumplimiento funcional de los encargados de la ejecución contribuye a mantener satisfecho a los colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

- Primera** : Al alcalde y regidores de la entidad pública de Salitral, implementar talleres de capacitación dirigido a los funcionarios encargados de la gestión municipal con la finalidad de proporcionarle fortalecer sus conocimientos y habilidades en gestión pública.
- Segunda** : A los funcionarios de la entidad pública promover la parcelación más activa de las organizaciones repetitivas y población en general en el presupuesto participativo con el fin de realizar una planificación que satisfaga tanto al interno como a la comunidad.
- Tercera** : Al alcalde y regidores de la entidad pública implementar una organización orientada a procesos con parámetros cuantificables y procedimientos claros y precisos que faciliten el trabajo de los colaboradores, así como los trámites de los usuarios.
- Cuarta** : Al alcalde y regidores de la entidad pública asumir el reto de fortalecer sus habilidades de liderazgo a través de talleres con el propósito de liderar el desarrollo de la comunidad y mantenga satisfechos tanto a los colaboradores como a la comunidad.
- Quinta** : A los funcionarios de control interno implementar un sistema que identifique los riesgos en los diversos procesos establecidos con el fin de prevenir y sancionar todas la que realizan al margen de la normatividad vigente.

REFERENCIAS

- Addis, S., Dvivedi, A. y Beshah, B. (2018). Determinants of job satisfaction in Ethiopia: Evidence from the leather industry. *Afr. J. Econ. Manag. Stud*, 9, 410–429.
- Arévalo, T. y Quinde, I. (2019). *Impacto de la gestión municipal en el desarrollo económico local del distrito de Sauce, período 2014– 2017*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional de San Martín] Tarapoto, Perú. shorturl.at/mDF79.
- Armijos, F., Bermúdez, A. y Mora, N. (2019). Gestión de administración de los recursos humanos. *Revista Universidad y Sociedad*, 11(4). shorturl.at/nACGZ.
- Arraíza, E. (2016). *Manual de gestión municipal*. I (Primera edición). Buenos Aires, Argentina: Editorial Cima.
- Bacher, J., Lemcke, J., Schmich, P., y Quatember, A. (2019). Probability and nonprobability sampling: Representative surveys of hard-to-reach and hard-to-ask populations. *Current surveys between the poles of theory and practice. Survey Methods: Insights from the Field*. shorturl.at/vNU02.
- Balbuena, F. (29 de junio del 2020). Teoría de McClelland. *Clúster Mexicano de Comercio*. shorturl.at/gADKY.
- Bautista, T. (24 de agosto del 2020). La corrupción se lleva S/ 1,039 millones en Piura. *Diario Correo*. shorturl.at/fikCH.
- Bohr, R. y Díaz, F. (2018). El compromiso organizacional y su relación con el intercambio líder empleado y la satisfacción laboral. *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, 419, 187-212. shorturl.at/eoFT1.
- Briceño, Y. (2017). *Gestión municipal y calidad del servicio público en la Municipalidad distrital de Chugay, año 2016*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional de Trujillo], Trujillo, Perú.
- Bueno, R., Ramos, M. y Berrelleza, C. (2018). *Elementos básicos de administración*. (1^{ra} edición). México: UAS/DGEP. shorturl.at/MTZ02
- Chávez, M. y Huamán, L. (2018). *Relación de la gestión administrativa con la productividad laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Jesús, 2018*. [Tesis posgrado, Universidad Privada del Norte], Cajamarca, Perú. shorturl.at/vIN45.

- Chávez, N. y Gamboa, J. (2017). *Gestión financiera empresarial*. (1^{era} edición). Colombia: Consejo editorial Universitario. shorturl.at/deimx
- Cisneros, A., Guevara, A., Urdánigo, J. y Garcés, J. (2022). Técnicas e Instrumentos para la Recolección de Datos que apoyan a la Investigación Científica en tiempo de Pandemia. *Revista científica Ciencias Económicas y Empresariales*, 8(1), pp. 1165-1185. shorturl.at/DGPRT
- Córdova, M. (2020). *Gestión municipal y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad distrital de Santa, 2020*. [Tesis Maestría, Universidad Cesar Vallejo], Chimbote, Perú. shorturl.at/rBIXY.
- Creswell, J. y Plano, V. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). Sage Publications.
- De Silva, R. (2019). Factors affecting job satisfaction of non-commissioned officers in Sri Lanka Military Academy. *Proceedings of the Vavuniya Campus International Research Symposium*. Advanced Technological Institute (ATI). shorturl.at/ceD29.
- Etikan, I. y Bala, K. (2017). Sampling and sampling methods. *Biometrics & Biostatistics International Journal*, 5(6), 215-217. shorturl.at/duEJS
- Farfán, M. (2020). *Estrés laboral y Satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Piura – 2019*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo], Lima, Perú. shorturl.at/qsKWZ.
- Fauser, M. (2018). Mixed methods and multisited migration research: Innovations from a transnational perspective. *Journal of Mixed Methods Research*, 12(4), 394-412. shorturl.at/entKN.
- Franchi, I. (2017). *Evaluación de la sostenibilidad en el sistema de planificación de desarrollo regional en Chile*. [Tesis Doctoral, Universidad de Barcelona], Barcelona, España.
- García, M. (2019). Principales causas de la insatisfacción laboral. *IMF Business School*. shorturl.at/ixJNQ.
- Gonzales, J. y Martínez, J. (2017). *Análisis de la gestión municipal y la implicancia de las variables financieras, de infraestructura y de capital humano en su eficiencia. El caso de las municipalidades rurales de Ñuble*. [Tesis posgrado, Universidad del Bío-Bío], Chillán, Chile. shorturl.at/bntDM.
- Grados, J. (2019). *Capacitación y Desarrollo Personal*. México. Trillas

- Grassini L., Monno. V. y Jakee A. (2018). Evaluation of metropolitan strategic planning in Bari and Taranto. *European planning studies*, 26(8), pp. 1682-1700.
- Hernández, A., Ramos, M. y Placencia, B. (2018). *Metodología de la investigación científica*. España: Área de Innovación y Desarrollo S.L.
- Hirst, P. (2016). Democracy and Governance. En *Debating Governance. Authority, Steering and Democracy*. Editado por Jon Pierre. New York, Oxford University Press. Pp. 13-35.
- Jara, A., Asmat, S., Alberca, N. y Medina, J. (2018). Gestión del talento humano como factor de mejoramiento de la gestión pública y desempeño laboral. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83). shorturl.at/ghBW8
- Jašarević, S., Miličević, D., Brdarević, S. y Lemeš, S. (2017). Measurement of organizational culture in public administration: Case study of 5 municipalities in Bosnia and Herzegovina. *International Journal for Quality Research*, 11(3), 655– 676. <https://doi.org/10.18421/IJQR11.03-11>
- Kast, F. y Rosenzweig, J. (2016). *Administración en las Organizaciones*. México. McGraw Hill.
- Kirst, E. y Lang, D. (2019). Perspectives on Comprehensive Sustainability-Oriented in Municipalities: Structuring Existing Approaches. *Sustainability*, 11(4), 1040. shorturl.at/kGPQW.
- Kooiman, J. (2003). *Governing as Governance*. London, Sage Publication Ltd. 249 p.
- Kwon, M. y Remøy, H. (2019). Office employee satisfaction: The influence of design factors on psychological user satisfaction. *Facilities*, 38, 1–19.
- Lomas, R. (2017). *Satisfacción laboral y su relación con la productividad de los trabajadores de la Municipalidad Distrital de Buenos Aires, en el año 2017*. [Tesis Posgrado, Universidad Cesar Vallejo], Tarapoto, Perú.
- López, C., Chávez, A., Peña, M., y Guevara, J. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 11(3), 95-105. shorturl.at/qul02.
- López, E. (2017). *Análisis sobre la relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional de los trabajadores adscritos al área de auditoría de las*

- contralorías Municipales del Estado Carabobo*. [Tesis maestría, Universidad De Carabobo], Bárbula, Venezuela. shorturl.at/axCEM
- McKim, C. (2017). The value of mixed methods research: A mixed methods study. *Journal of Mixed Methods Research*. 11(2) 202–222. shorturl.at/eDG89.
- Ortiz, M., Galindo, A., Valbuena, P., Clavijo, A. y Duarte, J. (2021). Teoría del desarrollo organizacional: Ineficiencia laboral y organizativa. *Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro*, 14(14), 25-42. <https://doi.org/10.22463/24221783.3162>
- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. [Tesis Maestría, Universidad Técnica de Ambato], Ambato, Ecuador. shorturl.at/vADW2.
- Pérez, C. (2016). Muestreo Estadístico. Conceptos y problemas resueltos. Madrid: Pearso
- Pichilingue, F. y Mamani, B. (2017). Gestión municipal para el desarrollo sostenible. *Big Bang Faustiniiano*, 6(1), 19-23. shorturl.at/afjEW
- Prada, R. (2019). Social psychological factors and their relation to work-related stress as generating effect of burnout. *Revista Interdisciplinaria*, 2019, 36(2), 39-53. shorturl.at/qCDR4.
- Prieto, J. y Therán, I. (2018). *Administración: Teorías, autores, fases y reflexiones*. (24 ed.). Bogotá, Colombia: Ediciones de la U. shorturl.at/EUVZ4
- Ramírez, A., Naser, A. y Rosales, D. (2017). *Desde el gobierno abierto al Estado abierto en América Latina y el Caribe*. Editorial Naciones Unidad CEPAL. shorturl.at/acfIW
- Ramos, Y. (2020). *Bienestar psicológico y satisfacción laboral en los colaboradores de una Municipalidad Distrital de Chiclayo, 2020*. [Tesis posgrado, Universidad Cesar Vallejo], Chiclayo, Perú. shorturl.at/dozOS.
- Romero, C. (2017). *Gestión Municipal y la Participación Ciudadana en la Municipalidad Distrital de Huanchaco, 2015*. [Tesis de maestría, Universidad Cesar Vallejo], Trujillo, Perú. shorturl.at/enpL1
- Salazar, P. (2018). *Relación entre satisfacción laboral y compromiso organizacional: un estudio en una entidad pública ecuatoriana*. [Tesis Maestría, Universidad Andina Simón Bolívar], Quito, Ecuador. shorturl.at/tyTXZ.

- Salem, B., El-Shorafa, Y. y Al-Habil, W. (2016). The Effect of Some Organizational Factors on the Knowledge Management Implementation at the Municipality of Gaza. *IUG Journal of Economics and Business Studies*, 24(1), 1– 16. <https://doi.org/10.12816/0025731>
- Sam, M., Khan, I. y Babu, D. (2020). Impact of job location on relationship between job satisfaction and self-esteem of employees: *Evidence from the Indian BPOs*. *J. Public Aff*, 20.
- Santos, T. (2017). Motivational factors in sales team management and their influence on individual performance. *Tourism & Management Studies*, 13(1), 60-65. shorturl.at/sKWX6
- Shorten A., y Smith J. (2017). Mixed methods research: Expanding the evidence base. *Evid Based Nurs*, 20, 74–5 shorturl.at/hixS8.
- Susanto, A. (2017). Job Satisfaction and Absenteeism on the Performance of Lecturer in Private Higher Education in Semarang, *GATR Journals jmmr134*, *Global Academy of Training and Research (GATR) Enterprise*.
- Tantavilca, R. (2019). *El plan de desarrollo concertado y la gestión municipal en el distrito de Villa María del Triunfo—año 2017*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional del Callao], Lima, Perú. shorturl.at/rxEOV
- Timans, R., Wouters, P. y Heilbron, J. (2019). Mixed methods research: what it is and what it could be. *Theory Soc*, 48, 193–216. shorturl.at/cfhHL
- Toscano, Y. y Salazar, L. (2020). *La gestión en la municipalidad y el desarrollo local en el distrito de Yanacancha, Provincia de Pasco en el periodo 2018-2019*. [Tesis posgrado, Universidad Nacional Daniel Alcides Carrión], Cerro de Pasco, Perú. shorturl.at/IFHM9.
- Triana, M. (2018). *La Planificación estratégica como modelo metodológico para afianzar la gestión municipal en proyectos de desarrollo sostenible en dos municipios de Colombia Sopó y Cota en el Departamento de Cundinamarca*. [Tesis de Maestría, Universidad Santo Tomás], Bogotá, Colombia. shorturl.at/inN08.
- Trigueros, R., Med, J. y Hidalgo, F. (2017). *Qualitative and Quantitative Research Instruments Research tools*.
- Universidad Cesar Vallejo (2020). *Resolución de Consejo Universitario N° 0262-2020/UCV*. shorturl.at/qDGWX

- Yuen, K., Loh, H., Zhou, Q. y Wong, Y. (2018). Determinants of job satisfaction and performance of seafarers. *Transp. Res. Part A Policy Pract*, 110, 1–12.
- Zúñiga, V. (2018). *Profesionalización y Calidad en la Gestión municipal. Oportunidades ley 20.922*. [Tesis posgrado, Universidad de Concepción], Concepción, Chile.

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión municipal y satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.								
Problemas	Objetivos	Hipótesis	Variables e indicadores					
Problema General:	Objetivo general:	Hipótesis general:	Variable 1/Independiente: Gestión municipal					
¿Cómo se relaciona la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022?	Identificar la relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.	Existe relación entre la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.	Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
			a.- ¿Cómo se relaciona la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022?	a.- Establecer la relación entre la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.	a.- Existe relación entre la dimensión planificación de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.	Planificación	Visión futura.	1
Organización	Valores organizacionales.	2						
	Objetivos estratégicos.	3, 4						
	Instrumentos de gestión.	5						
Dirección	Estructura.	6				Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)		
	Funciones.	7						
	Procedimientos.	8						
	Comunicación.	9, 10						
Control	Enfoque hacia objetivos.	11				Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)		
	Desarrollo del personal.	12, 13						
	Integración de esfuerzos.	14						
				Capacidad de respuesta.	15	Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)		
				Cumplimiento funcional.	16, 17			
				Ejecución del presupuesto.	18	Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)		

				Prestación de servicio.	19		Bueno (20-25)	
				Control interno.	20			
Variable 2/Dependiente: Satisfacción laboral								
			Dimensiones	Indicadores	Ítems	Escala de valores	Niveles o rangos	
b.- ¿Cómo se relaciona la dimensión organización de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022?	b.- Relacionar la dimensión organización de la gestión municipal con la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.	b.- Existe relación entre la dimensión organización de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.	Reto del trabajo	Identificación con función.	1, 2, 3	Escala de Likert (1) Nunca. (2) Casi nunca (3) Neutral (4) Casi siempre, (5) Siempre	Bajo (6-15), Medio (16-23), Alto (24-30)	
				Significatividad.	4, 5			
Autonomía.	6							
			Remuneración justa	Salario acorde a funciones.	7, 8, 9		Bajo (4-10), Medio (11-15), Alto (16-20)	
				Horas extras reconocidas.	10			
		c.- Existe relación entre la relación la dimensión dirección de la gestión municipal y la satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.	Condiciones de trabajo	Características del trabajo.	11, 12			
				Supervisión para la mejora.	13, 14			
				Oportunidad de desarrollo.	15			
			Relación trabajo	Compatibilidad con puesto.	16		Bajo (5-13), Medio (14-19), Alto (20-25)	
				Fluidez de comunicación.	17, 18			
				Relaciones interpersonales.	19, 20			
Diseño de investigación:		Población y Muestra:		Técnicas e instrumentos:		Método de análisis de datos:		
Enfoque: Básica. Tipo: Transversal. Método: Cuantitativa. Diseño: No experimental, Correlacional.		Población: 31 colaboradores de una entidad pública de Salitral. Muestra: 31 colaboradores de una entidad pública de Salitral		Técnicas: Encuesta. Instrumentos: Cuestionarios.		Descriptiva: Tablas de contingencia. Inferencial: coeficiente de Pearson y significancia bilateral.		

Anexo 2. Tabla de operacionalización de variables

VARIABLES DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	ÍTEMS	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN	RANGO	
V1= Gestión municipal	Capacidad de ejecución de acciones para el cumplimiento del compromiso adquirido con la población, creado a partir de la interrelación entre el gobierno y pueblo (Prieto, et al., 2018).	Nivel de gestión basado en el proceso administrativo orientado a lograr el desarrollo local, medido mediante un cuestionario.	Planificación	- 1, 2, 3, 4, 5.	- Visión futura. - Valores organizacionales. - Objetivos estratégicos. - Instrumentos de gestión. -	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.	Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)	Malo (20-52), Regular (53-76), Bueno (77-100)
			Organización	- 6, 7, 8, 9, 10.	- Estructura. - Funciones. - Procedimientos. - Comunicación.		Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)	
			Dirección	- 11, 12, 13, 14, 15.	- Enfoque hacia objetivos. - Desarrollo del personal. - Integración de esfuerzos. - Capacidad de respuesta.		Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)	
			Control	- 16, 17, 18, 19, 20.	- Cumplimiento funcional. - Ejecución del presupuesto. - Prestación de servicio. - Control interno.		Malo (5-13), Regular (14-19), Bueno (20-25)	
V2= Satisfacción laboral	Grado de satisfacción que siente el colaborador al realizar su trabajo dentro de una organización (López et al, 2018)	Nivel de conformidad de los colaboradores en relación al contexto laboral de la municipalidad de Salitral, medido a través de un cuestionario.	Reto del trabajo	- 1, 2, 3, 4, 5, 6.	- Identificación con función. - Significatividad. - Autonomía.	Ordinal: (5) Siempre, (4) Casi siempre, (3) A veces, (2) Casi nunca, (1) Nunca.	Bajo (6-15), Medio (16-23), Alto (24-30)	Bajo (20-52), Medio (53-76), Alto (77-100)
			Remuneración justa	- 7, 8, 9, 10.	- Salario acorde a funciones. - Horas extras reconocidas.		Bajo (4-10), Medio (11-15), Alto (16-20)	
			Condiciones de trabajo	- 11, 12, 13, 14, 15.	- Características del trabajo. - Supervisión para la mejora. - Oportunidad de desarrollo.		Bajo (5-13), Medio (14-19), Alto (20-25)	
			Relación trabajo	- 16, 17, 18, 19, 20.	- Compatibilidad con puesto. - Fluidez de comunicación. - Relaciones interpersonales.		Bajo (5-13), Medio (14-19), Alto (20-25)	

Anexo 3. Instrumento/s de recolección de datos

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA

GESTIÓN MUNICIPAL

1.1. Nombre : Cuestionario sobre la gestión municipal.

1.2. Autores : Investigadora:
Br. Feria Ruiz, Ana Maria.

1.3. Año : 2022

1.4. Administración: Colectiva o individual.

1.5. Duración : 30 minutos.

1.6. Objetivo : Identificar el nivel de gestión municipal de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.

1.7. Tipo de ítem : Cerrado en cinco alternativas de respuesta:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

1.8. Características : Consta de 20 ítems, agrupados en cuatro dimensiones:

Dimensión I: Planificación (05 ítems)

Dimensión II: Organización (05 ítems)

Dimensión III: Dirección (05 ítems)

Dimensión IV: Control (05 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por la investigadora y evaluadas mediante una lista de

cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión, Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba : Cuestionario con escala de Likert.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Malo	1
Regular	2
Bueno	3

Para analizar el nivel de la gestión municipal se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Malo	Regular	Bueno
Planificación	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Organización	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Dirección	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Control	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100

INSTRUMENTO N° 01



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE GESTIÓN MUNICIPAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALITRAL

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado colaborador, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la gestión municipal, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Neutral 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Neutral	Casi siempre	Siempre
	DIMENSIÓN: Planificación					
01	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para que los colaboradores conozcan las metas y objetivos generales de la organización?					
02	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para inculcar los valores organizacionales con los que debe actuar el colaborador?					
03	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para dar a conocer a los colaboradores los objetivos estratégicos de la organización?					
04	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias que involucre a los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización?					

05	¿Considera que las acciones de la municipalidad se llevan a cabo según lo estipulan sus instrumentos de gestión?					
DIMENSIÓN: Organización						
06	¿Considera que estructura organizacional de la municipalidad es práctica y funcional?					
07	¿Considera que las funciones del área donde labora son claras y precisas?					
08	¿Considera que los procedimientos de las actividades de la municipalidad son claras y precisas?					
09	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con sus colaboradores?					
10	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con la comunidad?					
DIMENSIÓN: Dirección						
11	¿Considera que la dirección de la municipalidad está enfocada hacia el logro de los objetivos de la organización?					
12	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo profesional de los colaboradores?					
13	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo personal de los colaboradores?					
14	¿Considera que la municipalidad se preocupa por integrar los esfuerzos de los colaboradores?					
15	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de respuesta cuando se presentan problemas y dificultades?					
DIMENSIÓN: Control						
16	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente las funciones de los colaboradores?					
17	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente el cumplimiento de los procedimientos técnicos del área de trabajo por parte de los colaboradores?					
18	¿Considera que la municipalidad realiza el seguimiento riguroso de la ejecución del presupuesto?					
19	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente la calidad del servicio a la comunidad?					
20	¿Considera que la municipalidad tiene implementado un eficiente sistema de control interno?					

FICHA TÉCNICA DEL CUESTIONARIO PARA COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALITRAL

SATISFACCIÓN LABORAL

1.1. Nombre : Cuestionario sobre la satisfacción laboral.

1.2. Autores : Investigadora:
Br. Feria Ruiz, Ana Maria.

1.3. Año : 2022

1.4. Administración: Colectiva o individual.

1.5. Duración : 30 minutos.

1.6. Objetivo : Identificar el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de una entidad pública de Salitral, 2022.

1.7. Tipo de ítem : Cerrado en cinco alternativas de respuesta:

Nunca

Casi nunca

A veces

Casi siempre

Siempre

1.8. Características : Consta de 20 ítems, agrupados en cuatro dimensiones:

Dimensión I: Reto del trabajo (06 ítems)

Dimensión II: Remuneraciones justas (04 ítems)

Dimensión III: Condiciones de trabajo (05 ítems)

Dimensión IV: Relación trabajo- empleado (05 ítems)

De su Validez:

Validada por expertos, para lo cual realizaron las observaciones pertinentes, las cuales fueron levantadas por la investigadora y evaluadas mediante una lista de cotejo con los indicadores siguientes: Relación entre la Variable y la dimensión,

Relación entre la dimensión y los indicadores, Relación entre los indicadores y los ítems y Relación entre los ítems y la opción de respuesta.

Confiabilidad:

Para la estandarización del presente instrumento se usó el coeficiente de “Alfa de Cronbach” cuyos valores van de 0 a 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total.

1.9. Material de la prueba : Cuestionario con escala de Likert.

1.10. Tabulación de resultados:

Respuestas	Valor
Bajo	1
Medio	2
Alto	3

Para analizar el nivel de la satisfacción laboral se utilizará la escala y nivel siguiente:

	Bajo	Medio	Alto
Reto del trabajo	06 – 15	16 – 23	24 – 30
Remuneraciones justas	04 – 10	11 – 15	16 – 20
Condiciones de trabajo	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Relación trabajo-empleado	05 – 13	14 – 19	20 – 25
Total	20 – 52	53 – 76	77 – 100

INSTRUMENTO N° 02



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL DIRIGIDO A LOS COLABORADORES DE UNA ENTIDAD PÚBLICA DE SALITRAL

Código:

Fecha:

INSTRUCCIÓN

Estimado colaborador, las preguntas que a continuación formulamos, forman parte de una investigación encaminada a analizar el nivel de la satisfacción laboral, para lo cual necesitamos de su colaboración y apoyo, respondiendo no como debería ser sino como lo percibe en la realidad. Por consiguiente, marcarás tu respuesta para cada una de las preguntas en uno de los recuadros.

1= Nunca 2= Casi nunca 3= Neutral 4= Casi siempre 5= Siempre

Nº	INDICADORES / ÍTEMS	1	2	3	4	5
		Nunca	Casi nunca	Neutral	Casi siempre	Siempre
DIMENSIÓN: Reto del trabajo						
01	¿Se siente Ud. identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?					
02	¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?					
03	¿Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades?					
04	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su familia?					
05	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tienen significancia para su desarrollo profesional?					
06	¿Considera que la organización otorga las facilidades y libertad para ejecutar sus actividades?					
DIMENSIÓN: Remuneraciones justas						
07	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?					

08	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?					
09	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?					
10	¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?					
	DIMENSIÓN: Condiciones de trabajo					
11	¿Le satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?					
12	¿Te satisface el confort del área donde trabaja?					
13	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales realizando la supervisión de las mismas?					
14	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales realizando la supervisión de las mismas?					
15	¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades?					
	DIMENSIÓN: Relación trabajo - empleado					
16	¿Te satisface tus funciones asignadas porque están acorde a tus competencias profesionales?					
17	¿Te satisface la fluidez de la comunicación interna que practica en la organización?					
18	¿Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización?					
19	¿Te satisface la armonía de las relaciones interpersonales que se practican dentro de la organización?					
20	¿Te satisface la coordinación de acciones de equipo que practica tu jefe inmediato de la organización?					

Anexo 4. Validación de instrumentos

Validador 1

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1

VARIABLE 1: GESTIÓN MUNICIPAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Obse rvaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Planeación.								
1	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para que los colaboradores conozcan hacia dónde se dirige la organización?	X		X		X		
2	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para inculcar los valores organizacionales con los que debe actuar el colaborador?	X		X		X		
3	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para dar a conocer a los colaboradores los objetivos estratégicos de la organización?	X		X		X		
4	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para involucrar a los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización?	X		X		X		
5	¿Considera que las acciones de la municipalidad están basadas en sus instrumentos de gestión?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización.								
6	¿Considera que estructura organizacional de la municipalidad es práctica y funcional?	X		X		X		
7	¿Considera que las funciones del área de la municipalidad donde labora son claras y precisas?	X		X		X		
8	¿Considera que los procedimientos de las actividades de la municipalidad son claras y precisas?	X		X		X		
9	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con sus colaboradores?	X		X		X		
10	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con la comunidad?	X		X		X		
Dimensión 3: Dirección.								
11	¿Considera que la dirección de la municipalidad está enfocada hacia el logro de los objetivos de la organización?	X		X		X		
12	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo profesional de los colaboradores?	X		X		X		

13	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo personal de los colaboradores?	X		X		X		
14	¿Considera que la municipalidad se preocupa por integrar los esfuerzos de los colaboradores?	X		X		X		
15	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de respuesta cuando se presentan problemas y dificultades?	X		X		X		
Dimensión 4: Control.								
16	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente las funciones de los colaboradores?	X		X		X		
17	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente el cumplimiento de los procedimientos por parte de los colaboradores?	X		X		X		
18	¿Considera que la municipalidad realiza el seguimiento riguroso de la ejecución del presupuesto?	X		X		X		
19	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente la calidad del servicio a la comunidad?	X		X		X		
20	¿Considera que la municipalidad tiene implementado un eficiente sistema de control interno?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Los items son suficientes para medir las dimensiones.

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []** **No aplicable []**

Apellidos y nombres del juez validador: Mg. Calderón Castillo, Benjamín Ernesto

DNI: 03579353

Especialidad del validador: Maestro en Educación Superior e Investigación Pedagógica.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Calderón Castillo, Benjamín Ernesto

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES/ITEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Obser- vaciones
		Si	No	Si	No	Si	No	
Dimensión 1: Reto del trabajo.								
1	¿Considera sentirse identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?	X		X		X		
2	¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades?	X		X		X		
4	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia?	X		X		X		
5	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional?	X		X		X		
6	¿Considera que la organización otorga las facilidades y libertad para ejecutar sus actividades?	X		X		X		
Dimensión 2: Remuneraciones justas.								
7	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?	X		X		X		
8	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?	X		X		X		
9	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?	X		X		X		
10	¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones de trabajo.								
11	¿Te satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?	X		X		X		
12	¿Te satisface el confort del área donde trabaja?	X		X		X		
13	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales a través de la supervisión?	X		X		X		
14	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales a través de la supervisión?	X		X		X		
15	¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades?	X		X		X		

Validador 2



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1

VARIABLE 1: GESTIÓN MUNICIPAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planeación.								
1	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para que los colaboradores conozcan hacia dónde se dirige la organización?	x		x			x	
2	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para inculcar los valores organizacionales con los que debe actuar el colaborador?	x		x		x		
3	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para dar a conocer a los colaboradores los objetivos estratégicos de la organización?	x		x		x		
4	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para involucrar a los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización?	x		x		x		
5	¿Considera que las acciones de la municipalidad están basadas en sus instrumentos de gestión?	x		x			x	

Dimensión 2: Organización.							
6	¿Considera que estructura organizacional de la municipalidad es práctica y funcional?	x		x		x	
7	¿Considera que las funciones del área de la municipalidad donde labora son claras y precisas?	x		x			x
8	¿Considera que los procedimientos de las actividades de la municipalidad son claras y precisas?	x		x		x	
9	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con sus colaboradores?	x		x		x	
10	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con la comunidad?	x		x		x	
Dimensión 3: Dirección.							
11	¿Considera que la dirección de la municipalidad está enfocada hacia el logro de los objetivos de la organización?	x		x		x	
12	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo profesional de los colaboradores?	x		x		x	
13	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo personal de los colaboradores?	x		x		x	
14	¿Considera que la municipalidad se preocupa por integrar los esfuerzos de los colaboradores?	x		x		x	
15	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de respuesta cuando se presentan problemas y dificultades?	x		x		x	
Dimensión 4: Control.							
16	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente las funciones de los colaboradores?	x		x		x	

17	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente el cumplimiento de los procedimientos por parte de los colaboradores?	x		x			x	
18	¿Considera que la municipalidad realiza el seguimiento riguroso de la ejecución del presupuesto?	x		x		x		
19	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente la calidad del servicio a la comunidad?	x		x		x		
20	¿Considera que la municipalidad tiene implementado un eficiente sistema de control interno?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Gerardo Ronald Campoverde Nieves

DNI: 03668822

Especialidad del validador: Contador Público

11 de MAYO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.


Gerardo Ronald Campoverde Nieves
 CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
 MATRÍCULA CP-1591

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Reto del trabajo.								
1	¿Considera sentirse identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?	x		x		x		
2	¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?	x		x		x		
3	¿Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades?	x		x		x		
4	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia?	x		x		x		
5	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional?	x		x		x		
6	¿Considera que la organización otorga las facilidades y libertad para ejecutar sus actividades?	x		x		x		
Dimensión 2: Remuneraciones justas.								
7	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?	x		x		x		
8	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?	x		x		x		

9	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?	x		x		x		
10	¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?	x		x		x		
Dimensión 3: Condiciones de trabajo.								
11	¿Te satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?	x		x		x		
12	¿Te satisface el confort del área donde trabaja?	x		x		x		
13	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales a través de la supervisión?	x		x			x	
14	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales a través de la supervisión?	x		x			x	
15	¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades?	x		x		x		
Dimensión 4: Relación trabajo - empleado.								
16	¿Te satisface tus funciones asignadas porque están acorde a tus competencias profesionales?	x		x		x		
17	¿Te satisface la fluidez de la comunicación interna que practica en la organización?	x		x		x		
18	¿Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización?	x		x		x		
19	¿Te satisface la armonía de las relaciones interpersonales que se practican dentro de la organización?	x		x		x		
20	¿Te satisface la coordinación de acciones de equipo que practica tu jefe inmediato de la organización?	x		x		x		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [x]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Gerardo Ronald Campoverde Nieves

DNI: 03668822

Especialidad del validador: Contador Público

11 de MAYO del 2022

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Gerardo Ronald Campoverde Nieves
CONTADOR PÚBLICO COLEGIADO
MATRICULA 07-1691

Validador 3



CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 1

VARIABLE 1: GESTIÓN MUNICIPAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Planeación.								
1	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para que los colaboradores conozcan hacia dónde se dirige la organización?	X		X		X		
2	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para inculcar los valores organizacionales con los que debe actuar el colaborador?	X		X		X		
3	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para dar a conocer a los colaboradores los objetivos estratégicos de la organización?	X		X		X		
4	¿Considera que la municipalidad realiza las acciones necesarias para involucrar a los colaboradores con los objetivos estratégicos de la organización?	X		X		X		
5	¿Considera que las acciones de la municipalidad están basadas en sus instrumentos de gestión?	X		X		X		
Dimensión 2: Organización.								
6	¿Considera que estructura organizacional de la	X		X		X		

	municipalidad es práctica y funcional?						
7	¿Considera que las funciones del área de la municipalidad donde labora son claras y precisas?	X		X		X	
8	¿Considera que los procedimientos de las actividades de la municipalidad son claras y precisas?	X		X		X	
9	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con sus colaboradores?	X		X		X	
10	¿Considera que la municipalidad mantiene una comunicación fluida con la comunidad?	X		X		X	
Dimensión 3: Dirección.							
11	¿Considera que la dirección de la municipalidad está enfocada hacia el logro de los objetivos de la organización?	X		X		X	
12	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo profesional de los colaboradores?	X		X		X	
13	¿Considera que la municipalidad se preocupa por el desarrollo personal de los colaboradores?	X		X		X	
14	¿Considera que la municipalidad se preocupa por integrar los esfuerzos de los colaboradores?	X		X		X	
15	¿Considera que la municipalidad tiene capacidad de respuesta cuando se presentan problemas y dificultades?	X		X		X	
Dimensión 4: Control.							
16	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente las funciones de los colaboradores?	X		X		X	
17	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente el cumplimiento de los procedimientos por parte de los colaboradores?	X		X		X	

18	¿Considera que la municipalidad realiza el seguimiento riguroso de la ejecución del presupuesto?	X		X		X		
19	¿Considera que la municipalidad supervisa permanentemente la calidad del servicio a la comunidad?	X		X		X		
20	¿Considera que la municipalidad tiene implementado un eficiente sistema de control interno?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

DNI: 02874217

Especialidad del validador: Maestro en ciencias de la educación superior. **5 MAYO 2022**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA VARIABLE 2

VARIABLE 1: SATISFACCIÓN LABORAL.

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

³**Claridad:** se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo

Nota: Suficiencia, se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión

Nº	DIMENSIONES/ÍTEMS	Pertinencia ¹		Relevancia ²		Claridad ³		Sugerencias/Observaciones
		Sí	No	Sí	No	Sí	No	
Dimensión 1: Reto del trabajo.								
1	¿Considera sentirse identificado con las funciones que demanda su puesto de trabajo?	X		X		X		
2	¿Considera sentirse identificado con las responsabilidades que demanda su puesto de trabajo?	X		X		X		
3	¿Considera que las tareas asignadas están acordes con sus capacidades y habilidades?	X		X		X		
4	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su familia?	X		X		X		
5	¿Considera que el trabajo que le brinda la organización tiene significancia para su desarrollo profesional?	X		X		X		
6	¿Considera que la organización otorga las facilidades y libertad para ejecutar sus actividades?	X		X		X		
Dimensión 2: Remuneraciones justas.								
7	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con sus funciones?	X		X		X		
8	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con la responsabilidad que asume?	X		X		X		

9	¿Considera que la organización le otorga una remuneración acorde con su formación profesional?	X		X		X		
10	¿Considera que la organización le otorga una bonificación justa por horas extras?	X		X		X		
Dimensión 3: Condiciones de trabajo.								
11	¿Te satisface las condiciones físicas del área donde trabaja?	X		X		X		
12	¿Te satisface el confort del área donde trabaja?	X		X		X		
13	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus capacidades profesionales a través de la supervisión?	X		X		X		
14	¿Te satisface como la organización ayuda a mejorar tus habilidades sociales a través de la supervisión?	X		X		X		
15	¿Te satisface como la organización contribuye a desarrollar o fortalecer tus conocimientos y habilidades?	X		X		X		
Dimensión 4: Relación trabajo - empleado.								
16	¿Te satisface tus funciones asignadas porque están acorde a tus competencias profesionales?	X		X		X		
17	¿Te satisface la fluidez de la comunicación interna que practica en la organización?	X		X		X		
18	¿Te satisface la apertura de comunicación de tu jefe inmediato de la organización?	X		X		X		
19	¿Te satisface la armonía de las relaciones interpersonales que se practican dentro de la organización?	X		X		X		
20	¿Te satisface la coordinación de acciones de equipo que practica tu jefe inmediato de la organización?	X		X		X		

Observaciones (precisar si hay suficiencia):

Si hay suficiencia

Opinión de aplicabilidad: **Aplicable [X]** **Aplicable después de corregir []**

No aplicable []

Apellidos y nombres del juez validador: Mg: Karina Tomasa Valdiviezo Pérez

DNI: 02874217

Especialidad del validador: Maestro en ciencias de la educación superior. **5 MAYO 2022**

¹**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

²**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo.

³**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

Nota: Se dice suficiencia cuando los ítems planteados son suficientes para medir la dimensión.



Mg. Karina Valdiviezo Pérez
CLAD 3142

Anexo 5. Prueba de normalidad

Prueba de Kolmogorov-Smirnov para una muestra

		Gestión municipal	Satisfacción laboral
N		31	31
Parámetros normales ^{a,b}	Media	72,8387	73,7097
	Desviación estándar	14,76278	9,10748
Máximas diferencias extremas	Absoluta	,098	,105
	Positivo	,098	,085
	Negativo	-,081	-,105
Estadístico de prueba		,098	,105
Sig. asintótica (bilateral)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. La distribución de prueba es normal.

b. Se calcula a partir de datos.

c. Corrección de significación de Lilliefors.

d. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.