



Esta obra está publicada bajo la licencia
[CC BY 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/)

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores: el caso de una Municipalidad Distrital

Administrative management and employee job satisfaction:
 the case of a District Municipality

Katty Yurika Porras Tineo ^{1,*}; Joward Marín Ipanaqué Costilla¹

Orcid de autores:

0009-0009-7042-0338

0000-0001-6019-8184

- 1 Escuela de Posgrado, Universidad Nacional de Trujillo, Av. Juan Pablo II s/n – Ciudad Universitaria, Trujillo, Perú.
- 2 Proyecto Especial de Irrigación e Hidroenergético del Alto Piura, Jr Lima N° 817, Chulucanas, Piura - Chulucanas - Morropón - Piura - Perú

* Autor correspondiente: kyporrasti@unitru.edu.pe

Fecha de recepción: 01 07 2025

Fecha de aceptación: 02 02 2026

RESUMEN

Las organizaciones modernas buscan desarrollar una gestión eficiente de sus recursos, ello implica promover un entorno laboral saludable para sus empleados con el propósito de lograr los objetivos institucionales. El objetivo de la investigación fue determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, para ello se empleó un estudio de nivel correlacional, enfoque cuantitativo. La población estuvo conformada por 530 empleados municipales. Se aplicó un cuestionario validado por juicio de expertos. Los resultados mostraron que existe un nivel moderado y significativo entre las variables de estudio. La planeación resultó ser el principal factor en la gestión administrativa y las condiciones laborales son fundamentales para mejorar las labores en la institución. Se concluye que hay una relación entre las dos variables del estudio y se resalta el valor de una eficiente gestión administrativa con la satisfacción laboral considerando factores como el liderazgo, la motivación, las condiciones de trabajo, el monitoreo, la evaluación y la toma de decisiones dentro de una entidad municipal.

Palabras clave: Gestión; planeación; liderazgo; condiciones de trabajo; satisfacción laboral.

ABSTRACT

Modern organizations seek to develop efficient management of their resources, which involves promoting a healthy work environment for their employees in order to achieve institutional objectives. The aim of this research was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction among the workers of the José Leonardo Ortiz District Municipality. A correlational-level study with a quantitative approach was employed. The population consisted of 530 municipal employees. A questionnaire validated by expert judgment was applied. The results showed a moderate and significant relationship between the study variables. Planning proved to be the main factor in administrative management, and working conditions were fundamental for improving performance within the institution. It is concluded that there is a relationship between the two study variables, highlighting the importance of efficient administrative management for job satisfaction, considering factors such as leadership, motivation, working conditions, monitoring, evaluation, and decision-making within a municipal entity.

Keywords: Management; planning; leadership; working conditions; job satisfaction

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones evolucionan cada día, se apoyan en gestiones más eficientes y buscan que su funcionamiento sea eficaz y refleje los resultados a través del tiempo. Es por ello que las organizaciones modernas emplean estrategias consistentes que administren de manera acertada los recursos que contribuya a una óptima gestión y cumplir con los planes trazados. (Castañeda, 2023).

Según Soledispa et al., (2022) refieren que la gestión administrativa viene a ser el acto de planeación, organización, dirección y control; se fundamenta en la capacidad de anticiparse, de reconocer el momento adecuado para implementar cambios y en el apoyo que se reciba tanto de los gerentes como de los empleados. Por otro lado, la satisfacción laboral se entiende como la percepción que tienen los empleados acerca de sus tareas y su papel en el proceso productivo, así como la compensación recibida por su trabajo, ya sea en forma de remuneración económica o en relación con la delegación de responsabilidades y autoridad (Calderón et al., 2023).

Respecto a la satisfacción laboral en el ámbito internacional, según los rankings, por ejemplo en España la problemática de satisfacción laboral son provocados por el escaso sueldo, el deficiente horario laboral y la falta de estabilidad en el empleo, sin embargo en México, el 75% de las personas consultadas están satisfechas con las funciones asignadas a pesar de que los indicadores de evaluación son medias y altas, por lo cual los trabajadores se dan cuenta de que la compañía los valora, así como que su trabajo es significativo y contribuye al alcance de metas, y por último Colombia presenta una tasa baja la cual presenta disconformidad de los sueldos y ausencia de crecimiento profesional (Fuentes et al., 2008).

En Perú, se realizó una investigación acerca de la satisfacción en el trabajo a través de una encuesta en la que colaboraron empleados de diferentes compañías. Los resultados revelaron que un alarmante 76% de los peruanos no se siente feliz en su trabajo. De este grupo, el 22% señaló que su insatisfacción se debe a la falta de un trabajo desafiante. Asimismo, un 20% mencionó un ambiente laboral negativo, mientras que el 19% destacó la ausencia de un liderazgo adecuado por parte de sus jefes, los demás consideraban que se encontraban descontentos debido a la baja remuneración que perciben, no valoran su trabajo y no se les brinda oportunidades de crecer, etc., y solo un 24%

se sienten contentos con su trabajo. (Inf Capital Humano, 2016).

La municipalidad del distrito José Leonardo Ortiz, se ha observado que la mayoría de los trabajadores administrativos se sienten insatisfechos con respecto a su remuneraciones y beneficios sociales y económicos, según (Cabrera, 2024), señala que los trabajadores de la comuna Leonardina han realizado una huelga reclamando sus derecho de pago de sus remuneraciones de años anteriores, que dejó el ex alcalde Epifanio Cubas, siendo uno de los responsables de la deuda al personal, dicha disconformidad ha generado que los trabajadores, no se comprometa con la entidad en alcanzar los objetivos institucionales, simplemente cumple el horario de trabajo, es muy evidente que no existe aumento de sueldos, ni pago a tiempo de su remuneración y beneficios sociales, tampoco el crecimiento profesional y a esto puede incluir la falta de liderazgo, la falta de comunicación entre los trabajadores o el compañerismo, así mismo se ha observado en su portal de transparencia que los documentos administrativos, tales como el (ROF) y el (MOF) se encuentra desactualizados lo que genera que los trabajadores no tengan claro sus funciones específicas que deben cumplir creando confusión y desmotivación.

Entre los antecedentes de la investigación se encuentra a Falcones y Zambrano, (2022) que analizaron la administración de los funcionarios del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal del Cantón Tosagua (Ecuador) y concluyeron en la necesidad de elaborar un plan de mejora que ayude a fortalecer las debilidades detectadas en la exploración, el cual fue socializado con las autoridades pertinentes de la institución y que permitirá un cambio positivo en la toma de decisiones en beneficio de todos los involucrados de la entidad. Asimismo, Torres (2023) Se buscó analizar cómo el clima organizacional impacta en la satisfacción laboral de los miembros de la tripulación de la Armada del Ecuador, Coguaz, durante el año 2022 y concluyó que el clima organizacional influye en la satisfacción laboral. Por otro lado, Herrera-Herrera et al., (2023) en el artículo científico Perfil de puesto y satisfacción laboral de los Gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua, Ecuador, determina que hay un grado reducido (33%) de satisfacción en el trabajo. Además, Holguin, (2022), en su estudio sobre Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades de Daule,

Ecuador, 2021 encontró que el manejo del talento humano y la satisfacción en el trabajo tienen relación considerando las categorías como: la importancia de la tarea, las condiciones laborales; reconocimiento social y personal y los beneficios económicos. Del mismo modo Ramírez, (2023) Investigó la gestión administrativa y el bienestar laboral de los empleados de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2023. Encontró que la gestión administrativa fue calificada como regular (61%). En lo que respecta a la satisfacción laboral, el nivel regular fue el más destacado. Portugal et al., (2022), por su parte, halló un vínculo significativo y directo entre la gestión y el contenido laboral de los maestros de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Esto implica que, conforme se optimiza la gestión, el bienestar laboral de los docentes también se elevará. Landauro, (2023) descubrió que la administración tiene una sólida conexión con la satisfacción en el trabajo de los servidores del Ministerio Público de la provincia de Huaura, 2023. Los hallazgos de Andia, (2022) mostraron que el desarrollo de la gestión administrativa y sus dimensiones con éxito y eficiencia influyen en la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Andahuaylas. Bendezú (2020), determinó que existe relación entre la gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho–Lima, 2019. Por lo tanto, se sugiere organizar talleres y actividades que contribuyan a mejorar el clima laboral y potenciar la comunicación en la Institución Educativa. Finalmente, Rivera, (2024), Investigó la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque y determinó que existe una correlación positiva entre las variables de estudio.

METODOLOGÍA

La población de estudio estuvo conformada por todos los trabajadores de la Municipalidad de José Leonard Ortiz, que cuenta con un total de quinientos treinta (530) trabajadores los mismo que se encuentran dentro del decreto legislativo 276, 728 y 1057 entre Gerentes, jefes de área, Subgerentes, personal nombrado y contratado al 2024. Para la obtención de la muestra se aplicó criterio inclusión y exclusión en la cual se clasificó a doscientos sesenta y dos (262) trabajadores de dicha municipalidad, quienes se encuentran dentro del Decreto Legislativo 276.

En este estudio se describió los factores de gestión administrativa y la satisfacción laboral, identificando los objetivos, la importancia, características y sobre todo la relación de ambas variables. La encuesta presentó similitudes en ambas variables, aunque cada una adoptó un enfoque diferente según las dimensiones definidas. Los grupos participaron respondiendo preguntas de opción múltiple, utilizando una escala de actitudes tipo Likert. La investigación utilizó esta escala porque es la más frecuentemente empleada en este tipo de estudios. Se estructuró con afirmaciones relacionadas con un tema en particular, de las cuales el encuestado escogió la opción que más se alineaba con su postura, eligiendo entre cinco opciones. El cuestionario se estructuró en 34 preguntas, 18 en la primera variable y 16 en la segunda variable. Es importante señalar que este instrumento contribuyó a medir el nivel de conexión entre las variables

Diseño.

El diseño corresponde al no experimental por cuanto no se ha manipulado ninguna de las variables. La investigación no experimental se realiza sin alterar deliberadamente las variables (Agudelo y Aigner, 2008). Los estudios de tipo transeccional obtienen información en un único instante, en un solo período. Su objetivo es detallar variables y examinar su influencia o conexión en un momento específico. La investigación es de enfoque Cuantitativo. El Alcance de la Investigación y se caracteriza por ser de tipo descriptivo y correlacional, debido a las siguientes razones: Descriptivo de acuerdo con Arias y Covinos (2021), la investigación descriptiva implica detallar las propiedades y atributos de cualquier objeto o fenómeno.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La tabla 1 muestra que la dimensión Planeación fue calificada por los trabajadores a un nivel regular (81%) y alto (19%). Por su parte, la dimensión Organización calificó a un nivel regular (51%), bajo (36%) y alto (13%). La dimensión Dirección calificó a un nivel regular (43%), bajo (41%) y alto (16%). Y finalmente, la dimensión Control calificó a un nivel bajo (69%), alto (15%) y regular (15%).

Tabla 1

Resultados de las dimensiones de la variable gestión administrativa.

Dimensión	Nivel	n	%
D1. Planeación	Bajo	0	0%
	Regular	213	81%
	Alto	49	19%
D2. Organización	Bajo	95	36%
	Regular	134	51%
	Alto	33	13%
D3. Dirección	Bajo	108	41%

	Regular	113	43%
	Alto	41	16%
D4. Control	Bajo	182	69%
	Regular	40	15%
	Alto	40	15%

Los resultados de la tabla 1 muestran una calificación regular para las dimensiones de Planificación, Organización y Dirección, sin embargo, la dimensión Control recibió una baja calificación por parte de los trabajadores.

Con referencia al objetivo específico uno: Determinar los niveles de la gestión administrativa de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, 2024 y sus dimensiones. Chiavenato, (2014), hace referencia a cómo se persiguen metas y objetivos, basándose en las personas y en los recursos existentes. Para alcanzar este objetivo, se realizan labores esenciales como la organización, la planificación, la dirección y el control. Estos resultados concuerdan con los de Ramírez (2023) que en su estudio encontró que la gestión administrativa en una municipalidad tuvo un nivel regular. En este contexto, la gestión administrativa implica la planificación, coordinación, control y evaluación de recursos, actividades y políticas públicas dentro del ámbito local. Portugal et al. (2022), también encontró una relación significativa y directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral docente de la Facultad de Educación de la Universidad Nacional Federico Villarreal. Así mismo, la planificación estuvo entre el elemento de mayor eficiencia, la gestión administrativa permite la formulación de planes y programas de desarrollo local que atiendan las necesidades específicas de la comunidad. Esto coincide con la posición de Andía (2022), que indica que un buen manejo administrativo facilita la planificación del crecimiento urbano y la asignación de fondos para el desarrollo de instalaciones, la organización del territorio, y la mejora del bienestar de los habitantes.

Tabla 2

Resultados de las dimensiones de la variable Satisfacción laboral

Dimensión	Nivel	n	%
D1. Condiciones de trabajo	Bajo	25	10%
	Regular	203	77%
	Alto	34	13%
D2. Remuneración	Bajo	175	67%
	Regular	61	23%
	Alto	26	10%
D3. Trabajo en equipo	Bajo	113	43%
	Regular	101	39%
	Alto	48	18%
D4. Superación profesional	Bajo	127	48%
	Regular	98	37%
	Alto	37	14%

La tabla 2 indica que la dimensión Condiciones de trabajo fue calificada por los trabajadores a un nivel regular (77%), alto (13%) y bajo (10%). Por su parte, la dimensión Remuneración calificó a un nivel bajo (67%), regular (23%) y alto (10%). La dimensión Trabajo en equipo calificó a un nivel bajo (43%), regular (39%) y alto (18%). Y finalmente, la dimensión Superación profesional calificó a un nivel bajo (48%), regular (37%) y alto (14%). Lo hallado demuestra que, con excepción de la dimensión Condiciones de trabajo que se calificó en un nivel regular; las otras tres dimensiones fueron consideradas en un nivel bajo.

Respecto del objetivo específico dos, determinar los niveles de la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, 2024 y sus dimensiones. De acuerdo con la teoría Romero y Rosado, (2019) sostiene que la satisfacción en el trabajo tiene un impacto crucial en el rendimiento laboral, dado que los empleados perciben de manera distinta su entorno laboral y las acciones positivas que la empresa a la que pertenece promueve su bienestar. Los resultados también concuerdan con los hallazgos de Torres (2023) quien determinó que el clima institucional en COUGAR es desfavorable lo que sugiere promover una comunicación bilateral, un ambiente de cooperación y trabajo grupal es fundamental para lograr altos niveles de satisfacción en el trabajo. Comparado con los hallazgos de Falcones y Zambrano (2022), el trabajo en equipo obtuvo un alto porcentaje en los resultados, el entorno de trabajo bien equipado, con las herramientas necesarias para desempeñar las tareas de manera eficiente, mejora la satisfacción de los empleados municipales. Esto incluye espacios adecuados, tecnología actualizada y recursos suficientes. Además de eso, mejora el trabajo en equipo y motiva al personal de trabajo.

Tabla 3

Correlaciones entre las dimensiones de la variable Gestión administrativa y la variable satisfacción laboral

		V2: Satisfacción laboral
D1: Planeación	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,618** 0.000
D2: Organización	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,635** 0.000
D3: Dirección	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,771** 0.000
D4: Control	Coefficiente de correlación Sig. (bilateral)	,697** 0.000

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

En la tabla 3, La dimensión Planeación y la variable Satisfacción laboral muestran una relación moderadamente positiva, con un coeficiente de correlación de Rho de Spearman de 0.618. Además, se observó un $p=0.000$, que está por debajo del umbral de significancia establecido (0.05), lo que sugiere que la conexión es estadísticamente relevante y se confirma la hipótesis alterna, que indica que: hay una conexión positiva y relevante entre la dimensión y la variable.

Con referencia **objetivo específico tres**, determinar la relación entre la planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, 2024. Estos hallazgos demuestran lo mismo que expresa la teoría de Chiavenato (2014), que la planificación bien estructurada reduce la incertidumbre en el entorno laboral y permite que los empleados conozcan qué se espera de ellos, qué recursos se les proporcionarán y cuáles son sus oportunidades de desarrollo. Según lo hallado, se encontró coincidencia con Ramírez (2023) que afirmó que los colaboradores en el Municipio de Bolognesi expresaron la misma relación de la planeación con la satisfacción. Cuando los trabajadores tienen claridad sobre sus responsabilidades, se reduce la confusión y el estrés laboral; además, esta claridad mejora la sensación de control y competencia en su trabajo, lo que aumenta su satisfacción laboral. Así también, Rivera (2024) había encontrado un resultado que se asemeja al hallado en el estudio, por tanto, se acepta la hipótesis planteada dentro de ese antecedente.

En la tabla 3 se muestra la dimensión organización y variable satisfacción laboral existe una relación algo favorable, con un índice de correlación de 0.635. También se alcanzó un $p=0.000$, que al ser menor que el umbral de significancia establecido (0.05), sugiere que la conexión es estadísticamente relevante y se acepta la hipótesis alterna, que establece que existe una conexión favorable y significativa entre la dimensión y la variable.

En el objetivo específico cuatro, se consideró determinar la relación entre la organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, 2024, esto se apoya en la teoría de Herrera-Herrera et al., (2023) que sostienen que los puestos de trabajo dentro del organigrama son importantes, hacen que la cultura organizacional defina los valores, normas y comportamientos que prevalecen en el lugar de trabajo; una

cultura positiva, inclusiva, de respeto y colaboración promueve el bienestar de los empleados. Desde luego, los empleados que trabajan en una cultura organizacional donde se valoran el respeto, la ética y la colaboración tienen mayor probabilidad de sentirse cómodos y motivados.

En la tabla 3, La dimensión Dirección y la variable Satisfacción laboral tienen una conexión positiva fuerte, reflejada en un coeficiente de correlación de 0.771. También se obtuvo un $p=0.000$, que es menor que el umbral de significancia establecido (0.05). Por lo que señala que la conexión es estadísticamente relevante y se acepta la hipótesis alterna, la cual sugiere que existe una conexión favorable y notable entre la dimensión y la variable.

En el objetivo específico cinco, se contempló determinar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, 2024. En la posición teórica, se encontró en el fundamento de Chiavenato (2014) Los empleados aprecian las posibilidades de capacitación y crecimiento, puesto que les ayuda a perfeccionar sus destrezas y progresar profesionalmente. Cuando la dirección invierte en la capacitación y ofrece un camino claro para el crecimiento profesional, los trabajadores experimentan un mayor sentido de compromiso y satisfacción en su labor. De acuerdo a lo encontrado en Torres (2023), el estilo de liderazgo adoptado por los directores influye de manera significativa en el ambiente laboral. Un liderazgo transformacional, que se caracteriza por la motivación, el apoyo y el estímulo a la creatividad, puede generar un entorno positivo y proactivo.

En la tabla 3, La dimensión Control y la variable Satisfacción tienen un vínculo positivo moderado, con un índice de correlación de 0.697. Además, se registró un $p=0.000$, que al estar por debajo del umbral de significancia establecido (0.05), señala que la relación es estadísticamente significativa y se acepta la hipótesis alterna, que establece que hay una relación positiva y relevante entre la dimensión y la variable.

Finalmente, el objetivo específico seis fue determinar la relación entre el control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, 2024, Landauro (2023) en su investigación señala que el control también implica evaluar periódicamente el

desempeño de los empleados. Esta evaluación debe basarse en criterios objetivos y ser una oportunidad para brindar retroalimentación constructiva que ayude a los empleados a mejorar y crecer profesionalmente. Este hallazgo también confirma la conexión entre la dimensión y la variable analizada en los empleados municipales.

El control en una organización implica la supervisión, evaluación y regulación de las actividades, el rendimiento y los procedimientos de los empleados para garantizar que se logren las metas de la institución de forma efectiva. Sin embargo, la manera en que se realiza este control puede influir de manera considerable en la satisfacción en el trabajo de los empleados del municipio. Esto coincide con los resultados de Ramírez (2023) que encontró relación directa entre el control y la variable satisfacción laboral y se sugiere que los servidores responsables de personal deben realizar coordinaciones frecuentes para el fortalecimiento del control sea interno y externo, realizar seguimiento y evaluación del grado de cumplimiento de las actividades o tareas realizadas por los colaboradores

Tabla 4
Correlación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral

		V2: Satisfacción laboral
V1: Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	,743**
	Sig. (bilateral)	0.000
	N	262

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

En la tabla 4, la relación entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral es notablemente positiva, con un índice de correlación $r = 0.743$. Esto sugiere que al incrementar una de las variables, la otra también se verá favorecida. También se registró un $p=0.000$, que al estar por debajo del nivel de significancia establecido (0.05) señala que la conexión es estadísticamente relevante y se valida la hipótesis general que afirma que: Hay una relación positiva y significativa entre las dos variables. Esto implica que una buena gestión administrativa propicia un entorno de trabajo ordenado, justo y con procesos claros, lo que mejora la satisfacción laboral. Si los trabajadores del municipio tienen claridad en sus funciones, acceso a recursos, apoyo de sus superiores y un ambiente organizacional positivo, se sentirán más valorados y motivados.

El objetivo general fue determinar la relación de la gestión administrativa y la

satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Distrital José Leonardo Ortiz, 2024. Estos hallazgos se comparan con los de Herrera-Herrera et al., (2023), Se estableció que hay una relación entre las variables analizadas. También se llegó a la conclusión que hay un bajo nivel de satisfacción laboral (33%), así mismo Holguin, (2022), sus hallazgos indican que el 62,1% de los participantes evaluó la administración del talento humano como inadecuada, mientras que el 69% se manifestó como moderadamente satisfecho con el trabajo realizado. Bendezú (2020), encontró en sus resultados un coeficiente de correlación de 0.892 y Rivera, (2024), se encontró un $Rho = 640$, lo que indica que existe una conexión positiva moderada entre las dos variables.

La relación entre estas dos variables de estudio es crucial para el buen funcionamiento de la gestión municipal y para asegurar la entrega de servicios de excelencia a la población. La gestión administrativa abarca todos los procesos, políticas y prácticas organizacionales que permiten a una municipalidad operar de manera eficiente. Como afirmó Landauro (2023) en su estudio, los trabajadores del sector público experimentan mayor satisfacción cuando los procesos son claros, eficientes y bien gestionados. La ausencia de trámites innecesarios o complicados y la claridad en los procedimientos les permite realizar su trabajo de manera más efectiva y sin frustraciones, lo que mejora su motivación y satisfacción. Esto implica la correcta asignación de personal y la oferta de recursos adecuados con el fin de que los empleados logren llevar a cabo sus labores de manera efectiva. Andía (2022) también considera que los trabajadores municipales que cuentan con condiciones laborales adecuadas, que se sienten seguros en su entorno de trabajo y que tienen una adecuada armonía entre su trabajo y su vida privada, expresan mayor satisfacción.

CONCLUSIONES

Sobre la gestión administrativa, los hallazgos mostraron que hay una percepción regular del 73.7% frente al trabajo que realizan, mientras que solo un 16.8% la consideró como buena. Esto implica la posibilidad que los procedimientos administrativos en la municipalidad no se desarrollen de manera eficiente.

Respecto del nivel de la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos de la Municipalidad, se encontró que un considerable 56.5% lo considera regular y apenas un 13.4% señaló experimentar su

satisfacción en un grado alto, mientras que un notable 30. 2% consideró tener un nivel bajo de satisfacción en las tareas que realiza. Esta baja percepción obedece a factores adversos, como las condiciones laborales, un ambiente de trabajo desmotivado y limitaciones en la asignación de recursos y equipos de oficina necesarios para llevar a cabo sus funciones.

La planeación y el nivel de satisfacción laboral se relacionan directamente por factores tanto positivos como negativos entre sí. En esta respecto, la organización muestra ciertas deficiencias al no definir procedimientos claros y lógicos que orienten los objetivos de la institución.

La organización también se relaciona de forma significativa con la satisfacción laboral por la existencia de factores que influyen en forma negativa, como el hecho de que en la institución no se asignan las funciones ni se distribuyen las tareas entre los trabajadores de acuerdo a sus competencias y talentos.

Con respecto a la dimensión de dirección se relaciona positiva y significativamente con la variable satisfacción laboral con un Rho de $S_p = 0.771$, de acuerdo al diagnóstico realizado, su relación se basa en aspectos tanto favorables como desfavorables, siendo uno de ellos la carencia de liderazgo, motivación y la capacidad de tomar decisiones del responsable de la gerencia o subgerencia de la organización.

La relación entre la dimensión control la variable satisfacción laboral en los trabajadores de la municipalidad es positivo y significativo con un Rho de $S_p = 0.771$, según el análisis, hay elementos que pueden ser benéficos o perjudiciales, incluyendo la ausencia de vigilancia y supervisión en el progreso de las tareas de los empleados, especialmente en el seguimiento y la retroalimentación.

Finalmente, la gestión administrativa mantiene una fuerte relación con la satisfacción laboral dentro de la entidad municipal, con un Rho de $S_p = 0.743$. Ello implica mejorar los factores en ambas variables como la implementación de políticas claras, un ambiente de trabajo positivo y un entorno organizacional saludable. Estos aspectos, fortalecen el compromiso de los empleados municipales, mejoran su desempeño y contribuyen directamente al cumplimiento de los objetivos institucionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Agudelo Viana, L. G., & Aigner Aburto, J. M. (2008). *Diseños de investigación experimental y no-experimental*. <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/2622>
- Andia Peceros, L. Y. (2022). *Gestión administrativa y su incidencia en la satisfacción laboral en la Municipalidad Provincial de Andahuaylas, 2022*. Repositorio Institucional UCV. <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/101170>
- Arias Gonzáles, J. L., & Covinos Gallardo, M. (2021). *Diseño y metodología de la investigación* (pp. 66–78). Enfoques Consulting EIRL.
- Bendezu Pacífico, K. I. (2020). *Gestión del talento humano y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Institución Educativa Privada "Mave School" San Juan de Lurigancho—Lima, 2019*. Universidad Nacional Mayor de San Marcos. <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/15402>
- Cabrera V. (2024, 13 de junio), Protesta en Moshoqueque y huelga municipal agudizan crisis en JLO, *Diario Correo*, <https://diariocorreo.pe/edicion/lambayeque/protesta-en-moshoqueque-y-huelga-municipal-aguzan-crisis-en-jlo-noticia/>.
- Calderón Bailón, J. C., Pérez Naranjo, L. M., & Hernández Rojas, R. D. (2023). Satisfacción laboral en el sector gastronómico: Caso destinos turísticos de Manabí, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(103), 1139–1157. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9000837>
- Castañeda, G. (2023). *Prioridades para los Consejos de Administración en México 2023*. https://www.ey.com/es_mx/board-matters/prioridades-consejos-administracion-mexico-2023
- Chiavenato, I. (2014a). *General Theory of Administration* (8th ed.). Interamericana Editores S.A.
- Chiavenato, I. (2014b). *General Theory of Administration* (8th ed.). Interamericana Editores S.A.
- Falcones Párraga, K. Y., & Zambrano Vélez, L. A. (2022). *Evaluación de la gestión administrativa y su influencia en la satisfacción laboral de los servidores públicos del GAD del Cantón Tosagua* [Tesis de licenciatura, ESPAM MFL]. <http://repositorio.espam.edu.ec/handle/42000/2008>
- Fuentes García, F. J., Sánchez Cañizares, S., & Artacho Ruiz, C. (2008). Rankings

- internacionales de satisfacción laboral. *Capital Humano*, 21 (2019), 60–70.
https://www.factorhumano.org/attachments_secure/article/1888/c212_060_a_Rankings%20internacionales_219_2.pdf
- Herrera-Herrera, J., Naranjo-Holguín, F., Ortiz-Días, I. M., & Naranjo-Ruiz, V. (2023). Perfil de puesto y satisfacción laboral de los Gobiernos parroquiales rurales de Tungurahua, Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(104), Artículo 104.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.104.20>
- Holguin Veloz, S. J. (2022). *Gestión del talento humano y satisfacción laboral de los trabajadores del centro de especialidades Daule, Ecuador, 2021*. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/82085>
- Inf Capital Humano. (2016, junio 6). *Satisfacción laboral: El 76% de peruanos no es feliz en su trabajo*.
<https://infocapitalhumano.pe/recursos-humanos/noticias-y-movidas/satisfaccion-laboral-el-76-de-peruanos-no-es-feliz-en-su-trabajo/>
- Landauro Ventocilla, J. M. (2023). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los servidores del Ministerio Público del Distrito Fiscal de Huaura, 2023*.
<https://renati.sunedu.gob.pe/handle/sunedu/3491657>
- Portugal, F., Licas, E., Patricio, S., Loayza, M., Licas, D., & Maguiña, W. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios. *Gestión administrativa y satisfacción laboral en docentes universitarios*, undefined-undefined.
<https://doi.org/10.35622/inudi.b.065>
- Ramírez Jaramillo, M. V. (2023). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la Municipalidad Provincial de Bolognesi – Ancash, 2023*. Repositorio Institucional - UCV.
https://alicia.concytec.gob.pe/vufind/Record/UCVV_93b42df3b95cfeaaac852ddaad5d3d04
- Rivera Sanandres, S. L. (2024). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral docente en instituciones educativas públicas de Lambayeque, 2023*. Repositorio Institucional - UCV.
<https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/147044>
- Romero, J. L. M., & Rosado, Z. M. M. (2019). *Correlación entre la satisfacción laboral y desempeño laboral. Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores*.
<https://doi.org/10.46377/dilemas.v3i1.1307>
- Soledispa Rodríguez, X. E., Pionce Choez, J. M., & Sierra González, M. C. (2022). La gestión administrativa, factor clave para la productividad y competitividad de las microempresas. *Dominio de las Ciencias*, 8(Extra 1), 280–294.
<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8383391>
- Torres Torres, J. D. (2023). *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del personal de tripulación de la Armada del Ecuador, Cогuar, año 2022* [masterThesis].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25052>
- Torres Torres, J. D. (2023). *Incidencia del clima organizacional en la satisfacción del personal de tripulación de la Armada del Ecuador, Cогuar, año 2022* [masterThesis].
<http://dspace.ups.edu.ec/handle/123456789/25052>