

FACULTAD DE NEGOCIOS

Carrera de **ADMINISTRACIÓN**

“GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN
LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA
EMPRESA CORPAC PERÚ S.R.L EN LA CIUDAD
DE CAJAMARCA, 2022”

Tesis para optar el título profesional de:

Licenciado en Administración

Autores:

Juan Diego Quispe Rojas

Julio Enrique Rojas Guevara

Asesor:

Mg. Lic. Sarai Saman Chingay

<https://orcid.org/0000-0001-5322-1497>

Cajamarca - Perú

JURADO EVALUADOR

| | | |
|---------------------------|--------------------------------------|-----------------|
| Jurado 1 Presidente(a) | Cristhian Paúl Céspedes Ortiz | 26732973 |
| | Nombre y Apellidos | N.º DNI |

| | | |
|----------|---------------------------------------|-----------------|
| Jurado 2 | María del Pilar Miranda Guerra | 42695300 |
| | Nombre y Apellidos | N.º DNI |

| | | |
|----------|-------------------------------------|-----------------|
| Jurado 3 | Alex Miguel Hernández Torres | 26697122 |
| | Nombre y Apellidos | N.º DNI |

INFORME SIMILITUD

GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPAC

INFORME DE ORIGINALIDAD



FUENTES PRIMARIAS

| | | |
|----------|-------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | repositorio.upeu.edu.pe:8080 Fuente de Internet | 4% |
| 2 | repositorio.une.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 3 | repositorio.upagu.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 4 | repositorio.unsa.edu.pe Fuente de Internet | 2% |
| 5 | Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante | 1% |
| 6 | repositorio.uap.edu.pe Fuente de Internet | 1% |
| 7 | repositorio.upn.edu.pe Fuente de Internet | 1% |

DEDICATORIA

Dedico con mucho cariño esta investigación a mi familia pues sin su apoyo no hubiese sido posible haber logrado todo esto. A mis amigos, gracias a su aliento constante en cada decisión que tomaba. Gracias a todos.

Juan D. Quispe Rojas

Dedico en primer lugar este trabajo de investigación a toda mi familia, a mis padres por su gran apoyo brindado en todos estos años, por compartir mis logros, ser mi motivo de seguir adelante, quienes me inculcaron valores como el respeto y la humildad, en lo personal y en esta hermosa carrera profesional.

Julio E. Rojas Guevara

AGRADECIMIENTO

Agradecer a Dios quien me dio la salud y la sabiduría para seguir adelante, agradecer a toda mi familia quienes me dieron la motivación y el aliento necesario para no rendirme nunca.

Juan D. Quispe Rojas

Agradezco en primer lugar a Dios y a mis padres por todo el apoyo a lo largo de toda mi carrera. A nuestra asesora por sus enseñanzas y por la paciencia en el transcurso del desarrollo de esta presente investigación.

Julio E. Rojas Guevara

Tabla de contenido

| | |
|---------------------------------------|-----------|
| JURADO EVALUADOR | 2 |
| INFORME SIMILITUD | 3 |
| DEDICATORIA | 4 |
| AGRADECIMIENTO | 5 |
| TABLA DE CONTENIDO | 6 |
| ÍNDICE DE TABLAS | 7 |
| RESUMEN | 8 |
| CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN | 9 |
| 1.1. Realidad problemática | 9 |
| 1.2. Formulación del problema | 20 |
| 1.3. Objetivos | 21 |
| 1.4. Hipótesis | 21 |
| CAPÍTULO II: METODOLOGÍA | 24 |
| CAPÍTULO III: RESULTADOS | 30 |
| CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES | 47 |
| REFERENCIAS | 55 |
| ANEXOS | 62 |

ÍNDICE DE TABLAS

| | |
|---------------------------------------------------------------------|----|
| Tabla 1 Colaboradores de la empresa | 26 |
| Tabla 2 Validez de instrumento | 28 |
| Tabla 3 Confiabilidad de instrumento | 28 |
| Tabla 4 Intervalos de correlación de Spearman..... | 29 |
| Tabla 5 Participación de la dimensión planeación | 30 |
| Tabla 6 Participación de la dimensión organización | 31 |
| Tabla 7 Participación de la dimensión dirección..... | 32 |
| Tabla 8 Participación de la dimensión control | 32 |
| Tabla 9 Participación de la dimensión reto en el trabajo..... | 33 |
| Tabla 10 Participación de la dimensión sistema de recompensas | 34 |
| Tabla 11 Participación de la dimensión condiciones favorables | 35 |
| Tabla 12 Participación de la dimensión trabajo en equipo | 35 |
| Tabla 13 Prueba de normalidad | 36 |
| Tabla 14 Prueba de objetivo general | 37 |
| Tabla 15 Prueba de objetivo específico 1 | 38 |
| Tabla 16 Prueba de objetivo específico 2 | 39 |
| Tabla 17 Prueba de objetivo específico 3 | 40 |
| Tabla 18 Prueba de objetivo específico 4 | 41 |
| Tabla 19 Prueba de hipótesis general | 42 |
| Tabla 20 Prueba de hipótesis específica 1 | 43 |
| Tabla 21 Prueba de hipótesis específica 2 | 44 |
| Tabla 22 Prueba de hipótesis específica 3 | 45 |
| Tabla 23 Prueba de hipótesis específica 4 | 46 |

RESUMEN

El presente estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre gestión administrativa y la satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022. Se llevó a cabo una investigación básica de enfoque cuantitativo, de tipo correlacional, de diseño no experimental y de corte transversal. La población se tomó igual a la muestra y está conformado por los 18 trabajadores de la empresa. Para el desarrollo de la investigación se utilizó la técnica de la encuesta y el instrumento aplicado fue un cuestionario, validado por expertos obteniendo un coeficiente de Aiken de 0.87 para gestión administrativa y 0.90 para satisfacción laboral y una confiabilidad según el Alfa de Cronbach de 0,969.

De manera global, se concluye, que existe relación positiva alta entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral, ello se debe al coeficiente de correlación de Spearman de 0,859, por lo tanto, cuando haya una buena gestión administrativa, tendrá gran relevancia en la satisfacción laboral. Se acepta la hipótesis alterna por el nivel de significancia de $0,000 < 0.05$.

PALABRAS CLAVES: . Gestión Administrativa, Satisfacción Laboral.

CAPÍTULO I: INTRODUCCIÓN

1.1. Realidad problemática

La gestión administrativa juega un papel relevante en una organización, gracias a esta, se logra de forma eficaz y eficiente la utilización de diversos recursos con el único fin de lograr cumplir con los objetivos trazados por la empresa. Esto es respaldado por Dávila y Moya (2019), quienes consideran que la gestión administrativa influye en el desarrollo de las organizaciones por medio de la realización de cuatro procesos, de los cuales son: planear, organizar, dirigir y controlar, generando éxito en el mundo empresarial. Para lograr desarrollo empresarial, es de gran importancia la satisfacción laboral, dado que los trabajadores son piezas fundamentales, si un individuo no se siente motivado dentro del área donde realiza sus labores, afectaría negativamente su desempeño, así como el de la organización, por lo que ninguno cumpliría con sus metas trazadas. Según lo argumentan Dávila y Moya (2019), la satisfacción laboral, hace énfasis en la generación de persuasión de los colaboradores para obtener el mejor rendimiento y compromiso para alcanzar los objetivos empresariales, por ello, las organizaciones buscan la satisfacción de sus trabajadores.

La gestión administrativa, según Mendoza (2018), tiene un carácter sistémico, al tener dentro de ella acciones orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las funciones clásicas de la gestión del proceso administrativo, que son: planificación, organización, dirección y control.

Por otro lado, la satisfacción laboral, no es más que la actitud del trabajador hacia su entorno laboral, según Salazar y Ospina (2019), tiene repercusión sobre las interrelaciones entre sujetos y la organización, en esta relación es de suma importancia prestar atención a los intereses de las partes mencionadas anteriormente. En otras palabras, los trabajadores

requieren que las organizaciones sean importantes medios para alcanzar sus metas y a su vez estas entidades necesitan a los trabajadores para lograr sus objetivos.

A nivel internacional, en Estados Unidos se tiene a la empresa Enron, dedicada principalmente a las actividades de mercados financieros, la cual era la empresa más reconocida en los 90, la mala gestión administrativa condujo a su declive, los trabajadores se sentían insatisfechos, se ocultaban miles de millones de dólares en deudas mediante artificios contables, lograron comprar a una empresa auditora, dicha organización realizó prácticas que una auditora no debe incurrir. Finalmente, se fue acumulando a lo largo del tiempo y en consecuencia se originó la quiebra de Enron (Petrella y Tessore, 2019).

En Perú, la empresa Graña y Montero dedicada al rubro de la construcción, en la actualidad es la más antigua y la más grande a nivel nacional, la mala gestión administrativa provocó que estuviesen implicados en una serie de irregularidades entre los años 2004 y 2015. Tales situaciones originaron importantes cambios organizacionales, se tomaron medidas para afrontar y aclarar dichas situaciones, que causó una insatisfacción laboral, ocasionando que muchos trabajadores renuncien masivamente de la organización (Diaz, 2020).

En Cajamarca, la empresa Qhapac Wari Minería y Construcción S.R.L, tuvo que detener sus operaciones debido a la COVID 19, no se planificaron los planes de acción para hacer frente a estos imprevistos, se observó en primer lugar la escasez de proyectos; en segundo lugar, los trabajadores no se sentían conformes con el equipo de protección brindado por la empresa, es por ello, que muchos optaron por renunciar de la organización. En resumen, esta empresa falló en la gestión administrativa, lo cual provocó el cierre de

funciones por tiempo indeterminado¹.

A su vez, la empresa Corpac Perú Minería y Construcción S.R.L, se desempeña en el rubro de la construcción civil, se encuentra en el mercado cerca de 4 años, la empresa tiene la responsabilidad de planificar con antelación sus proyectos, debe tener en cuenta que si falla en este aspecto involucraría parte organizativa de trabajo en la ejecución de obras, así como la toma de decisiones, repercutiendo negativamente en la gestión administrativa, la cual es de vital importancia para mantenerse y crecer en el mercado, gestionando los 4 pilares fundamentales para la permanencia de la empresa, los cuales son: planear, organizar, dirigir y controlar. No obstante, se evidencia que a consecuencia de gestiones improvisadas y planificaciones fuera de tiempo, los resultados no fueron los esperados.

Para afianzar las variables estudiadas, se presenta el siguiente marco teórico. La gestión administrativa, tiende a gestionar de una forma óptima una organización. Plasencia (2017), propone que la gestión administrativa, se puede definir como un conjunto de actividades de planificación y coordinación de forma cotidiana de todos los recursos que se utilizan en la organización, tales como: recursos humanos, materiales, financieras y de tiempo, para garantizar el cumplimiento de los objetivos planeados previamente. De la misma manera Mercado (2017), afirma que la gestión administrativa, no solo es el manejo de una manera eficiente de los recursos, sino que también se refiere al proceso o procesos que permita a la organización desarrollarse y mejorar, con el fin de que permita una ventaja y una posición favorable con respecto a las demás organizaciones; la variable expuesta anteriormente se compone de cuatro dimensiones, las cuales son: la planeación, la organización, la dirección y el control. Según Marcó et al., (2016):

¹ Según entrevista realizada al Gte de la empresa, 2022.

La planeación, es una de las cuatro funciones administrativas, precisamente la que inicia el proceso, considera los aspectos y criterios que se debe tener en cuenta más adelante, es decir, se establecen los caminos para los siguientes procesos.

La organización, es la función administrativa que se encarga de gestionar la disposición y el reparto del trabajo para lograr las metas trazadas por la empresa. En esta función se definen las áreas y puestos de trabajo.

Por otro lado, la dirección, es la tercera función administrativa por detrás de la planeación y de la organización; su papel es liderar, guiar, comandar y ejecutar acciones o movimientos para que lo demás funcione de forma eficiente y llegar a cumplir las metas planteadas por la organización.

Por último, Chiavenato (2015), señala que el control, no es más que un mecanismo que no busca otra cosa que facilitar la medición y sobre todo la rectificación de los posibles desvíos que se pueden presentar durante la ejecución de las estrategias planteadas con anterioridad por la empresa.

Es de suma importancia recalcar que una buena gestión administrativa favorece a la eficacia dentro de una organización y a su vez influye en la satisfacción laboral, debido a que el bienestar y la felicidad del trabajador depende de un trabajo planificado y organizado en el entorno donde labora. Se ratifica con el estudio de Mercado (2017), quien plantea que cuando hay una buena gestión administrativa, hay una mejor satisfacción laboral.

La satisfacción laboral, es lo que el empleado percibe por parte de sus superiores o compañeros de trabajo; el cumplimiento de tareas trazadas previamente y reconocimientos por haberlos cumplido, cabe recalcar que se cumplirán solo si se le brinda unas buenas condiciones laborales a los empleados por parte de los jefes y la percepción que tendría el trabajador por parte de sus compañeros, de esta forma, se apoyan de manera mutua y

continuamente generando así un buen clima laboral que es beneficioso para la organización. Mercado (2017), define que la satisfacción en el trabajo, no es más que un conjunto de sentimientos tanto negativos como positivos que percibe el trabajador hacia sus labores, ocasionado por diferentes factores relacionados a las condiciones bajo las cuales se realizan los trabajos.

Por otra parte, según Huamani y Ascuña (2019), plantean que la satisfacción laboral, comprende un conjunto de emociones que no siempre son positivas, pero que el trabajador las percibe y las acepta, gracias a eso el empleado crea un concepto en relación a su centro de trabajo y las condiciones laborales por las cuales rige su propia conducta. La variable se compone de cuatro dimensiones, las cuales son: reto en el trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables y trabajo en equipo. Tales autores manifiestan:

Reto en el trabajo, se refiere a que los empleados tienden a preferir trabajos que les den la oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado cause satisfacción.

Sistema de recompensas, debe ser de forma equitativa, describen la percepción de justicia por parte del empleado, en donde influyen: la comparación social, las demandas del trabajo en sí, las habilidades del individuo y los estándares de salario que brinden en su centro de labores.

Así mismo, Castro et al., (2018), expresan que las condiciones de trabajo, no son más que cualquier característica que tenga repercusión en la aparición de riesgos que atenten contra la integridad del trabajador, ocasionados por el desarrollo de sus actividades, por ende, las condiciones favorables son las que previene este tipo de riesgos.

Por último, en cuanto a trabajo en equipo, no es más que la reunión de individuos que tienen un objetivo en común y además buscan lograrlo, dichos grupos son de dos tipos, el primero es el formal, formado por la empresa en base a trabajos en común y el segundo no formal, no formados por la empresa (Canseco y Ojeda, 2016).

Por ello, es importante abordar antecedentes de investigación a nivel internacional:

En el contexto internacional, se muestra la investigación realizada por Gonzales (2018), en su tesis titulada “Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en Medianas Empresas Constructoras” – Chile. Tuvo como principal objetivo evaluar la influencia del clima organizacional en la satisfacción laboral de los trabajadores de medianas empresas constructoras de la comuna de Valparaíso. La investigación fue exploratoria - descriptiva. Luego de aplicar las encuestas en las 8 medianas empresas, se mostró la existencia de correlación positiva con $r=0.85$ entre ambas variables. Se concluye, que la influencia del clima organizacional con respecto a la satisfacción laboral es positiva a medida que la variable independiente “clima organizacional” aumenta, la variable dependiente “satisfacción laboral” también lo hace.

De igual forma, Palma y Quevedo (2017), en la tesis “Gestión Administrativa de las empresas Constructoras en el Cantón La Maná” – Ecuador. Tuvieron como objetivo determinar un modelo de gestión administrativa adecuado para las empresas constructoras del sector Cantón - La Maná. La investigación se realizó mediante encuesta. Los resultados muestran que el 56% de las empresas evidencian falencias en la planificación institucional; es decir, no tienen claro cuál es el propósito que pretenden alcanzar. Se llega a la conclusión, que el modelo propuesto de gestión por procesos para las empresas constructoras servirá a la empresa Construvirtud S.A, como herramienta estandarizada y documentada que permita realizar los trabajos de forma oportuna y eficiente, con el fin de mejorar y fortalecer la

organización interna de la empresa.

Sanabria (2019), en su investigación “Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga” – Colombia. Tuvo como objetivo principal demostrar la relación entre las variables engagement y satisfacción laboral en la empresa de construcción en la ciudad de Bucaramanga. El estudio fue correlacional, de enfoque no experimental - transversal. En los resultados se observó, una correlación positiva baja entre engagement y satisfacción laboral, con un coeficiente de correlación $\rho=0.297$. En conclusión, las empresas deben utilizar estrategias que permitan brindar espacios laborales que sean más beneficiosos para la salud de los trabajadores, de igual manera ofrecer planes e incentivos que ayuden a desarrollar la satisfacción y el desempeño de los trabajadores.

Saénz (2016), en su tesis titulada “Factores de Riesgo Psicosocial, Satisfacción Laboral y Salud: estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción” – España. El objetivo fue analizar la influencia que los factores psicosociales tienen sobre la satisfacción laboral y las alteraciones de la salud en una muestra de trabajadores del sector de la construcción de la provincia Huelva - Sevilla. Se utilizó el instrumento CoPsoQ ISTAS 21, que permitió evaluar la prevención de los riesgos psicosociales. Se observó la presencia de riesgos en el trabajo de forma significativa y negativa con la satisfacción laboral, encontrándose correlaciones con la satisfacción general $r=-0,148$, satisfacción extrínseca $r=-0,190$ y satisfacción intrínseca $r=-0,156$. Se da la conclusión, que cuanto mayor sea la presencia de riesgos psicosociales en el entorno laboral, menor satisfacción laboral manifestará el trabajador.

Solórzano (2021), en su tesis “Satisfacción laboral de la empresa Constructora y Consultora del Pacífico S.A, año 2020” – Ecuador. Su objetivo fue determinar el grado

satisfacción laboral de los trabajadores de la constructora y consultora del Pacifico S.A, en la ciudad de Esmeraldas. El estudio fue descriptivo, no experimental - transversal, con un enfoque cuantitativo. Los resultados muestran, que el 78% se encuentran satisfechos de forma general en la organización, siendo la satisfacción con la supervisión el nivel más alto, se confirma las buenas relaciones entre el personal y sus superiores, el 11% un nivel indiferente, y por último el 11% restante indicó insatisfacción. Se concluye, que existe mayor porcentaje con respecto a la satisfacción laboral en los trabajadores, el grado de indiferencia e insatisfacción laboral son iguales, queda demostrado que la satisfacción cuando es alta, existe personal que tienen nivel bajo e indiferente de satisfacción que requieren atención.

En el ámbito nacional, se muestra la investigación por Rodríguez et al., (2016) titulada “Satisfacción y Rotación Laboral en personal de Empresas Constructoras de Arequipa y Cusco”. La cual tuvo como objetivo demostrar la existencia de una relación causa – efecto entre ambos fenómenos organizacionales y con ello, mejorar la efectividad de las diversas compañías. La investigación utilizada fue correlacional - descriptiva, con enfoque cuantitativo, de diseño no experimental. Los resultados obtenidos, permitieron determinar el grado de satisfacción laboral del personal alcanzando un 75.68%, por ende, los trabajadores de ambas empresas se encuentran regularmente satisfechos en sus puestos de trabajo. Se llegó a la conclusión, que ambas empresas pueden identificar qué aspectos de satisfacción laboral en su personal deben ser priorizados en áreas donde se debe reducir verdaderamente la tasa de rotación.

Holguín (2019), en su investigación “Influencia del Estrés percibido sobre la Satisfacción Laboral en obreros de construcción civil en Lima Metropolitana”. El objetivo fue conocer la influencia del estrés percibido sobre la satisfacción laboral en los obreros de

construcción civil. Su investigación fue predictivo transversal, no experimental. Los resultados indicaron, que el estrés a medida que aumentaba, las dimensiones de la satisfacción laboral disminuían a excepción de la satisfacción con la supervisión. Se concluye, que en el entorno de los obreros de construcción civil existen diversos factores estresores que contribuyen al incremento del estrés percibido y la disminución de la satisfacción laboral.

Castañeda (2019), en su tesis “Gestión Administrativa para incrementar la Rentabilidad en la empresa Michiplot S.A.C.- Chiclayo 2018”. Tuvo como objetivo aplicar un modelo de la gestión administrativa para mejorar la rentabilidad en la empresa Constructora Michiplot S.A.C. El estudio fue descriptivo – propositivo, de diseño no experimental – correlacional. Se obtuvo como resultados que las dimensiones que se debe mejorar para una óptima gestión administrativa, son las de organización y dirección, debido a que luego de aplicar las encuestas en los trabajadores se encontró que ambas dimensiones se desarrollan de buena manera en un 86% y de forma errónea un 14%. En conclusión, al proponer el nuevo modelo de gestión administrativa se logrará que todas las dimensiones se desarrollen de forma correcta y ya no exista ningún margen de error.

Nolazco (2017), en su estudio “Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en el cambio organizacional del Programa Mejoramiento Integral de barrio del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento - Lima, 2017”. Su objetivo fue determinar la influencia de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en el cambio organizacional del Ministerio de Vivienda, Construcción y Saneamiento. Su estudio fue correlacional – causal. Teniendo como resultado principal, que la gestión administrativa y la satisfacción laboral influyen en el cambio organizacional del Ministerio de Vivienda - Lima, como lo corrobora la prueba del pseudo R cuadrado, que expresa la dependencia porcentual de la

gestión administrativa y la satisfacción laboral. Se da la conclusión, que la variabilidad del cambio organizacional depende el 67,4% de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en sus dimensiones intrínseca y extrínseca, es decir, que tanto la gestión como la satisfacción repercuten en gran medida con respecto al cambio organizacional y todo lo que engloba.

Calderón (2021), titulada “Análisis de la Gestión Administrativa en una empresa Constructora del distrito de Trujillo, Trujillo 2021”. El objetivo fue identificar como se viene desarrollando la gestión administrativa en una empresa. La investigación fue descriptiva, no experimental - transversal, con un enfoque cualitativo. Los resultados señalan, que la gestión administrativa en empresas constructoras es de gran importancia para el desarrollo empresarial, agrupando a todas las áreas, volviéndolas autosuficientes además de los empleados, clientes y proveedores. Se concluye, que la gestión administrativa mejorará el nivel de eficiencia en todos sus procesos, los beneficios que se pueden obtener son reducción de tiempo, recursos humanos, económicos y materiales.

Idrogo y Tacilla (2019), en su tesis “Relación entre Clima Organizacional y Satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A, 2019”. Cuyo objetivo es la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Comedsa Ingeniería y Construcción S.A. El estudio fue correlacional, descriptiva con un diseño no experimental. Según los resultados se identificó que el clima organizacional se relaciona notablemente con la satisfacción laboral de 0.559. Se llega a la conclusión, que el clima organizacional y la satisfacción laboral que presentan los colaboradores de la entidad, contiene una relación media positiva con $r=0.559$, lo que significa que los trabajadores cuando perciban que el clima organizacional sea óptimo, la satisfacción se verá incrementada.

Natividad y Zavala (2018), en su investigación “Clima Organizacional y su relación con la Satisfacción Laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017”. Tuvo como objetivo determinar la relación entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en los trabajadores administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. El estudio fue correlacional, de corte transversal, con enfoque cuantitativo. Los resultados muestran, que existe una relación significativa, lo que indica que al aplicar el coeficiente de Pearson se evidenció una correlación de 0,571. Se concluye, que existe notablemente una relación positiva moderada entre el clima organizacional y la satisfacción laboral en la organización. Se confirma totalmente la hipótesis general.

En el ámbito local, Bocanegra y Rodríguez (2020), en su estudio “Relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Corsati Contratistas Generales S.R.L Cajamarca, 2020”. Su objetivo fue determinar la relación entre el clima laboral y la satisfacción de los trabajadores de la empresa Corsati Contratistas Generales S.R.L. La presente investigación fue descriptiva – correlacional. Teniendo como resultado, que la dimensión reconocimiento laboral, tiene la media que indica ser la más dominante con un valor de 4.07 y con 0.74 de desviación estándar. En conclusión, existe un nivel de asociación positiva moderada entre las variables clima laboral y satisfacción laboral con una $r=0.548$; lo que significa que hay mayor presencia del clima organizacional; la presencia de la dimensión, reconocimiento laboral está presente con mayor intensidad de $r=0.789$.

Ignacio y Terán (2020), en su tesis “Nivel de Satisfacción Laboral del personal de construcción civil, en la ciudad de Cajamarca, 2017”. Tuvo como objetivo principal determinar el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil. El estudio fue

de diseño descriptivo. Según los resultados encontrados, el personal de construcción civil cuenta con un nivel de satisfacción general en una escala de valoración alta de 79.61%. Se concluye, que la hipótesis planteada, la cual señala que el nivel de satisfacción laboral es bajo, luego del presente análisis se determinó que el nivel de satisfacción laboral del personal de construcción civil es alto, rechazando la hipótesis planteada.

Palomino (2021), titulada “Gestión Administrativa y su incidencia en la competitividad de la empresa grupo Grylbs Ingeniería y Construcción E.I.R.L Cajamarca, 2019”. El objetivo fue analizar la gestión administrativa y su incidencia en la competitividad de la constructora Grupo GRYLBS Ingeniería y Construcción E.I.R.L. La investigación fue descriptiva, no experimental, con un método inductivo - deductivo, hipotético - deductivo. Se encontró, que las variables de estudio se encuentran relacionadas positivamente, con un coeficiente de correlación de Pearson igual a 0.89. Se llegó a concluir, que la gestión administrativa tiene incidencia positiva en la competitividad del Grupo GRYLBS Ingeniería y Construcción, las dimensiones que tienen mayor correlación o más fuertes entre sí, son la organización y las ventajas competitivas.

1.2. Formulación del problema

La presente investigación se ha formulado la pregunta general de investigación:

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022?

Y las preguntas específicas:

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022?

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022?

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022?

¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022?

1.3. Objetivos

Así mismo se planteó como objetivo general lo siguiente:

Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Y como objetivos específicos:

Determinar la relación entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Determinar la relación entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Determinar la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

1.4. Hipótesis

Consecuentemente se planteó la siguiente hipótesis general:

Hi: Existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

H₀: No existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Y como hipótesis específicas:

H₁: Existe una relación positiva entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

H₂: Existe una relación positiva entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

H₃: Existe una relación positiva entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

H₄: Existe una relación positiva entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

De tal manera esta investigación, se justifica teóricamente mediante fuentes confiables y antecedentes, tomando las bases conceptuales para la variable gestión administrativa, según Plasencia (2017), define como un conjunto de actividades de planificación y coordinación de forma cotidiana de todos los recursos que se utilizan en la organización (humanos, materiales, financieras y de tiempo) con el fin de garantizar el cumplimiento de los objetivos planeados previamente. Para la variable satisfacción laboral, Mercado (2017), señala que la satisfacción en el trabajo, no es más que un conjunto de sentimientos tanto negativos como positivos que percibe el trabajador hacia sus labores, ocasionado por diferentes factores relacionados a las condiciones bajo las cuales se realizan los trabajos. Gracias a la información recopilada se logrará obtener datos actualizados teóricamente estudiadas, que permitan a las organizaciones encontrar soluciones a los problemas que surgen a medida que se desarrollan.

Se justifica desde el punto de vista práctico que después de la investigación y con los resultados obtenidos, quienes toman las decisiones en la empresa podrán gestionar y/o verificar aspectos de planificación, organización, dirección y control. Así mismo en cuanto a la satisfacción se podrá conocer cómo los trabajadores vienen realizando de forma correcta los retos en el trabajo, cómo perciben los sistemas de recompensas, condiciones favorables y trabajo en equipo.

Para finalizar, la investigación se justifica metodológicamente, puesto que sigue el procedimiento del método científico y pretende determinar qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la empresa Corpac Perú S.R.L, para llegar a ese fin se empleará los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos que sean necesarios y con ellos se logre obtener información, también constatar las hipótesis planteadas mediante el análisis. Esta investigación quedará como referencia para otros investigadores que deseen realizar estudio de gestión administrativa y satisfacción laboral.

CAPÍTULO II: METODOLOGÍA

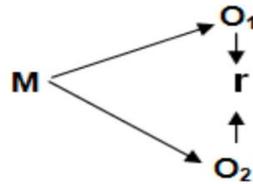
El tipo de investigación es básica. Según Escudero y Cortez (2017), se caracteriza porque se enfoca en argumentos teóricos, se la considera como el apoyo inicial para el estudio de los fenómenos o hechos.

La presente investigación posee un enfoque cuantitativo. Según Hernández et al., (2014), señalan que el enfoque sigue un conjunto de pasos que tienen como objetivo la recolección de información para realizar un análisis estadístico, posteriormente probar la hipótesis o teorías planteadas. La recolección de datos, deriva en hipótesis que posteriormente serán sometidas a diferentes pruebas para probar su veracidad. Por ende, la presente investigación tiene este enfoque, debido a que utiliza la recolección de datos con medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación en el proceso de interpretación sobre gestión administrativa y satisfacción laboral.

La investigación se enmarca en el tipo correlacional, se encontró la relación que existe entre las dos variables, las cuales son gestión administrativa y satisfacción laboral. Mejía (2017), describe a la investigación correlacional, como un tipo de estudio cuyo fin es demostrar la relación existente entre dos o más variables (correlación), sin tener la necesidad de incluir a variables externas a las que serán estudiadas para tener una conclusión que sea relevante.

El diseño utilizado para la presente investigación es no experimental, debido a que no se manipulan las variables. De acuerdo con Hernández et al., (2014), este diseño no realiza ningún tipo de manipulación de las variables y solo se observan las situaciones que suceden en el ambiente donde éstas se encuentran.

Asimismo, presenta un corte transversal. Según Hernández, et al., (2014), su propósito es únicamente descriptivo, se realiza la recolección de datos con el fin de analizar su repercusión y relación de distintas variables en un momento determinado. En esta investigación el único momento en el que se recolectan datos es en el 2022.



Donde:

M: 18 trabajadores de las distintas áreas de la empresa Corpac Perú

O1: Gestión administrativa

O2: Satisfacción laboral

r: Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

A su vez, la población, según Arias et al., (2016), es un conjunto de casos que son seleccionados como referentes elegibles para la muestra. En este estudio se consideró una población limitada, por lo que se conocía el número exacto de factores que componen el estudio, entre ellos están todos los trabajadores de la empresa Corpac Perú Minería y Construcción S.R.L que asciende a 18 de las diversas áreas de la organización.

La muestra, según Arias et al., (2016), se refieren al conjunto de individuos que conforman la población que tienen las mismas características según las variables en estudio. En esta investigación la muestra será la misma que la población y se lo conoce como muestra censal, Hernández et al., (2014), mencionan que este tipo de muestra debe incluir a todos los individuos como personas, animales, plantas y objetos que están dentro de la población. Se seleccionaron a 18 trabajadores activos en la empresa distribuidos en los distintos puestos de trabajo.

Tabla 1

Colaboradores de la empresa

| Puestos de trabajo | Cantidad de trabajadores |
|---------------------------|---------------------------------|
| Gerente general | 01 |
| Administrador | 01 |
| Asistente administrativo | 01 |
| Contador | 01 |
| Supervisor de campo | 01 |
| Supervisor SSOMA | 01 |
| Chofer | 01 |
| Capataz | 01 |
| Peones | 10 |
| TOTAL | 18 |

Nota: Según información de la empresa

Se utilizó el método inductivo – deductivo en la presente investigación, dicho método consiste en la obtención de conocimientos desde lo general hasta lo específico. Según Rodríguez y Pérez (2017), la inducción y la deducción se complementan, al emplear este método tiene muchas potencialidades como método de construcción de conocimientos en un primer nivel, relacionado con regularidades externas del objeto de investigación.

La técnica de recolección de datos según Hernández y Duana (2016), es la manera en la que el investigador logra obtener y registrar la información necesaria para realizar el estudio. Para obtener información se utilizó la encuesta.

En consecuencia, el instrumento utilizado fue el cuestionario de encuesta. Para Arispe et al., (2020), los instrumentos son de suma importancia, gracias a ellos es posible aplicar la técnica, su elaboración es de forma minuciosa, debido a que se deben considerar

las variables e indicadores en estudio. La medición es una actividad muy importante cuando se trata de conocer la naturaleza de los fenómenos.

Siendo la unidad de estudio, cada trabajador que labora en la empresa Corpac Perú Minería y Construcción S.R.L.

Para el procedimiento y análisis de los datos, la encuesta se elaboró con 30 preguntas, aplicadas a 18 trabajadores de Corpac Perú Minería y Construcción S.R.L con la finalidad de obtener información sobre las dos variables planteadas, las cuales son, gestión administrativa y satisfacción laboral. El cuestionario está dividido en dos partes, la primera parte está conformado por 15 preguntas que evalúan la gestión administrativa de la empresa en cuatro dimensiones: planeación, organización, dirección y control, la segunda parte consta también de 15 preguntas que evalúan la satisfacción laboral en cuatro dimensiones: reto en el trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables y trabajo en equipo.

Las respuestas a las preguntas planteadas están organizadas en una escala de medición que va desde (1) nunca, (2) casi nunca, (3) a veces, (4) casi siempre y (5) siempre

Para la determinación de validez y confiabilidad de los instrumentos utilizados, se tomó de referencia el instrumento validado previamente en la investigación de Huamani y Ascuña (2019), titulada “Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa - Sur 2018”.

A su vez este instrumento fue validado por 3 expertos en la carrera de administración, como se puede evidenciar en el anexo 4, dónde se han verificado las preguntas elaboradas para el instrumento, en este caso un cuestionario ayudará a saber si este guarda relación con las variables, dimensiones e indicadores. Por ello se ha utilizado el coeficiente de Aiken basada en el análisis de los siguientes criterios: relevancia, coherencia y claridad, el cual

arrojó como un instrumento válido dentro del rango $0.70 \geq x \leq 1$ como se puede observar en la siguiente tabla.

Tabla 2

Validez de instrumento

| | Variable | Coefficiente de Aiken | Condición |
|-----------|------------------------|------------------------------|------------------|
| V1 | Gestión Administrativa | 0.87 | Válido |
| V2 | Satisfacción Laboral | 0.90 | Válido |

Nota: Tomado de base de datos Excel

Para la confiabilidad del instrumento, se ha verificado mediante la realización de una prueba piloto con 10 trabajadores de la muestra tomada en el estudio de la empresa, se procedió a aplicar la prueba estadística del coeficiente Alfa de Cronbach donde se obtiene 0,941 para la variable gestión administrativa y 0,950 para la segunda variable satisfacción laboral, de igual forma la confiabilidad de ambas variables arrojó 0,969, quiere decir que es de alta confiabilidad, porque se encuentra en el rango de $0.60 \geq x \leq 1$ como se muestra en la siguiente tabla.

Tabla 3

Confiabilidad de instrumento

| Estadísticas de fiabilidad | |
|-----------------------------------|-----------------------------------------------|
| Alfa de Cronbach | Variabes |
| 0,941 | Gestión Administrativa |
| 0,950 | Satisfacción Laboral |
| 0,969 | Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

Para analizar y organizar la información se utilizó el Excel y el programa SPSS, que permitió la elaboración de las tablas que describen los resultados obtenidos luego de las

variables y dimensiones, finalmente para redactar el presente informe se utilizó el paquete Office 2016, específicamente el Microsoft Word 2016.

El análisis estadístico según la prueba de normalidad corresponde a Spearman, debido a que la muestra es menor a 50 personas, la cual medirá la correlación entre ambas variables, el rango es de -1 al +1. Cuando el nivel de significancia es menor a 0.05 se acepta la hipótesis y se rechaza la hipótesis nula.

Tabla 4

Intervalos de correlación de Spearman

| Rango | Relación |
|---------------|----------------------------------------|
| -1 | Correlación negativa grande y perfecta |
| -0.9 a -0.99 | Correlación negativa muy alta |
| -0.7 a -0.89 | Correlación negativa alta |
| -0.4 a -0.69 | Correlación negativa moderada |
| -0.2 a -0.39 | Correlación negativa baja |
| -0.01 a -0.19 | Correlación negativa muy baja |
| 0.00 | Correlación nula |
| +0.01 a +0.19 | Correlación positiva muy baja |
| +0.2 a +0.39 | Correlación positiva baja |
| +0.4 a +0.69 | Correlación positiva moderada |
| +0.7 a +0.89 | Correlación positiva alta |
| +0.9 a +0.99 | Correlación positiva muy alta |
| +1 | Correlación positiva grande y perfecta |

Nota: Basada en Hernández Sampieri, 2014

Con relación a los aspectos éticos, es muy importante recalcar que todas las fuentes que han sido consultadas y consideradas en la presente investigación fueron citadas. Es relevante mencionar que contamos con la autorización de la organización en estudio, que nos permitió acceder a su información necesaria, dicha información solo será usada con fines académicos, con la base del método científico y sin olvidar los valores que un investigador debe tener en cuenta, es de suma relevancia decir que los resultados se presentan sin cambiar los datos reales.

CAPÍTULO III: RESULTADOS

Este capítulo explica los resultados de la recopilación de datos obtenida al encuestar a las personas involucradas dentro de la organización, en una muestra de 18 trabajadores. Los resultados obtenidos se consideran para la estadística descriptiva relacionada con las variables de estudio y la estadística inferencial, en paralelo con la prueba de hipótesis mediante el coeficiente de Spearman y de esa forma evaluar la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

A continuación, se presenta la información descriptiva:

Estadística descriptiva - variable Gestión Administrativa

Tabla 5

Participación de la dimensión planeación

| PLANEACIÓN | Escala | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|--------------|--------------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 1. ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora? | 16.67% | 38.89% | 33.33% | 11.11% | 0.00% |
| 2. ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a criterios establecidos? | 33.33% | 50.00% | 16.67% | 0.00% | 0.00% |
| 3. ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora? | 38.89% | 38.89% | 16.67% | 5.56% | 0.00% |
| 4. ¿Trabaja en base a metas establecidas? | 50.00% | 33.33% | 16.67% | 0.00% | 0.00% |
| Total % | 34.72% | 40.28% | 20.83% | 4.17% | 0.00% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 5, para la variable gestión administrativa en la dimensión planeación se muestra que el 38,89% de la población menciona que “Casi siempre” consideran a los colaboradores en la toma de decisiones, el 50% consideran que “Casi siempre” las decisiones se toman de acuerdo a criterios establecidos. Finalmente, el 40,28%

del total de la población manifiesta que “Casi siempre” está de acuerdo con los aspectos de la dimensión planeación, en la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 6

Participación de la dimensión organización

| ORGANIZACIÓN | Escala | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 5. ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos? | 44.44% | 33.33% | 22.22% | 0.00% | 0.00% |
| 6. ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora? | 44.44% | 44.44% | 11.11% | 0.00% | 0.00% |
| 7. ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora? | 27.78% | 50.00% | 16.67% | 5.56% | 0.00% |
| 8. ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja.? | 44.44% | 44.44% | 11.11% | 0.00% | 0.00% |
| 9. ¿Diría que se realiza buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento? | 22.22% | 66.67% | 11.11% | 0.00% | 0.00% |
| Total % | 36.67% | 47.78% | 14.44% | 1.11% | 0.00% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 6, para la variable gestión administrativa en la dimensión organización se evidencia que el 44.44% considera que “Siempre” están bien definidos los cargos de la empresa, así mismo existe la misma calificación para “Siempre” y “Casi siempre” considerando que se evidencia una buena comunicación en el área de trabajo en un 44,44%. Por último, de acuerdo a los resultados generales un 47,78% de los colaboradores manifiesta que “Casi siempre” está de acuerdo con la dimensión organización en la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 7

Participación de la dimensión dirección

| DIRECCIÓN | Escala | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------|------------|--------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 10. ¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo? | 5.56% | 27.78% | 33.33% | 22.22% | 11.11% |
| 11. ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento? | 22.22% | 66.67% | 5.56% | 5.56% | 0.00% |
| 12. ¿Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados? | 55.56% | 33.33% | 11.11% | 0.00% | 0.00% |
| Total % | 27.78% | 42.59% | 16.67% | 9.26% | 3.70% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 7, para la variable gestión administrativa en la dimensión dirección se evidencia que el 33.33% califica que “A veces” existen problemas de comportamiento y de aptitudes entre los colaboradores. Finalmente, de acuerdo a los resultados generales un 42,59% de los colaboradores califica que “Casi siempre” está de acuerdo con la dimensión dirección, en la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 8

Participación de la dimensión control

| CONTROL | Escala | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 13. ¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas? | 27.78% | 38.89% | 27.78% | 5.56% | 0.00% |
| 14. ¿Existen sistemas de control en su área o departamento? | 33.33% | 55.56% | 5.56% | 5.56% | 0.00% |
| 15. ¿Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas? | 27.78% | 50.00% | 16.67% | 5.56% | 0.00% |
| Total % | 29.63% | 48.15% | 16.67% | 5.56% | 0.00% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 8, para la variable gestión administrativa en la dimensión control se evidencia que el 38,89% califica que “Casi siempre” se emplean estrategias de control ante los problemas. Finalmente, de acuerdo a los resultados generales un 48,15% de los colaboradores califica que “Casi siempre” está de acuerdo con la dimensión control, en la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Estadística descriptiva - variable Satisfacción Laboral

Tabla 9

Participación de la dimensión reto en el trabajo

| RETO EN EL TRABAJO | Escala | | | | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 16. ¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas? | 22.22% | 50.00% | 27.78% | 0.00% | 0.00% |
| 17. ¿Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan? | 33.33% | 38.89% | 22.22% | 5.56% | 0.00% |
| 18. ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? | 61.11% | 33.33% | 5.56% | 0.00% | 0.00% |
| 19. ¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo? | 33.33% | 50.00% | 11.11% | 5.56% | 0.00% |
| Total % | 37.50% | 43.06% | 16.67% | 2.78% | 0.00% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 9, para la variable satisfacción laboral en la dimensión reto en el trabajo se evidencia que el 50% de la población menciona que “Casi siempre” se brinda oportunidades para destacar en el puesto de trabajo, el 38,89% manifiestan que “Casi siempre” la empresa les brinda oportunidades agradables para el progreso de los colaboradores. Finalmente, el 43,06% del total de la población menciona que “Casi siempre” están de acuerdo con la dimensión reto en el trabajo de la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 10

Participación de la dimensión sistema de recompensas

| SISTEMA DE RECOMPENSAS | Escala | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 20. ¿Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás en la empresa? | 27.78% | 27.78% | 38.89% | 5.56% | 0.00% |
| 21. ¿Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu área de trabajo? | 16.67% | 27.78% | 38.89% | 11.11% | 5.56% |
| 22. ¿Tu organización ofrece puestos de trabajo constantemente? | 16.67% | 27.78% | 50.00% | 5.56% | 0.00% |
| 23. ¿Percibes un salario acorde al mercado que te brinde cierta estabilidad económica? | 22.22% | 61.11% | 16.67% | 0.00% | 0.00% |
| 24. ¿Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu organización? | 33.33% | 27.78% | 27.78% | 11.11% | 0.00% |
| Total % | 23.33% | 34.44% | 34.44% | 6.67% | 1.11% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 10, para la variable satisfacción laboral en la dimensión sistema de recompensas se evidencia que el 38,89% de la población menciona que “A veces” los ascensos y aumentos de salarios son justos para los colaboradores, el 38,89% considera que “A veces” ha recibido algún reconocimiento por su desempeño laboral que realiza, el 50% considera que “A veces” la empresa ofrece puestos de trabajo de manera constante. Finalmente, el 34,44% del total de la población aprecia como “Casi siempre” y “A veces” estar de acuerdo con la dimensión sistema de recompensas de la empresa Corpac Perú en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 11

Participación de la dimensión condiciones favorables

| CONDICIONES FAVORABLES | Escala | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 25. ¿Cuentas con todas las herramientas y materiales para cumplir con tu trabajo? | 50.00% | 38.89% | 11.11% | 0.00% | 0.00% |
| 26. ¿En tu organización se siente un buen entorno de trabajo por la cual te identificas con ella? | 44.44% | 50.00% | 5.56% | 0.00% | 0.00% |
| 27. ¿Tu organización cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral? | 50.00% | 38.89% | 11.11% | 0.00% | 0.00% |
| Total % | 48.15% | 42.59% | 9.26% | 0.00% | 0.00% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 11, para la variable satisfacción laboral en la dimensión condiciones favorables se evidencia que el 50% de la población menciona que “Siempre” tienen las herramientas y materiales necesarios para desarrollar su trabajo. Finalmente, el 48,15% del total de la población manifiesta que “Siempre” está de acuerdo con la dimensión condiciones favorables de la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 12

Participación de la dimensión trabajo en equipo

| TRABAJO EN EQUIPO | Escala | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------|---------|--------------|---------|------------|-------|
| | Siempre | Casi siempre | A veces | Casi nunca | Nunca |
| 28. ¿Te supervisan constantemente en tu área de trabajo? | 50.00% | 27.78% | 22.22% | 0.00% | 0.00% |
| 29. ¿Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo? | 55.56% | 33.33% | 11.11% | 0.00% | 0.00% |
| 30. ¿Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? | 16.67% | 33.33% | 44.44% | 5.56% | 0.00% |
| Total % | 40.74% | 31.48% | 25.93% | 1.85% | 0.00% |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De acuerdo con la tabla 12, para la variable satisfacción laboral en la dimensión trabajo en equipo se evidencia que el 44.44% califico que “A veces” sus compañeros de

trabajo asumen con responsabilidad el reto que se les brinda en su trabajo. Finalmente, el 40,74% del total de la población manifiesta que siempre está de acuerdo con los aspectos de la dimensión trabajo en equipo de la empresa Corpac Perú, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Estadística inferencial

Tabla 13

Prueba de normalidad

| | Pruebas de normalidad | | | | | |
|-------------------------------|---------------------------------|----|------|--------------|----|------|
| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
| | Estadístico | gl | Sig. | Estadístico | gl | Sig. |
| Gestión Administrativa | ,346 | 18 | ,000 | ,726 | 18 | ,000 |
| Satisfacción Laboral | ,334 | 18 | ,000 | ,642 | 18 | ,000 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

En la tabla 13, se observa la prueba de normalidad, en la presente investigación se utilizó la prueba de Shapiro-Wilk debido a que posee una muestra conformada por 18 personas, siendo esta menor a 50 personas, así mismo presenta un nivel de significancia de 0,000 para la variable gestión administrativa y 0,000 para la variable satisfacción laboral, el cual es menor a 0,05, es decir, los datos no siguen una distribución normal, por lo que se utilizará una correlación no paramétrica de Spearman.

El objetivo general de la investigación: Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 14

Prueba de objetivo general

| | | Gestión Administrativa | | | | | | | | | | | |
|-----------------------------|---------------------|-------------------------------|----------|-------------------|----------|----------------|------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|--------------|------------|
| | | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Satisfacción Laboral | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 6 | 33.3 | 2 | 11.1 | 9 | 50 |
| | Siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 8 | 44.4 | 9 | 50 |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 7 | 38.9 | 10 | 55.5 | 18 | 100 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De los 18 colaboradores encuestados en la empresa Corpac Perú, el 50% del total indicó que “Casi siempre” y “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral. Con ello se constató que existe relación entre la variable Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa Corpac Perú, Cajamarca.

Así mismo, la investigación tiene como primer objetivo específico: “Determinar la relación entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.”. Después de realizar un análisis correlacional, se obtuvo los siguientes resultados:

Tabla 15

Prueba de objetivo específico 1

| | | Gestión Administrativa | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|---------------------|------------------------|----------|------------|----------|------------|----------|--------------|-------------|-------------|-------------|------------|------|
| | | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Reto en el Trabajo | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 0 | 0 | 1 | 5.6 |
| | Casi siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 5 | 27.8 | 2 | 11.1 | 8 | 44.5 |
| | Siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 8 | 44.4 | 0 | 50 |
| Total | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 7 | 39 | 10 | 55.5 | 18 | 100 | |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De los 18 colaboradores encuestados en la empresa Corpac Perú, se obtuvo que el 44.4% indicó que “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión reto en el trabajo, y un 27.8% de encuestados indicó que “Casi siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión reto en el trabajo. Con ello se constató la relación del primer objetivo específico.

Por otra parte, el segundo objetivo específico es: “Determinar la relación entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022”.

Tabla 16

Prueba de objetivo específico 2

| | | Gestión Administrativa | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------|-------------------------------|----------|-------------------|----------|----------------|------------|---------------------|-------------|----------------|-------------|--------------|------------|
| | | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Sistema de Recompensas | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 3 | 16.7 | 0 | 0 | 4 | 22.3 |
| | Casi siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 4 | 22.2 | 3 | 16.7 | 7 | 38.9 |
| | Siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 38.9 | 7 | 38.9 |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 7 | 38.9 | 10 | 55.6 | 18 | 100 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De los 18 colaboradores encuestados en la empresa Corpac Perú, se obtuvo que el 38.9% indicó que “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión sistema de recompensas, y un 22.2% de encuestados indicó que “Casi siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión sistema de recompensas. Con ello se constató la relación del segundo objetivo específico.

Así también el tercer objetivo específico fue: “Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022”.

Tabla 17

Prueba de objetivo específico 3

| | | Gestión Administrativa | | | | | | | | | | | |
|-------------------------------|---------------------|------------------------|----------|------------|----------|----------|------------|--------------|-----------|-----------|-------------|-----------|------------|
| | | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Condiciones Favorables | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 0 | 0 | 1 | 5.6 |
| | Casi siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 3 | 16.7 | 0 | 0 | 4 | 22.3 |
| | Siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 16.7 | 10 | 55.6 | 13 | 72.3 |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 7 | 39 | 10 | 55.6 | 18 | 100 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De los 18 colaboradores encuestados en la empresa Corpac Perú, se obtuvo que el 55.6% indicó que “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión condiciones favorables, sin embargo, el 16.7% de encuestados indicó que “Casi siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión condiciones favorables. Con ello se constató la relación del tercer objetivo específico.

Finalmente, el cuarto objetivo específico fue: “Determinar la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022”.

Tabla 18

Prueba de objetivo específico 4

| | | Gestión Administrativa | | | | | | | | | | | |
|--------------------------|---------------------|------------------------|----------|------------|----------|----------|------------|--------------|-------------|-----------|-------------|-----------|------------|
| | | Nunca | | Casi nunca | | A veces | | Casi siempre | | Siempre | | Total | |
| | | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % | N | % |
| Trabajo en Equipo | Nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi nunca | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | A veces | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Casi siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 6 | 33.3 | 2 | 11.1 | 9 | 50 |
| | Siempre | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 8 | 44.4 | 9 | 50 |
| Total | | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 5.6 | 7 | 38.9 | 10 | 55.5 | 18 | 100 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

De los 18 colaboradores encuestados en la empresa Corpac Perú, se obtuvo que el 44.4% indicó que “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión trabajo en equipo, y un 33.3% de encuestados indicó que “Casi siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión trabajo en equipo. Con ello se constató la relación del cuarto objetivo específico.

Prueba de hipótesis

La hipótesis general es:

Hi: Existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

H₀: No existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Tabla 19

Prueba de hipótesis general

| Correlaciones | | | | | |
|--------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|-------------------------|----|
| | | | Gestión Administrativa | Satisfacción Laboral | |
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,859 | |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 | |
| | | | N | 18 | 18 |
| | Satisfacción Laboral | Coefficiente de correlación | ,859 | 1,000 | |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . | |
| | | | N | 18 | 18 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

En la tabla 19, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,859; por lo tanto, existe una correlación positiva alta, esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en la satisfacción laboral en la empresa Corpac Perú. Así mismo posee un nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis general planteada por el investigador y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto a la **interpretación**; con respecto a la primera variable; “Gestión administrativa”, un 66.67% mencionaron que existe una buena selección y reclutamiento del personal administrativo, también señalan que se establecen metas por equipo, por otro lado, la segunda variable “Satisfacción laboral”, un 61.11% de los encuestados manifiestan que

hacen todo lo posible para desempeñarse bien en su trabajo y además perciben un salario acorde al mercado.

Prueba de hipótesis específicas

Como primera hipótesis específica se plantea que: “Existe una relación positiva entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022”. Después de realizar el análisis, se tiene los siguientes resultados:

Tabla 20

Prueba de hipótesis específica 1

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|-----------------------|
| | | | Gestión Administrativa | Reto en el Trabajo |
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,746 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 18 | 18 |
| | Reto en el Trabajo | Coefficiente de correlación | ,746 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 18 | 18 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

En la tabla 20, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,746; lo cual demuestra una correlación positiva alta, es decir, cuando se gestione adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en el reto en el trabajo. Así mismo posee un nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 1 planteada por el investigador y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto a la **interpretación**, el 50% de los encuestados manifiestan que se brinda oportunidades para destacar en el puesto de trabajo, así también, el 38.89% consideran que se brinda oportunidades agradables para el progreso de los trabajadores.

Como segunda hipótesis específica se plantea que: “Existe una relación positiva entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022”. Después de realizar el análisis, se tiene los siguientes resultados:

Tabla 21

Prueba de hipótesis específica 2

| | | Correlaciones | | |
|-----------------|------------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------|
| | | | Gestión Administrativa | Sistema de Recompensas |
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,844 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 18 | 18 |
| | Sistema de Recompensas | Coefficiente de correlación | ,844 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 18 | 18 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

En la tabla 21, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,844; lo cual demuestra una correlación positiva alta, esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en el sistema de recompensas. Así mismo posee un nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 2 planteada por el investigador y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto a la **interpretación**, el 38.89% de los encuestados manifiestan que “A veces” los ascensos y aumentos de salarios son justos para los trabajadores, el 38,89% considera que “A veces” han recibido algún reconocimiento por su desempeño laboral, el 50% considera que “A veces” la organización ofrece puestos de trabajo de manera constante.

Como tercera hipótesis específica se plantea que: “Existe una relación positiva entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022”. Después de realizar el análisis, se tiene los siguientes resultados:

Tabla 22

Prueba de hipótesis específica 3

| | | Correlaciones | | |
|--------------------|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|---------------------------|
| | | | Gestión Administrativa | Condiciones Favorables |
| Rho de Spearman | Gestión Administrativa | Coefficiente de correlación | 1,000 | ,825 |
| | | Sig. (bilateral) | . | ,000 |
| | | N | 18 | 18 |
| | Condiciones Favorables | Coefficiente de correlación | ,825 | 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 | . |
| | | N | 18 | 18 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

En la tabla 22, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,825; lo cual demuestra una correlación positiva alta, es decir cuando se gestione adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en las condiciones favorables. Así mismo posee un nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 3 planteada por el investigador y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto a la **interpretación**, el 50% de los encuestados manifiestan que “Siempre” cuentan con todas las herramientas y materiales para cumplir con su labor, además presenta ambientes adecuados para su buen desempeño laboral.

Como cuarta hipótesis específica se plantea que: “Existe una relación positiva entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022”. Después de realizar el análisis, se tiene los siguientes resultados:

Tabla 23

Prueba de hipótesis específica 4

| Correlaciones | | | |
|----------------------|--------------------------|-------------------------------|-------------------|
| | | Gestión | Trabajo en |
| | | Administrativa | Equipo |
| Rho de Spearman | Gestión | Coeficiente de correlación | 1,000 ,794 |
| | Administrativa | Sig. (bilateral) | . ,000 |
| | | N | 18 18 |
| | Trabajo en Equipo | Coeficiente de correlación | ,794 1,000 |
| | | Sig. (bilateral) | ,000 . |
| | | N | 18 18 |

Nota: Tomado de base de datos SPSS

En la tabla 23, se muestra la correlación con un coeficiente Rho Spearman de 0,794; lo cual existe una correlación positiva alta, esto quiere decir que cuando se gestione adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en el trabajo en equipo. Así mismo posee un nivel de significancia 0,000 menor a 0,05, por lo tanto, se acepta la hipótesis específica 4 planteada por el investigador y se rechaza la hipótesis nula. En cuanto a la **interpretación**, el 44.44% de los encuestados calificaron que “A veces” sus compañeros asumen con responsabilidad el reto que se les brinda en su trabajo.

CAPÍTULO IV: DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

Luego de ser procesados los datos, se tomaron en cuenta las siguientes aportaciones en relación a los resultados obtenidos en el estudio presentado en comparación con trabajos anteriores y contrastándolos con fundamentos teóricos de referencia.

Con respecto a la hipótesis y objetivo general, se determinó que existe una correlación positiva alta entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, esto significa que la gestión administrativa se relaciona significativamente con la satisfacción laboral al encontrar el valor de (significancia = $0,000 < 0,05$; Rho Spearman = 0,859), quiere decir, cuando se direcciona adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en la satisfacción laboral. Se encontró como resultados para la primera variable, un promedio del 32.20% de trabajadores indicaron que “Siempre” hay una buena gestión administrativa y un promedio del 44.70% indicaron que “Casi Siempre”.

Con respecto a la variable gestión administrativa, cabe recalcar que la dimensión dirección se debe mejorar, debido a que el 33.33% señalan que “A veces” existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo.

En cuanto a la variable satisfacción laboral se encontró un promedio del 37.43% de los trabajadores indicaron que “Siempre” están satisfechos con su trabajo y un 37.89% indica que “Casi siempre”. Se debe hacer énfasis en la dimensión sistema de recompensas, debido a aspectos de mejora con respecto a que el 38.89% mencionaron que “A veces” los ascensos o aumentos salariales son justos, el 50% señalan que “A veces” la organización ofrece puestos de trabajo y por último el 38.89% indican que “A veces” han recibido reconocimiento por su desempeño laboral.

Finalmente, de los 18 encuestados, el 50 % del total indicó que “Casi siempre” y “Siempre” la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Estos resultados tienen semejanza con los aportes teóricos de Huamani y Ascuña (2019), quienes mencionan que las empresas de hoy en día se preocupan por tener una adecuada gestión administrativa y también consideran importante lograr la satisfacción laboral de sus trabajadores, en consecuencia, la satisfacción hace referencia a las actitudes que muestran los trabajadores con respecto al proceso administrativo de la empresa y a su vez, varían a como se sienten dentro de la organización, ya sea con sus jefes o con sus propios compañeros de trabajo. En pocas palabras, un trabajador motivado es más perceptivo a cumplir con sus labores asignadas y sobre todo llegar a la meta trazada por la organización.

Lo obtenido presenta similitud con la investigación de Calderón (2021), quien analizó la gestión administrativa en una empresa constructora concluyendo que es de suma relevancia para su desarrollo, observando que algunas de ellas no cuentan con objetivos claros, tampoco con una misión ni visión que los lleve a lograr las metas a las que aspiran en un plazo marcado, haciendo uso de los recursos económicos, humanos y materiales de forma eficiente.

Finalmente, coincide con lo señalado por Ignacio y Terán (2020), quienes determinaron el nivel de satisfacción laboral en el personal de construcción civil, consideran que la persona expresa sinceramente satisfacción cuando la empresa promueve los sentimientos positivos en los trabajadores con respecto a sus labores, sumado a esto una combinación de factores psicológicos, fisiológicos y ambientales.

Se consideró también las hipótesis y objetivos a nivel específico, con el fin de analizar si existe una relación positiva entre gestión administrativa y las cuatro dimensiones

de satisfacción laboral, las cuales son: reto en el trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables y trabajo en equipo.

Tomando en cuenta la primera hipótesis y objetivo específico planteado, se obtuvo que existe una correlación positiva alta entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, contrastando que la gestión administrativa tiene gran relevancia en el reto en el trabajo (significancia = $0,000 < 0,05$; Rho Spearman = $0,746$), esto se atribuye al reto en el trabajo de Corpac Perú, es decir, cuando se direcciona adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en el reto en el trabajo. Se obtuvo como resultados, que el 44.4 % indicaron que “Siempre” la gestión administrativa guarda relación con la dimensión reto en el trabajo, y un 27.8% señaló “Casi siempre”. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Según, Huamani y Ascuña (2019), reto en el trabajo, se refieren a que los empleados tienden a preferir trabajos que les brinde la oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de como se están desempeñando, de tal manera que un reto moderado cause satisfacción.

Se ha obtenido que un 37.50% de trabajadores indicaron que “Siempre” están conformes con el reto en el trabajo y un 43.06% indica que “Casi siempre”. Esto quiere decir, que la satisfacción se debe a que los trabajadores ponen todo de su parte para desempeñarse bien en su trabajo y además la empresa ofrece las oportunidades de hacer las cosas que les gustan.

Evaluando la segunda hipótesis y objetivo específico, se determinó que existe una correlación positiva alta entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca en el año 2022,

contrastando que la gestión administrativa tiene gran relevancia en el sistema de recompensas (significancia = $0,000 < 0,05$; Rho Spearman = 0,844) esto se atribuye al sistema de recompensas de Corpac Perú S.R.L, es decir, cuando se direcciona adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en el sistema de recompensas. Los resultados arrojaron, que el 38.9 % indicaron que “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la dimensión sistema de recompensas, y un 22.2% de encuestados indicó que “Casi siempre”. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Así también, Huamani y Ascuña (2019), el sistema de recompensas, debe ser de forma equitativa, describen la percepción de justicia por parte del empleado en donde influyen; la comparación social, las demandas del trabajo en sí, las habilidades del individuo y los estándares de salario que brinden en su centro de labores.

Se ha obtenido que un 23.33% de los trabajadores indican que “Siempre” se encuentran conformes con el sistema de recompensas frente a un 34.44% que “Casi Siempre”. Se precisa que en este aspecto se debe mejorar, debido a que también un 34.44% mencionan que “A veces” sienten que los salarios, ascensos y reconocimientos por parte de la empresa son justos.

Al considerar la tercera hipótesis y objetivo específico, se obtuvo que existe una relación positiva alta entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, contrastando que la gestión administrativa tiene gran relevancia en las condiciones favorables (significancia = $0,000 < 0,05$; Rho Spearman = 0,825) esto se atribuye a las condiciones favorables de Corpac Perú, es decir, cuando se direcciona adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en las condiciones favorables. Se tiene como

resultados, que el 55.6 % indicaron que “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la dimensión condiciones favorables, sin embargo, el 16.7% de encuestados indicó que “Casi siempre”. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Castro et al., (2018), expresan que las condiciones de trabajo, no son más que cualquier característica que tenga repercusión en la aparición de riesgos que atenten contra la integridad del trabajador, ocasionados por el desarrollo de sus actividades, por ende, las condiciones favorables son las que previene este tipo de riesgos.

Se ha obtenido que un 48.15% de los trabajadores indican que “Siempre” se encuentran conformes con las condiciones favorables, mientras que un 42.59% indica que “Casi siempre”. Quiere decir que la satisfacción se debe a que los trabajadores cuentan con un buen entorno, ambiente y herramientas de trabajo dentro de la organización.

Y con respecto a la cuarta hipótesis y objetivo específico, se logró establecer que existe una relación positiva alta entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa Corpac Perú S.R.L, en la ciudad de Cajamarca en el año 2022, contrastando que la gestión administrativa tiene gran relevancia en el trabajo en equipo (significancia = $0,000 < 0,05$; Rho Spearman = 0,794) esto se atribuye al trabajo en equipo de Corpac Perú, es decir, cuando se direcciona adecuadamente la gestión administrativa tendrá relevancia en el trabajo en equipo. Los resultados mostraron, que el 44.4 % indicaron que “Siempre” la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en su dimensión trabajo en equipo, y un 33.3% de encuestados indicó que “Casi siempre”. En conclusión, se acepta la hipótesis alterna y se rechaza la hipótesis nula.

Melchor y García (2016), mencionan que el trabajo en equipo, no es más que la reunión de individuos que tienen un objetivo en común y además buscan lograrlo, dichos grupos son de dos tipos, el primero es el formal, formado por la empresa en base a trabajos

en común y el segundo es informal, no formados por la empresa.

Se ha obtenido que un 40.74% de los trabajadores indican que “Siempre” están conformes con el trabajo en equipo frente a un 31.48% que “Casi siempre”. Esto quiere decir, que la satisfacción se debe a que los trabajadores son supervisados constantemente y tienen buena relación tanto con sus jefes como con sus compañeros de labores.

Con respecto a la primera variable, se considera enfocarse en la dimensión dirección, debido a que se encontró que existen problemas de comportamiento y aptitudes dentro de la organización, por ello, se plantea que se realicen charlas que tengan que ver con una buena relación laboral, con el propósito de que al momento en que se produzcan problemas de comportamiento dentro de la organización como se detectó en esta investigación, los mismos trabajadores tengan la capacidad de actuar como mediadores buscando resolver conflictos que aparezcan a futuro.

Por otro lado, en cuanto a la segunda variable, se considera que la dimensión sistema de recompensas, se debe plantear el reconocimiento por objetivos logrados, de esta forma medir la productividad de los trabajadores y premiarlos, ya sea salarialmente o en su defecto realizar ascensos a mejores puestos dentro de la organización, lo último va de la mano con capacitaciones en las habilidades que solicite el área a donde se ascenderá al trabajador reconocido.

En cuanto a lo práctico, Corpac Perú tendrá información que le permitirá mejorar a la hora de la toma de decisiones y formular nuevas estrategias con el fin de fortalecer la organización, gracias a los resultados de la presente investigación.

Desde el punto de vista teórico será referencia para nuevos estudios que utilicen variables similares. Una buena gestión administrativa conlleva a que la empresa crezca en productividad debido a que tendrá definidas de forma correcta las áreas, estrategias y metas,

eso incentivaré a direccionar de la mejor manera la gestión administrativa. Por otro lado, con respecto a la satisfacción laboral, debe gestionarse adecuadamente al ser un pilar fundamental en una organización, debido a que tiene mucha implicancia con la productividad de los trabajadores.

De igual forma es de suma importancia señalar que hubo limitaciones a la hora de elaborar el presente estudio, se identificó escasez de investigaciones que contengan las dos variables de estudio (gestión administrativa y satisfacción laboral) en una misma investigación que pertenezcan al rubro de la construcción, se superó revisando información internacional, nacional y local de fuentes confiables que apoyaron a realizar el estudio.

Por último, se recomienda seguir profundizando en este tema y temas relacionados, con el fin de conocer el comportamiento de las variables utilizadas en la presente investigación en otros contextos, con el objetivo de ayudar a otras organizaciones que requieran obtener mayor información y generalizar los resultados que se encuentren, las organizaciones necesitan estos elementos para poder seguir desarrollándose.

Conclusiones:

Siendo el objetivo general determinar la relación que existe entre gestión administrativa y satisfacción laboral de la empresa Corpac Perú, sometido al análisis estadístico del coeficiente de Spearman, se concluyó que el Rho tiene un valor de 0,859, teniendo así una correlación positiva alta, se encontró que el 50% de los encuestados manifiestan que “Siempre” existe relación entre ambas variables.

De acuerdo al primer objetivo específico, se evidenció que la prueba estadística de Spearman tiene un valor de “Rho” igual a 0,746, implicando que tiene una correlación positiva alta entre gestión administrativa y reto en el trabajo en la empresa Corpac Perú. Un 44.4%. de los encuestados consideran que la gestión administrativa “Siempre” tiene relación

con el reto en el trabajo.

Siendo el segundo objetivo específico, se obtuvo en la prueba estadística de Spearman un valor de 0,844 comprobando una correlación positiva alta entre gestión administrativa y sistemas de recompensas. Un 38.9% de los encuestados mencionan que la gestión administrativa tiene “Siempre” relación con el sistema de recompensas.

Asimismo, el tercer objetivo específico, la prueba estadística de Spearman tuvo un valor de 0,825 demostrando una correlación positiva alta entre gestión administrativa y condiciones favorables. El 55.6% de los encuestados manifiestan que la gestión administrativa “Siempre” tiene relación con las condiciones favorables.

Finalmente, siendo el cuarto objetivo específico, se encontró que el valor de la prueba estadística de Spearman fue de 0,794, señalando una correlación positiva alta entre gestión administrativa y trabajo en equipo. Además, un 44.4% de los encuestados mencionan que la gestión administrativa “Siempre” tiene relación con el trabajo en equipo.

REFERENCIAS

- Arias Gómez, J., Villasís Keever, M. Á., Y Miranda Novales, M. G. (Abril-Junio de 2016). El protocolo de investigación III: la población de estudio. *Revista Alergia México*, 63(2), 201-206. Obtenido de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=486755023011>
- Arispe Alburqueque, C. M., Yangali Vicente, J. S., Guerrero Bejarano, M. A., Rivera Lozada de Bonilla, O., Acuña Gamboa, L. A., Y Arellano Sacramento, C. (2020). *LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Guayaquil, Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Bocanegra Vasquez, J. C., Y Rodriguez Briones, J. (2020). *Relación entre el Clima Laboral y la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la empresa Contratista generales S.R.L Cajamarca* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo]. Repositorio de Tesis Universidad Privada Antonio Guillermo Urrelo, Cajamarca, Perú. Obtenido de <http://repositorio.upagu.edu.pe/handle/UPAGU/1580>
- Calderón Roncal, R. M. (2021). *ANÁLISIS DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN UNA EMPRESA CONSTRUCTORA DEL DISTRITO DE TRUJILLO, TRUJILLO 2021* [Tesis de Licenciatura, Universidad Privada del Norte]. Repositorio de Tesis Universidad Privada del Norte, Trujillo, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/29429>
- Canseco Melchor, F., Y Ojeda Garcia, A. (Mayo-Agosto de 2016). *COMUNICACIÓN LABORAL: UNA PROPUESTA ESTRATÉGICA PARA FACILITAR EL*

QUEHACER DE LOS EQUIPOS DE TRABAJO. 21(2), 183-194. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/292/29248181009.pdf>

Castañeda Julca, M. S. (2019). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA PARA INCREMENTAR LA RENTABILIDAD EN LA EMPRESA MICHIPLOT S.A.C CHICLAYO 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Señor de Sipán]. Repositorio de Tesis Universidad Señor de Sipán, Pimentel, Perú. Obtenido de <https://repositorio.uss.edu.pe/handle/20.500.12802/5922>

Castro, P., Cruz, E., Hernández, J., Vargas, R., Luis, K., Gatica, L., Y Tepal, I. (Diciembre de 2018). Una Perspectiva de la Calidad de Vida Laboral. 5(6), 119-128. Obtenido de <http://www.reibci.org/publicados/2018/dic/3200115.pdf>

Dávila Castro, D. C., Y Moya Lozano, C. (2019). *Gestión Administrativa Y Su Relación Con La Satisfacción Laboral de los Colaboradores De la Empresa Machu Picchu Foods S.A.C., Año 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión, Tarapoto, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/2004>

Diaz Olivero, L. F. (Marzo de 2020). *Estados financieros serapados 31 de diciembre de 2018 y 2019*. Lima: Moore Perú. Obtenido de <https://www.smv.gob.pe/ConsultasP8/temp/2019%20EEFF%20GMH%20Separado%20Espa%20c3%20b1ol.pdf>

Escudero Sánchez, C. L., Y Cortez Suárez, L. A. (2018). *TÉCNICAS Y MÉTODOS CUALITATIVOS PARA LA INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA*. Machala, Ecuador: UTMACH. Obtenido de

<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12501/1/Tecnicas-y-MetodoscualitativosParaInvestigacionCientifica.pdf>

González Díaz, A. A. (2018). *Clima Organizacional y su Influencia en la Satisfacción Laboral de los trabajadores en Medianas Empresas Constructoras* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Valparaíso Chile]. Repositorio de Tesis Universidad de Valparaíso, Valparaíso, Chile. Obtenido de <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvscl/2561>

Hernández Mendoza, S. L., Y Duana Avila, D. (2020). Técnicas e instrumentos de recolección de datos. *Boletín Científico de las Ciencias Económico Administrativas del ICEA*, 9(17), 51-53. Obtenido de <https://repository.uaeh.edu.mx/revistas/index.php/icea/issue/archive>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., Y Pilar Baptista, L. (2014). *METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN*. Mexico: McGraw Hill Education. Obtenido de <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Holguin Montañez, M. L. (2019). *INFLUENCIA DEL ESTRÉS PERCIBIDO SOBRE LA SATISFACCIÓN LABORAL EN OBREROS DE CONSTRUCCIÓN CIVIL EN LIMA METROPOLITANA* {Tesis de Licenciatura, Universidad San Ignacio de Loyola}. Repositorio de Tesis Universidad San Ignacio de Loyola, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.usil.edu.pe/items/02a16b0e-7b4d-4d16-9c1a-a74c3b82e49d/full>

Huamani Antonio, H. E., Y Ascuña Cardenas, H. W. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa Sur 2018* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa].

Repositorio de Tesis Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa, Arequipa, Perú. Obtenido de <http://repositorio.unsa.edu.pe/handle/UNSA/10678>

Idrogo Gómez, J. M., Y Tasilla Benites, K. (2019). *Relación entre clima organizacional y satisfacción del trabajador en la empresa COMEDSA Ingeniería y Construcción S.A, 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana Unión]. Repositorio de Tesis Universidad Peruana Unión, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upeu.edu.pe/handle/20.500.12840/3336?show=full>

Ignacio Malca, J. I., Y Terán Suárez, L. A. (2020). *Nivel de Satisfacción Laboral del personal de construcción civil, en la ciudad de Cajamarca.*[Tesis de Licenciatura,Universidad Privada del Norte]. Repositorio de Tesis Universidad Privada del Norte, Cajamarca, Perú. Obtenido de <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/24202>

Marcó, F., Aníbal Loguzzo, H., Y Leonel Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones.* (A. Mezzadri, Ed.) Florencio-Varela, Argentina: Editorial Universidad Nacional Arturo Jauretche. Obtenido de <https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Mejía Jervis, T. (2017). *INVESTIGACIÓN CORRELACIONAL: DEFINICIÓN, TIPOS Y EJEMPLOS.* Lima. Obtenido de <https://www.lifeder.com/investigacion-correlacional/>

Mendoza Briones, A. A. (2018). *La gestión administrativa y su incidencia en la innovación de las medianas empresas comerciales de la ciudad de Manta - Ecuador* [Tesis de Doctorado, Universidad Nacional Mayor de San Marcos]. Repositorio de Tesis

Universidad Nacional Mayor de san Marcos, Lima, Perú. Obtenido de <https://cybertesis.unmsm.edu.pe/handle/20.500.12672/7762>

Mercado Mere, J. A. (2017). *Gestión Administrativa en la Satisfacción Laboral de los trabajadores de la Empresa Municipal Administradora de Peaje-Lima* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de Tesis Universidad Cesar Vallejo, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/6642>

Natividad Carrasco, M. M., Y Zavala Rivera, A. M. (2018). *Clima organizacional y su relación con la satisfacción laboral en los trabajadores Administrativos en la Constructora Río Bravo S.A.C. en el 2017* [Tesis de Licenciatura, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas, Lima, Perú. Obtenido de <https://repositorioacademico.upc.edu.pe/handle/10757/623796>

Nolazco Enriquez, N. (2017). *Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en el cambio organizacional del Programa de Mejoramiento Integral de Barrio del Ministerio de Vivienda Construcción y Saneamiento-Lima* [Tesis de Doctorado, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de Tesis Universidad Cesar Vallejo, Perú, Lima. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/13819>

Palma Espín, D. G., Y Quevedo Ríos, V. E. (2017). *Gestión Administrativa de las Empresas Constructoras en el Cantón La Maná* [Tesis de Licenciatura, Universidad Técnica de Cotopaxi]. Repositorio de Tesis Digital Universidad Técnica de Cotopaxi, La Maná, Ecuador. Obtenido de <http://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/4111>

Palomino Mauricio, R. C. (2021). *Gestión administrativa y su incidencia en la competitividad de la empresa grupo Grylbs Ingeniería y Construcción E.I.R.L. Cajamarca - 2019* [Tesis de Licenciatura, Universidad Nacional de Trujillo]. Repositorio de tesis Universidad Nacional de Trujillo, Huamachuco, Perú. Obtenido de <https://dspace.unitru.edu.pe/handle/UNITRU/17221>

Petrella, C., Y Carlos, T. (Octubre de 2019). *INCERTIDUMBRE, RIESGO Y ÉTICA, EL CASO DE ENRON*. Obtenido de <https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/25855/1/TP9-19.pdf>

Plasencia Alva, M. A. (2017). *Gestión administrativa y calidad de la enseñanza universitaria, en la Facultad de Ciencias Administrativas, de la Universidad Nacional del Callao - 2016* [Tesis de Maestría, Universidad Cesar Vallejo]. Repositorio de tesis Universidad Cesar Vallejo, Callao, Perú. Obtenido de <https://repositorio.ucv.edu.pe/handle/20.500.12692/8428?locale-attribute=es>

Rodríguez Alva, J. P., Ortiz Puente de la Vega, J. H., Vera Zabala, G. E., Soto Carpio, J. J., Y Delgado Palomino, J. A. (2016). *Satisfacción y Rotación Laboral en Personal de Empresas Constructoras de Arequipa y Cusco* [Tesis de Maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. Repositorio de Tesis Pontificia Universidad Católica del Perú, Arequipa, Perú. Obtenido de <https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/8638>

Rodríguez, J. A., Y Pérez, J. A. (2017). Métodos científicos de indagación y de construcción del conocimiento. *Revista EAN*(82), 175-195. doi:<https://doi.org/10.21158/01208160.n82.2017.1647>

- Sáenz de la Torre, L. C. (2016). *Factores de riesgo psicosocial, satisfacción laboral y salud: estudio en una muestra de trabajadores del sector de la construcción* [Tesis de Doctorado, Universidad de Huelva]. Repositorio de Tesis Institucional de la Universidad de Huelva, Huelva, España. Obtenido de <http://rabida.uhu.es/dspace/handle/10272/12750>
- Salazar Marmolejo, L., Y Ospina Nieto, Y. (Enero - Junio de 2019). Satisfacción laboral y desempeño. 6(1), 47-67. Obtenido de https://repository.upb.edu.co/bitstream/handle/20.500.11912/9384/Satisfacci%C3%B3n%20laboral_desempe%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sanabria Morales, D. S. (2019). *Relación entre Engagement y Satisfacción Laboral en empresa de construcción de la ciudad de Bucaramanga* [Tesis de Licenciatura, Universidad Pontificia Bolivariana]. Repositorio de Tesis Institucional Universidad Pontificia Bolivariana, Bucaramanga, Colombia. Obtenido de <https://repository.upb.edu.co/handle/20.500.11912/8043#:~:text=Adem%C3%A1s%20se%20observ%C3%B3%20niveles%20altos,salario%20y%20los%20beneficios%20sociales.>
- Solórzano Jiménez, N. J. (2021). *Satisfacción laboral de la empresa Constructora y Consultora del Pacífico S.A, año 2020* [Tesis de Maestría, Universidad Católica del Ecuador]. Repositorio de Tesis Universidad Católica del Ecuador-Sede Esmeralda, Esmeraldas, Ecuador. Obtenido de <https://repositorio.pucese.edu.ec/handle/123456789/2528>

ANEXOS

Anexo 1. Matriz de consistencia

Título: Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ S.R.L, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

| Formulación del Problema | Objetivos | Hipótesis General | Variables | Dimensiones Categorías | Indicadores | Fuente o instrumento de Recolección de Datos | Metodología | Población y muestra |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|
| P. General ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022? | O. General Determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | Hi: Existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | V. Independiente Gestión Administrativa | Planeación | - Toma de Decisiones. - Elaboración de planes. | Encuesta | Tipo de investigación. Cuantitativa | Población objetivo: Trabajadores de CORPAC PERÚ. |
| | | | | Organización | - Diseño Organizacional. - Comunicación en la empresa. - Utilización de tecnología. - Recursos Humanos. | | Diseño. Descriptiva, Correlacional. | |
| P. Especificas - ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa CORPAC | O. Específicos - Determinar la relación entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa CORPAC | H0: No existe relación positiva entre gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | | Dirección | - Comportamiento Organizacional. - Equipos de Trabajos. - Liderazgo directivo. | | Método de investigación. Inductivo. Deductivo. | Población no probabilística a se tomó el 100 % de trabajadores |

| | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022? | PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | H. Específicos | | |
| - ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022? | - Determinar la relación entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | - Existe relación positiva entre gestión administrativa y reto en el trabajo en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | | - |
| - ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022? | - Determinar la relación entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | - Existe relación positiva entre gestión administrativa y sistema de recompensas en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022. | V. Dependiente Satisfacción Laboral | <ul style="list-style-type: none"> - Evaluación del desempeño. - Medida de control administrativo. |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Logros. - Trabajo en sí mismo. - Identidad de la Tarea. - Retroalimentación del puesto. |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Recompensas equitativas. - Reconocimiento laboral. - Demandas del trabajo. - Estándares de salario. - Compensaciones. |
| | | | | <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de trabajo. - Entorno de trabajo - Condiciones de trabajo |

- ¿Cuál es la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022?

- Determinar la relación entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

- Existe relación positiva entre gestión administrativa y condiciones favorables en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

- Existe relación positiva entre gestión administrativa y trabajo en equipo en los trabajadores de la empresa CORPAC PERÚ SRL, en la ciudad de Cajamarca, 2022.

Trabajo en equipo

- Supervisión en las tareas.
- Relación Laboral.
- Responsabilidad laboral.

Anexo 2. Matriz de operacionalización

| VARIABLES | DEFINICIÓN CONCEPTUAL | DEFINICIÓN OPERACIONAL | DIMENSIONES | INDICADORES | Escala de Medición |
|-----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| Gestión Administrativa | Según Mendoza (2017), la gestión administrativa es sistemática porque realiza acciones continuas hacia el logro de las metas respetando la gestión clásica en el proceso administrativo: planificar, organizar, dirigir y controlar. | La variable Gestión Administrativa se midió a través de un cuestionario, posteriormente se analizarán los datos con el fin de medir su confiabilidad | Planeación | - Toma de decisiones. - Elaboración de planes. | Escala Ordinal |
| | | | Organización | - Diseño organizacional. - Comunicación en la empresa. - Uso de tecnología. - Recursos humanos. | |
| | | | Dirección | - Comportamiento organizacional. - Equipos de trabajos. - Liderazgo directivo. | |
| | | | Control | - Evaluación del desempeño. - Medida de control administrativo | |

| | | | | | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|
| Satisfacción Laboral | Inga (2017), menciona que la satisfacción laboral no es más que el placer o bienestar que una persona siente en su lugar de labores, la sensación va en base a necesidades que el trabajador espera sean cubiertas, caso contrario aparecería la insatisfacción. | La variable Satisfacción Laboral se midió a través de un cuestionario, posteriormente se analizarán los datos con el fin de medir su confiabilidad. | Reto en el Trabajo | <ul style="list-style-type: none"> - Logros. - Trabajo en sí mismo. - Identidad de la tarea. - Retroalimentación del puesto | Escala Ordinal |
| | | | Sistema de Recompensas | <ul style="list-style-type: none"> - Recompensas equitativas. - Reconocimiento laboral. - Demandas del trabajo. - Estándares de salario. - Compensaciones. | |
| | | | Condiciones Favorables | <ul style="list-style-type: none"> - Herramientas de trabajo. - Entorno de trabajo. - Condiciones de trabajo. | |
| | | | Trabajo en equipo | <ul style="list-style-type: none"> - Supervisión en las tareas. - Relación laboral. - Responsabilidad laboral. | |

Anexo 3. Cuestionario de variables

Cuestionario

Estimado(a) colaborador, el presente cuestionario trata sobre GESTIÓN ADMINISTRATIVA y SATISFACCIÓN LABORAL, tiene como propósito recoger información para conocer las dificultades que existen en la empresa CORPAC PERÚ y luego de identificarlas buscar las mejores alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con sinceridad y veracidad, marcando con una (x) el casillero de la alternativa que consideres pertinente. Muchas Gracias.

Edad: De 18 a 26 De 27 a 35 De 36 a 44
 De 45 a 53 De 54 a 62

Sexo: Hombre Mujer

| VARIABLES | DIMENSIONES | INDICADORES | PREGUNTAS | Nunca | Casi nunca | A veces | Casi siempre | Siempre |
|-------------------------------|-------------------|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------------|---------|--------------|---------|
| Gestión Administrativa | Planeación | - Toma de Decisiones | 1. ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora? | | | | | |
| | | | 2. ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a criterios establecidos? | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|---------------------|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | | - Elaboración de planes | 3. ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora? | | | | | |
| | | | 4. ¿Trabaja en base a metas establecidas? | | | | | |
| | Organización | - Diseño Organizacional | 5. ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos? | | | | | |
| | | - Comunicación en la empresa | 6. ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora? | | | | | |
| | | - Utilización de la tecnología | 7. ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora? | | | | | |
| | | | 8. ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja? | | | | | |
| | | - Recursos Humanos | 9. ¿Diría que se realiza buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento? | | | | | |
| | Dirección | - Comportamiento Organizacional | 10. ¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo? | | | | | |
| | | - Equipos de Trabajos | 11. ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento? | | | | | |
| | | - Liderazgo directivo | 12. ¿Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados? | | | | | |

| | | | | | | | | |
|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | Control | - Evaluación del desempeño | 13. ¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas? | | | | | |
| | | | 14. ¿Existen sistemas de control en su área o departamento? | | | | | |
| | | - Medida de control administrativo | 15. ¿Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas? | | | | | |
| Satisfacción Laboral | Reto en el Trabajo | - Logros | 1. ¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas? | | | | | |
| | | - Trabajo en sí mismo | 2. ¿Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan? | | | | | |
| | | - Identidad de la Tarea | 3. ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? | | | | | |
| | | - Retroalimentación del puesto | 4. ¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo? | | | | | |
| | Sistema de Recompensas | - Recompensas equitativas | 5. ¿Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás en la empresa? | | | | | |
| | | - Reconocimiento laboral | 6. ¿Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu área de trabajo? | | | | | |
| | | - Demandas del trabajo | 7. ¿Tu organización ofrece puestos de trabajo constantemente? | | | | | |
| | | - Estándares de salario | 8. ¿Percibes un salario acorde al mercado que te brinde cierta estabilidad económica? | | | | | |
| | | - Compensaciones | 9. ¿Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu organización? | | | | | |

| | | | | | | | | |
|--|-------------------------------|-----------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|--|--|--|
| | Condiciones Favorables | - Herramientas de trabajo | 10. ¿Cuentas con todos las herramientas y materiales para cumplir con tu trabajo? | | | | | |
| | | - Entorno de trabajo | 11. ¿En tu organización se siente un buen entorno de trabajo por la cual te identificas con ella? | | | | | |
| | | - Condiciones de trabajo | 12. ¿Tu organización cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral? | | | | | |
| | Trabajo en equipo | - Supervisión en las tareas | 13. ¿Te supervisan constantemente en tu área de trabajo? | | | | | |
| | | - Relación laboral | 14. ¿Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo? | | | | | |
| | | - Responsabilidad laboral | 15. ¿Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? | | | | | |

Anexo 4. Constancia de validación de experto

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimada experta: Judith Estefany Araujo García

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir variable de Gestión Administrativa. En ese sentido, solicito pueda evaluar los ítems marcando con una X en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Nombre y Apellido | Judith Estefany Araujo García | | |
| Sexo: | Varón | <input checked="" type="checkbox"/> | Mujer |
| Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título) | 8 años | | |
| Grado académico: | Bachiller | Magister | <input checked="" type="checkbox"/> Doctor |
| Área de formación académica | Clinica | Educativa | Social |
| | Organizacional | Otro: | |
| Áreas de experiencia profesional | 8 años | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años | <input checked="" type="checkbox"/> 5 a 10 años | 10 años a mas |

II. Breve explicación de la variable Gestión Administrativa

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

Nada relevante Poco relevante Relevante Totalmente relevante
0 1 2 3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Gestión Administrativa (puntaje 1), “coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Gestión Administrativa (puntaje 3).

Nada coherente Poco coherente Coherente Totalmente coherente
0 1 2 3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro Poco claro Claro Totalmente claro
0 1 2 3

| ITEMS | Relevancia | Coherente | Claridad | Sugerencias |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|
| PLANEACIÓN | | | | |
| 1 ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 ¿Trabaja en base a metas establecidas? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| ORGANIZACIÓN | | | | |
| 1 ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definido? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 ¿Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| DIRECCIÓN | | | | |
| 1 ¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 ¿Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| CONTROL | | | | |
| 1 ¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 ¿Existen sistemas de control en su área o departamento? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 ¿Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas? | 0 | 1 | 2 | 3 |

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

| | | | |
|------------|------------|-------|------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| Nada claro | Poco claro | Claro | Totalmente claro |



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 42887489

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimada experta: Judith Estefany Araujo García

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir variable de Satisfacción Laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los ítems marcando con una X en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------|
| Nombre y Apellido | Judith Estefany Araujo García | | |
| Sexo: | Varón | <input checked="" type="checkbox"/> | Mujer |
| Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título) | 8 años | | |
| Grado académico: | Bachiller | Magister | <input checked="" type="checkbox"/> Doctor |
| Área de formación académica | Clinica | Educativa | Social |
| | Organizacional | Otro: | |
| Áreas de experiencia profesional | 8 años | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años | <input checked="" type="checkbox"/> 5 a 10 años | 10 años a mas |

II. Breve explicación de la variable Satisfacción Laboral

Wright y Davis (2003) afirma que, la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 3).

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|
| <i>Nada relevante</i> | <i>Poco relevante</i> | <i>Relevante</i> | <i>Totalmente relevante</i> |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 3).

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|
| <i>Nada coherente</i> | <i>Poco coherente</i> | <i>Coherente</i> | <i>Totalmente coherente</i> |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

| | | | |
|-------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| <i>Nada claro</i> | <i>Poco claro</i> | <i>Claro</i> | <i>Totalmente claro</i> |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

| ITEMS | Relevancia | Coherente | Claridad | Sugerencias |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|
| RETO EN EL TRABAJO | | | | |
| 1 ¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 4 ¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| SISTEMA DE RECOMPENSAS | | | | |
| 1 ¿Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás en la empresa? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu área de trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Tu organización ofrece puestos de trabajo constantemente? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 4 ¿Percebes un salario estándar en la organización que te brinde cierta estabilidad económica? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 5 ¿Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu organización? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| CONDICIONES FAVORABLES | | | | |
| 1 ¿Cuentas con todas las herramientas y materiales para cumplir con tu trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿En tu organización se siente un buen entorno de trabajo por la cual te identificas con ella? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Tu organización cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | |
| 1 ¿Te supervisan constantemente en tu área de trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

| | | | |
|-------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| <i>Nada claro</i> | <i>Poco claro</i> | <i>Claro</i> | <i>Totalmente claro</i> |



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 42887489

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimada experta:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir variable de Gestión Administrativa. En ese sentido, solicito pueda evaluar los ítems marcando con una X en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------|---------------|
| Nombre y Apellido | Enrique Antonio Acosta Barrantes | | |
| Sexo: | Varón | Mujer | |
| Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título) | 10 años | | |
| Grado académico: | Bachiller | Magister | Doctor |
| Área de formación académica | Clinica | Educativa | Social |
| | Organizacional | Otro: | |
| Áreas de experiencia profesional | 10 años | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años | 5 a 10 años | 10 años a mas |

II. Breve explicación de la variable Gestión Administrativa

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

Nada relevante *Poco relevante* *Relevante* *Totalmente relevante*
0 1 2 3

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

Nada coherente *Poco coherente* *Coherente* *Totalmente coherente*
0 1 2 3

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro *Poco claro* *Claro* *Totalmente claro*
0 1 2 3

| ITEMS | Relevancia | Coherente | Claridad | Sugerencias |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|
| PLANEACIÓN | | | | |
| 1 ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 4 ¿Trabaja en base a metas establecidas? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| ORGANIZACIÓN | | | | |
| 1 ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definido? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 4 ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja.? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 5 ¿Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| DIRECCIÓN | | | | |
| 1 ¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| CONTROL | | | | |
| 1 ¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Existen sistemas de control en su área o departamento? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

| | | | |
|-------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| <i>Nada claro</i> | <i>Poco claro</i> | <i>Claro</i> | <i>Totalmente claro</i> |



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 46249824

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimada experta:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir variable de Satisfacción Laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los ítems marcando con una X en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|-------------|---------------|
| Nombre y Apellido | Enrique Antonio Acosta Barrantes | | |
| Sexo: | Varón | Mujer | |
| Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título) | 10 años | | |
| Grado académico: | Bachiller | Magister | Doctor |
| Área de formación académica | Clinica | Educativa | Social |
| | Organizacional | Otro: | |
| Áreas de experiencia profesional | 10 años | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años | 5 a 10 años | 10 años a mas |

II. Breve explicación de la variable Satisfacción Laboral

Wright y Davis (2003) afirma que, la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Satisfacción Laboral (puntaje 3).

Nada relevante Poco relevante Relevante Totalmente relevante
0 1 2 3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Satisfacción Laboral (puntaje 1), “coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Satisfacción Laboral (puntaje 3).

Nada coherente Poco coherente Coherente Totalmente coherente
0 1 2 3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro Poco claro Claro Totalmente claro
0 1 2 3

| ITEMS | | Relevancia | Coherente | Claridad | Sugerencias |
|-------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|
| RETO EN EL TRABAJO | | | | | |
| 1 | ¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 | ¿Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 | ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 4 | ¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| SISTEMA DE RECOMPENSAS | | | | | |
| 1 | ¿Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás en la empresa? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 | ¿Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu área de trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 | ¿Tu organización ofrece puestos de trabajo constantemente? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 4 | ¿Percibes un salario estándar en la organización que te brinde cierta estabilidad económica? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 5 | ¿Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu organización? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| CONDICIONES FAVORABLES | | | | | |
| 1 | ¿Cuentas con todas las herramientas y materiales para cumplir con tu trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 | ¿En tu organización se siente un buen entorno de trabajo por la cual te identificas con ella? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 | ¿Tu organización cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | | |
| 1 | ¿Te supervisan constantemente en tu área de trabajo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 2 | ¿Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |
| 3 | ¿Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | 0 1 2 3 | |

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

| | | | |
|------------|------------|-------|------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| Nada claro | Poco claro | Claro | Totalmente claro |



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 46249824

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimada experta:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir variable de Gestión Administrativa. En ese sentido, solicito pueda evaluar los ítems marcando con una X en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|----------------|
| Nombre y Apellido | FIORELLA MARILÚ TACILLA BECERRA | | |
| Sexo: | Varón | <input checked="" type="checkbox"/> | Mujer |
| Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título) | 9 años | | |
| Grado académico: | Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> | Magister |
| | | | Doctor |
| Área de formación académica | Clinica | <input checked="" type="checkbox"/> | Educativa |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | | Organizacional |
| | Otro: | | |
| Áreas de experiencia profesional | 9 años | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 a 10 años |
| | | | 10 años a mas |

II. Breve explicación de la variable Gestión Administrativa

Según Mendoza (2017), la gestión administrativa tiene un carácter sistémico, al ser portadora de acciones coherentemente orientadas al logro de los objetivos a través del cumplimiento de las clásicas de la gestión en el proceso administrativo: planear, organizar, dirigir y controlar.

III. Criterios de Calificación

a. Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|
| <i>Nada relevante</i> | <i>Poco relevante</i> | <i>Relevante</i> | <i>Totalmente relevante</i> |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

b. Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 1), “coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Gestión Administrativa” (puntaje 3).

| | | | |
|-----------------------|-----------------------|------------------|-----------------------------|
| <i>Nada coherente</i> | <i>Poco coherente</i> | <i>Coherente</i> | <i>Totalmente coherente</i> |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

c. Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

| | | | |
|-------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| <i>Nada claro</i> | <i>Poco claro</i> | <i>Claro</i> | <i>Totalmente claro</i> |
| 0 | 1 | 2 | 3 |

| | ITEMS | Relevancia | Coherente | Claridad | Sugerencias |
|---------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|
| PLANEACIÓN | | | | | |
| 1 | ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a los criterios establecidos? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | ¿Trabaja en base a metas establecidas? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| ORGANIZACIÓN | | | | | |
| 1 | ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 4 | ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 5 | ¿Diría que se realiza en buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| DIRECCIÓN | | | | | |
| 1 | ¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | ¿Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| CONTROL | | | | | |
| 1 | ¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 2 | ¿Existen sistemas de control en su área o departamento? | 0 | 1 | 2 | 3 |
| 3 | ¿Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas? | 0 | 1 | 2 | 3 |

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

| | | | |
|-------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| | 1 | 2 | 3 |
| <i>Nada claro</i> | <i>Poco claro</i> | <i>Claro</i> | <i>Totalmente claro</i> |



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 46459490

FORMATO DE VALIDEZ BASADA EN EL CONTENIDO: CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimada experta:

Reciba mis más cordiales saludos, el motivo de este documento es informarle que estoy realizando la validez basada en el contenido de un instrumento destinado a medir variable de Satisfacción Laboral. En ese sentido, solicito pueda evaluar los ítems marcando con una X en tres criterios: Relevancia, coherencia y claridad. Su sinceridad y participación voluntaria me permitirá identificar posibles fallas en la escala.

Antes es necesario completar algunos datos generales:

I. Datos Generales

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|---------------|
| Nombre y Apellido | FIORELLA MARILÚ TACILLA BECERRA | | |
| Sexo: | Varón | <input checked="" type="checkbox"/> | Mujer |
| Años de experiencia profesional: (desde la obtención del título) | 9 años | | |
| Grado académico: | Bachiller | <input checked="" type="checkbox"/> | Magister |
| | | | Doctor |
| Área de formación académica | Clinica | <input checked="" type="checkbox"/> | Educativa |
| | <input checked="" type="checkbox"/> | Organizacional | Otro: |
| Áreas de experiencia profesional | 9 años | | |
| Tiempo de experiencia profesional en el área | 2 a 4 años | <input checked="" type="checkbox"/> | 5 a 10 años |
| | | | 10 años a mas |

II. Breve explicación de la variable Satisfacción Laboral

Wright y Davis (2003) afirma que, la satisfacción laboral representa una interacción entre los empleados y su ambiente de trabajo, en donde se busca la congruencia entre lo que los empleados quieren de su trabajo y lo que los empleados sienten que reciben.

III. Criterios de Calificación

a) Relevancia

El grado en que el ítem es esencial o importante y por tanto debe ser incluido para evaluar la autoestima se determinará con una calificación que varía de 0 a 3: El ítem “Nada relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 0), “poco relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 1), “relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 2) y “completamente relevante para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 3).

Nada relevante *Poco relevante* *Relevante* *Totalmente relevante*
0 1 2 3

b) Coherencia

El grado en que el ítem guarda relación con la dimensión que está midiendo. Su calificación varía de 0 a 4: El ítem “No es coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 0), “poco coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 1), “coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 2) y es “totalmente coherente para evaluar la Satisfacción Laboral” (puntaje 3).

Nada coherente *Poco coherente* *Coherente* *Totalmente coherente*
0 1 2 3

c) Claridad

El grado en que el ítem es entendible, claro y comprensible en una escala que varía de “Nada Claro” (0 punto), “medianamente claro” (puntaje 1), “claro” (puntaje 2), “totalmente claro” (puntaje 3)

Nada claro *Poco claro* *Claro* *Totalmente claro*
0 1 2 3

| ITEMS | Relevancia | Coherente | Claridad | Sugerencias |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|-----------|----------|-------------|
| RETO EN EL TRABAJO | | | | |
| 1 ¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 4 ¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| SISTEMA DE RECOMPENSAS | | | | |
| 1 ¿Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás en la empresa? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu área de trabajo? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Tu organización ofrece puestos de trabajo constantemente? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 4 ¿Percebes un salario estándar en la organización que te brinde cierta estabilidad económica? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 5 ¿Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu organización? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| CONDICIONES FAVORABLES | | | | |
| 1 ¿Cuentas con todas las herramientas y materiales para cumplir con tu trabajo? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿En tu organización se siente un buen entorno de trabajo por la cual te identificas con ella? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Tu organización cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| TRABAJO EN EQUIPO | | | | |
| 1 ¿Te supervisan constantemente en tu área de trabajo? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 2 ¿Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |
| 3 ¿Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 4 | 0 1 2 3 | |

Las alternativas de respuesta van de 1 al 3 y tienen las siguientes expresiones:

| | | | |
|-------------------|-------------------|--------------|-------------------------|
| 0 | 1 | 2 | 3 |
| <i>Nada claro</i> | <i>Poco claro</i> | <i>Claro</i> | <i>Totalmente claro</i> |



FIRMA DEL EXPERTO
DNI: 46459490

Anexo 5. Coeficiente de V. de Aiken – Gestión Administrativa

| CUESTIONARIO –GESTIÓN ADMINISTRATIVA | JUEZ 01 | | | JUEZ 02 | | | JUEZ 03 | | | RESUMEN - TOTAL | | | TOTAL | V. DE AIKEN | CONDICIÓN |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|-----|---------|-----|-----|---------|-----|------|-----------------|------|-----|-------|-------------|-----------|
| | REL | COH | CLA | REL. | COH | CLA | REL. | COH | CLA. | REL | COH. | CLA | | | |
| 1. ¿Se le considera para la toma de decisiones en el área y/o departamento donde labora? | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 8 | 8 | 7 | 23 | 0.85 | Válido |
| 2. ¿Las decisiones que se toman se hacen en base a criterios establecidos? | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 8 | 9 | 8 | 25 | 0.93 | Válido |
| 3. ¿Se encuentran definidos los planes de trabajo por áreas y/o departamentos donde labora? | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 7 | 8 | 23 | 0.85 | Válido |
| 4. ¿Trabaja en base a metas establecidas? | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 9 | 8 | 25 | 0.93 | Válido |
| 5. ¿Considera que los cargos en su área y/o departamento están bien definidos? | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 7 | 9 | 8 | 24 | 0.89 | Válido |
| 6. ¿Existe una buena comunicación en el área y/o departamento donde labora? | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 7 | 8 | 23 | 0.85 | Válido |
| 7. ¿Se brinda mantenimiento permanente a los sistemas informáticos que existen en su área y/o departamento donde labora? | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 7 | 7 | 8 | 22 | 0.81 | Válido |
| 8. ¿Cuenta con personal calificado el área y/o departamento en el que trabaja? | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 8 | 8 | 24 | 0.89 | Válido |
| 9. ¿Diría que se realiza buena selección y reclutamiento del personal administrativo de acuerdo a las necesidades del área y/o departamento? | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 9 | 9 | 26 | 0.96 | Válido |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------|-------------|---------------|
| 10. ¿Existen problemas de comportamiento y aptitudes de empleados en el ambiente de trabajo? | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 8 | 6 | 8 | 22 | 0.81 | Válido | |
| 11. ¿Se establecen metas por equipo o grupos de trabajo en su área y/o departamento? | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 7 | 8 | 8 | 23 | 0.85 | Válido | |
| 12. ¿Considera que el liderazgo ayuda al cumplimiento de los objetivos trazados? | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 7 | 8 | 8 | 23 | 0.85 | Válido | |
| 13. ¿Se emplean estrategias de control anticipada a los problemas? | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 7 | 8 | 7 | 22 | 0.81 | Válido | |
| 14. ¿Existen sistemas de control en su área o departamento? | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 7 | 7 | 8 | 22 | 0.81 | Válido | |
| 15. ¿Existe mecanismo de control en el momento que se presentan problemas? | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 8 | 8 | 24 | 0.89 | Válido | |
| | | | | | | | | | | | | | | Promedio | 0.87 | Válido |

Anexo 6. Coeficiente de V. de Aiken – Satisfacción Laboral

| CUESTIONARIO – SATISFACCIÓN LABORAL | JUEZ 01 | | | JUEZ 02 | | | JUEZ 03 | | | RESUMEN - TOTAL | | | TOTAL | V DE AIKEN | CONDICIÓN |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------|-----|------|---------|-----|------|---------|-----|-----|-----------------|-----|-----|-------|------------|-----------|
| | REL | COH | CLA. | REL. | COH | CLA. | REL | COH | CLA | REL | COH | CLA | | | |
| 1. ¿Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas? | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 9 | 9 | 26 | 0.96 | Válido |
| 2. ¿Tu trabajo te ofrece las oportunidades de hacer las cosas que te gustan? | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 9 | 9 | 27 | 1.00 | Válido |
| 3. ¿Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo? | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 8 | 8 | 8 | 24 | 0.89 | Válido |
| 4. ¿Recibes información de parte de tus líderes de cómo desempeñas tu trabajo? | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 7 | 9 | 9 | 25 | 0.93 | Válido |
| 5. ¿Sientes que son justos los ascensos o aumentos salariales con relación a ti y a los demás en la empresa? | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 7 | 8 | 8 | 23 | 0.85 | Válido |
| 6. ¿Has recibido reconocimiento alguno por tu desempeño laboral en tu área de trabajo? | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 7 | 9 | 8 | 24 | 0.89 | Válido |
| 7. ¿Tu organización ofrece puestos de trabajo constantemente? | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 8 | 8 | 24 | 0.89 | Válido |
| 8. ¿Percibes un salario acorde al mercado que te brinde cierta estabilidad económica? | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 8 | 8 | 8 | 24 | 0.89 | Válido |
| 9. ¿Compensan tu trabajo con descansos, reconocimientos u otros en tu organización? | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 8 | 9 | 26 | 0.96 | Válido |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|-----------------|-------------|---------------|
| 10. ¿Cuentas con todas las herramientas y materiales para cumplir con tu trabajo? | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 7 | 7 | 8 | 22 | 0.81 | Válido | |
| 11. ¿En tu organización se siente un buen entorno de trabajo por la cual te identificas con ella? | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 8 | 9 | 25 | 0.93 | Válido | |
| 12. ¿Tu organización cuenta con los ambientes adecuados para tu buen desempeño laboral? | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 8 | 7 | 9 | 24 | 0.89 | Válido | |
| 13. ¿Te supervisan constantemente en tu área de trabajo? | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 6 | 9 | 7 | 22 | 0.81 | Válido | |
| 14. ¿Tus superiores mantienen buenas relaciones laborales contigo? | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 8 | 9 | 8 | 25 | 0.93 | Válido | |
| 15. ¿Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece? | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 8 | 8 | 8 | 24 | 0.89 | Válido | |
| | | | | | | | | | | | | | | Promedio | 0.90 | Válido |

Anexo 7. Estadística SPSS - Confiabilidad del Instrumento

Fiabilidad

Escala: GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 10 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,941 | 15 |

Fiabilidad

Escala: SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 10 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,950 | 15 |

Fiabilidad

Escala: GESTIÓN ADMINISTRATIVA - SATISFACCIÓN LABORAL

Resumen del procesamiento de los casos

| | | N | % |
|-------|------------------------|----|-------|
| Casos | Válidos | 10 | 100,0 |
| | Excluidos ^a | 0 | ,0 |
| | Total | 10 | 100,0 |

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Estadísticos de fiabilidad

| Alfa de Cronbach | N de elementos |
|------------------|----------------|
| ,969 | 30 |

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

| | Nombre | Tipo | Anchura | Decimales | Etiqueta | Valores | Perdidos | Columnas | Alineación | Medida | Rol |
|----|--------|----------|---------|-----------|--------------------|-----------------|----------|----------|------------|---------|---------|
| 1 | Sexo | Cadena | 8 | 0 | Género de los t... | {1, Hombre}... | Ninguno | 8 | Izquierda | Nominal | Entrada |
| 2 | Edad | Cadena | 8 | 0 | Rango de edad ... | {1, De 18 a ... | Ninguno | 8 | Izquierda | Nominal | Entrada |
| 3 | P1 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Tu puesto... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 4 | P2 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Tu trabajo... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 5 | P3 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Se encue... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 6 | P4 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Trabaja en... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 7 | P5 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Considera... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 8 | P6 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Existe un... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 9 | P7 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Se brinda ... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 10 | P8 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Cuenta co... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 11 | P9 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Diría que ... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 12 | P10 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Existen pr... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 13 | P11 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Se establ... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 14 | P12 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Considera... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 15 | P13 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Se emple... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 16 | P14 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Existen si... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 17 | P15 | Numérico | 8 | 0 | V1_¿Existe me... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 18 | P16 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Tu puesto... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 19 | P17 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Tu trabajo... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 20 | P18 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Pones tod... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 21 | P19 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Recibes i... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 22 | P20 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Sientes q... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 23 | P21 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Has recibi... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 24 | P22 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Tu organiz... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |
| 25 | P23 | Numérico | 8 | 0 | V2_¿Recibes ... | Ninguno | Ninguno | 8 | Derecha | Ordinal | Entrada |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral.sav [ConjuntoDatos3] - IBM SPSS Statistics Editor de datos

Archivo Editar Ver Datos Transformar Analizar Gráficos Utilidades Ampliaciones Ventana Ayuda

Visible: 46 de 46 variables

| | Sexo | Edad | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 |
|----|------|------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|
| 1 | 1 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 2 | 1 | 1 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 |
| 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 4 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 |
| 5 | 1 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 |
| 6 | 1 | 1 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 |
| 7 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 |
| 8 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 |
| 9 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 10 | 1 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 11 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 |
| 12 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 13 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 |
| 14 | 1 | 2 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 15 | 1 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 |
| 16 | 1 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 |
| 17 | 1 | 3 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 |
| 18 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 |
| 19 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 21 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 22 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 23 | | | | | | | | | | | | | | | |

Vista de datos Vista de variables

IBM SPSS Statistics Processor está listo Unicode:ON

Anexo 8. Evidencia de la aplicación de los instrumentos



CUESTIONARIO SOBRE GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LOS TRABAJADORES DE LA EMPRESA CORPAC PERÚ S.R.L.

Somos estudiantes de la Universidad Privada del Norte (UPN), nos dirigimos a usted con el fin de solicitar su apoyo en la realización del presente cuestionario, cuyo propósito es recolectar datos para la elaboración de un proyecto de investigación.

Edad

- 18 - 26
- 27 - 35
- 36 - 44
- 45 - 53
- 54 - 62

Link del cuestionario en línea:

<https://bit.ly/3CKdMAk>