



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

**Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los
colaboradores de Solutions & Investments E.I.R.L, Trujillo - 2022**

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Geldres Ramos, Carlos Daniel (orcid.org/0000-0002-5016-4420)

Lara Chavez, Anthony Joel (orcid.org/0000-0002-3688-1749)

ASESOR:

Mg. Pinglo Bazán, Miguel Elías (orcid.org/0000-0001-7130-0156)

CO-ASESOR:

Mg. Cervantes Mendoza, Hugo Manuel (orcid.org/0000-0002-7529-7262)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

TRUJILLO – PERÚ

2022

Dedicatoria

Quiero dedicar este trabajo de investigación a Dios, mis padres, abuela, sobrina y hermana por el apoyo condicional y su paciencia, todos mis logros se los debo a ustedes.

Geldres Ramos, Carlos Daniel

Dedico este trabajo de investigación en primer lugar, a Dios, por darme la fuerza necesaria para poder seguir adelante y lograr mis objetivos.

A mi familia, que me han guiado y educado desde niño a salir adelante. Especialmente a mi padre, que es mi ejemplo a seguir, y a mi madre que siempre me guía y acompaña desde el cielo, todo triunfo que me brinde la vida será dedicado a ella.

Y a mis amigos, quienes me han acompañado en todo este camino animándome y apoyándome.

Lara Chavez, Anthony Joel

Agradecimiento

Agradecemos a Dios, a nuestros padres por brindarnos su apoyo y ser nuestro motivo para salir adelante, a nuestros amigos que nos han acompañado y apoyado, a la universidad y a nuestros profesores por todas las enseñanzas que nos han dado.

Geldres Ramos, Carlos Daniel

Lara Chavez, Anthony Joel

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de contenidos.....	iv
Índice de tablas.....	v
Resumen	vi
Abstract	vii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO	3
III. METODOLOGÍA.....	10
3.1. Tipo y Diseño De Investigación	10
3.2. Variables y Operacionalización	10
3.3. Población, muestra, muestreo, unidad de análisis	12
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	13
3.5. Procedimientos	13
3.6. Método de análisis de datos.....	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN.....	19
VI. CONCLUSIONES.....	23
VII. RECOMENDACIONES.....	24
REFERENCIAS	25
ANEXOS.....	30

Índice de tablas

TABLA 1: Relación entre las variables de estudio	14
TABLA 2: Relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Factores Motivacionales.....	15
TABLA 3: Relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales.....	16
TABLA 4: Relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Aspectos Salariales.....	17
TABLA 5: Relación entre las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral	18

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de la empresa Solutions & Invesments E.I.R.L. Trujillo 2022.

El estudio empleado para esta investigación fue con enfoque cuantitativo de tipo aplicada, diseño no experimental con corte transversal. La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta donde se usó como instrumento un cuestionario, el cual consta de 17 y 20 preguntas respectivamente por cada variable, mediante escala de Likert.

La población fue de 50 colaboradores de la empresa Solutions & Invesments E.I.R.L. tomando el total como muestra, para realizar las encuestas y obtener información necesaria para la investigación, se solicitó permiso al gerente general, quien dio acceso a la realización de las mismas. Para el procesamiento y análisis de datos se utilizó el programa IBM SPSS 26, donde se obtuvieron los resultados a través de tablas y gráficos.

Finalmente, se concluyó que existe una correlación positiva alta entre las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral con un Rho de Spearman ($r= 0.829$), es decir, aunque la empresa tiene una buena gestión administrativa es necesario implementar nuevas mejoras para que los colaboradores aumenten su productividad y desempeño laboral.

Palabras Clave: Satisfacción en el trabajo, Condiciones de empleo, Gestión de personal.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of the company Solutions & Investments E.I.R.L. Trujillo 2022.

The study used for this research was with a quantitative approach of applied type, non-experimental design with cross section. The technique used for data collection was the survey where a questionnaire was used as an instrument, which consists of 17 and 20 questions respectively for each variable, using a Likert scale.

The population was 50 employees of the company Solutions & Investments E.I.R.L. Taking the total as a sample, to carry out the surveys and obtain the necessary information for the investigation, permission was requested from the general manager, who gave access to carry them out. For data processing and analysis, the IBM SPSS 26 program was used, where the results were obtained through tables and graphs.

Finally, it was concluded that there is a high positive correlation between the Administrative Management and Job Satisfaction variables with a Spearman's Rho ($r= 0.829$), that is, although the company has good administrative management, it is necessary to implement new improvements so that employees increase their productivity and job performance.

Keywords: Job satisfaction, Employment conditions, Personnel management.

I. INTRODUCCIÓN:

En la actualidad, a nivel global, las organizaciones innovan constantemente en los procedimientos que llevan a cabo para optimizar sus actividades y satisfacer las necesidades de sus clientes, no obstante, no es inusual ver como las empresas se estancan por la falta de una adecuada planificación; una buena gestión administrativa facilita a las empresas a cumplir con sus objetivos y encaminarse al éxito, de tal manera que logran que sus colaboradores se encuentren satisfechos en su centro de labores.

Tarrillo (2018) señala que en cada una de las organizaciones debe haber una gestión administración de alta calidad, donde se optimice el uso de los recursos, el cual permita alcanzar los objetivos, para ello es necesario contar con un capital humano adecuado, satisfecho y comprometido con las metas de la organización. Es decir, donde los gerentes participen junto a los colaboradores, con el fin de lograr una buena gestión en la realización de todos sus procesos; se dará como resultado una excelente satisfacción laboral.

En el marco nacional, Torres (2019) dice que la satisfacción dentro del centro de trabajo es importante dentro de una organización, y debe considerarse un pilar para ayudar a los trabajadores a sentirse en sintonía y positivos sobre sí mismos en su trabajo, comprender las causas de la baja satisfacción laboral y poder elaborar un plan estratégico; se demostró que un 41.7% de los colaboradores presentan una satisfacción intrínseca y un 36.7% una satisfacción extrínseca.

La empresa Solutions & Invesments E.I.R.L., dedicada al armado de estructuras de carrocerías con madera y metal, año tras año viene presentando problemas dentro de su gestión administrativa, ocasionando que los productos no se encuentren acabados para la fecha de entrega acordada, efectuando que los colaboradores no desarrollen de manera eficiente su trabajo y no encuentren satisfacción al momento de realizar sus labores.

Las principales causas de este problema, vienen por una falta de planificación, control inadecuado, falta de organización y factores motivacionales.

A partir de ello, ejecutaremos una investigación donde se busca resolver la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación entre la Gestión Administrativa y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022?

La siguiente investigación presenta justificación teórica, ya que tomaremos antecedentes y definiciones de diferentes autores sobre nuestras variables así como también la recolección de datos, justificación práctica, porque evaluaremos nuestras variables, donde aplicaremos estrategias que tendrán como finalidad el beneficio de la organización, también tendrá un enfoque social por la utilidad que da el aporte de una buena gestión y satisfacción a las personas involucradas y por último, una justificación metodológica, pues servirá como antecedente para investigaciones que deseen comprobar nuestras hipótesis.

Se tiene como objetivo general del siguiente proyecto de investigación: “Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022”, además, se plantea los siguientes objetivos específicos: “Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y factores motivacionales en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022”; “Determinar la relación entre Gestión Administrativa y la condición laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022”; y, por último; “Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y aspectos salariales en Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022”.

Se ha formulado como hipótesis general; Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores en Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo – 2022 y como hipótesis específicas; Existe una relación directa entre la gestión administrativa y factores motivacionales de los colaboradores en Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo – 2022, Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la condición laboral de los colaboradores en Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo – 2022 y por último, Existe una relación directa entre la gestión administrativa y aspectos salariales de los colaboradores en Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022.

II. MARCO TEÓRICO:

A nivel internacional, Pérez (2018) realizó una investigación en Ecuador con un enfoque cuantitativo. En su investigación determinó la influencia de la satisfacción laboral en la Gestión Administrativa de las GADS. Utilizó la encuesta para recolectar datos, mediante un cuestionario, el cual estuvo conformado por 172 colaboradores públicos, estableciendo una muestra de 119. Tuvo como resultado una correlación Rho ($r=0,900$) para la municipalidad de Patate y Rho ($r=0,872$; $P= <5$) para la municipalidad de Cevallos, concluyendo que existe una alta correlación entre sus variables.

Zaldúa (2018) realizó una investigación en Ecuador, donde buscaba la influencia de la satisfacción laboral de los trabajadores, tuvo un estudio con un enfoque cuantitativo, descriptivo, diseño no experimental y de corte trasversal. Se centraron en comprobar el nivel de correlación entre sus variables de los trabajadores. Se logró aplicar el instrumento de la encuesta. Conformada por una población de 65 miembros de los cuales su muestra fue de 60. Tuvo el 43% del total de encuestados sobre la satisfacción laboral, al momento de realizar el estudio de sus causas se determinan por una satisfacción intrínseca de 41,7%, y con un total de 36,7% una satisfacción. Se concluye que la satisfacción laboral está compuesta de causas influyentes en la postura de cada colaborador de manera positiva o negativa, en el contexto actual, el enfoque general sugiere un nivel insuficiente de satisfacción.

A nivel nacional, Casquino (2020) en su tesis buscaron encontrar la relación entre la motivación y satisfacción laboral de una empresa de carrocerías del distrito del callao-2020, realizando la investigación en Lima, con una metodología descriptiva correlacional, tiene como finalidad evaluar la correlación de existencia entre la motivación y la satisfacción laboral de los colaboradores, para ello, como instrumento utilizaron el cuestionario con una muestra de 47 colaboradores. Finalmente, se puede concluir que existe una correlación baja ($r=0,377$, $p=<5$) en las variables propuestas por la investigación.

Así mismo, Acosta (2021) realizó una investigación en Lima, con una metodología descriptiva, con un nivel correlacional y analítica. Donde se presentó como objetivo, establecer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral percibida por los profesionales del Hospital Arzobispo Loaiza. En la indagación se aplicaron escalas con una muestra de 150 colaboradores, se obtiene como resultado la correlación moderada y positiva ($r=0,423$, $p<5$). Se concluye con la efectividad y productividad que genera ambas variables en los trabajadores del hospital.

Huaquipaco, V. y Navarro, L. (2018) propuso determinar la relación entre los aspectos salariales y el desempeño laboral, donde se obtuvo como resultado un Rho de Spearman ($r= 0,630$), por lo cual se obtuvo una correlación positiva considerable entre las variables, esto se debe a que los trabajadores se encuentran significativamente satisfechos con su desempeño en el trabajo pero es necesario reconocer que los aspectos salariales deben evaluarse de manera más justa , para evitar una desmotivación por parte del personal.

Noriega (2019) realizó una investigación en Lima, la cual fue analizar la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Realizando una investigación sobre un diseño no experimental: Transversal - correlacional con una metodología aplicada. Se aplicó el instrumento del cuestionario con una muestra de 80 trabajadores. Finalmente, se menciona que hay una existencia de relación directa ($r=0,735$, $p<5$) y de significancia entre las variables mencionadas por la investigación.

Socualaya (2018) realizó una investigación, con un enfoque cuantitativo. Se centró en determinar si hay entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral relación en los docentes de Ingeniería Civil, correspondiente al año 2018. El instrumento empleado fue una encuesta utilizando dos escalas y conformado por 25 docentes. Como resultados se tuvo una relación directa de manera significativa entre ambas variables con una correlación alta ($r=0,897$, $p<5$). Se concluye finalmente, y se propone a cada integrante de la Facultad originar beneficios para los docentes dependiendo de su desempeño, capacidad y sobre toso su especialización.

Marcillo (2020) realizó un estudio de enfoque cuantitativo, diseño no experimental, nivel correlacional. Su objetivo fue estudiar la gestión administrativa y de satisfacción laboral advertida por los colaboradores de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020, los cuales se desarrollan en la atención prehospitalaria en politraumatismo. Aplicaron dos instrumentos para la fiabilidad de efectos, representando con el estudio piloto conformado por 10 miembros el cual estuvo compuesto por 52 miembros, se aplicó como prueba estadística Rho de Spearman, donde se obtuvo ($r=0,443$, $p<5$). Por lo cual, se concluye una baja correlación entre ambas variables.

Reyes, A (2017) que se centró en establecer la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, el cual tuvo como resultado un Rho de Pearson de ($r= 0,989$), donde se puede decir que existe una correlación positiva alta entre sus variables, esto se debe que el 80% los colaboradores se encuentran satisfechos ya que poseen las condiciones laborales adecuadas y en base a ello se ve influenciado su trabajo.

Ojeda (2019) realizó una investigación, donde se desarrolló con una metodología bajo el enfoque cuantitativo, aplicada, con diseño no experimental, transaccional, correlacional. El autor planteó el siguiente objetivo, evaluar la existencia entre las siguientes variables, gestión administrativa, satisfacción laboral en los colaboradores administrativos en el año 2019. Aplicaron como instrumentos dos cuestionarios con una muestra establecida de 168 colaboradores administrativos. Se obtuvieron como mejores resultados que si existe una correlación positiva moderada ($r=0,665$, $p<5$). Se concluye que dicha la investigación, tiene relación y significancia en el estudio comprobado entre ambas variables.

Escate (2021) realizó un estudio con un enfoque cuantitativo. El objetivo planteado era examinar si hay existencia sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la institución pública la cual se encuentra en la provincia de Huamanga. Para realizar dicha investigación se desarrolla una metodología de tipo aplicada, descriptiva con un diseño correlacional, asimismo se utilizó el cuestionario con 25 colaboradores como una muestra establecida. Finalizando con los resultados obtenidos debido al

coeficiente de correlación Rho de Spearman ($r = 0,846$; $p < 5$), los cuales afirman según la impresión de los trabajadores, hay una relación de significancia y directa lo cual evidencia una influencia entre ambas variables.

Huamani & Acuña (2019) en su investigación con una metodología correlacional, descriptiva, se presentó como objetivo, determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en trabajadores administrativos de la UGEL Arequipa sur 2018. Utilizando el cuestionario como instrumento, teniendo 108 trabajadores como muestra establecida. Se concluye que no hay diferencia de significancia entre ambas variables y el objetivo establecido demuestra una relación significativa estadísticamente Rho ($r = 0,831$; $p < 5$).

Bernal (2020) en su estudio con un enfoque cuantitativo, con nivel correlacional, de diseño no experimental de corte transversal. Su objetivo principal fue determinar la existencia entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores. Se utilizó el cuestionario como instrumento con 80 trabajadores de muestra. Concluyendo que hay una significancia muy alta y positiva en la investigación con las variables trabajadas.

Torres (2019) realizó un estudio con un enfoque cuantitativo. Su objetivo fue determinar la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. Se utilizó el cuestionario como instrumento mediante la escala de Likert, con una muestra de 45 colaboradores. Los resultados indican que para lograr satisfacción en los colaboradores si existe una correlación de significancia. ($Rho = 0.798$; $p < 0.05$). Así mismo para la finalización se está concluyendo que las variables mencionadas en el estudio son importantes y se deben considerar los procedimientos administrativos para garantizar que no haya inconvenientes entre los colaboradores.

Hidalgo (2021), la gestión administrativa y la satisfacción laboral establecen temas de alta investigación, la gestión administrativa es cuando un líder, gerente o jefe determina una meta u objetivo a lograr en un tiempo determinado con el apoyo de los colaboradores, sin embargo, siempre y cuando el colaborador tenga una buena satisfacción laboral. Existe buena relación y comunicación entre el jefe y los colaboradores de acuerdo a sus necesidades, los

roles y funciones se distribuyen equitativamente entre todos los empleados, es decir, la satisfacción laboral refleja las habilidades y actitud de los colaboradores en el puesto de trabajo.

Entre las teorías y definiciones que se agrupan en ambas variables donde encontramos como primera variable a la gestión administrativa.

Quiroz y Vega (2020) definen a la gestión administrativa como elemento para el desarrollo empresarial; “Es la gestión correcta de los recursos con los que cuenta la organización que, mediante sus funciones y tareas, ayudan a cumplir con sus objetivos”.

Amador (2003) menciona que la gestión administrativa involucra el desarrollo del proceso administrativo, donde implica organizar y planificar la distribución organizacional, la cual comprende la empresa, además toma en cuenta los cargos como la dirección y el control de cada actividad dentro de la misma.

Castañeda y Vásquez (2016) lo definen como un proceso característico que comprende planear, organizar, ejecutar y controlar, actividades que se desarrollan mediante determinadas tareas con el propósito de lograr objetivos donde involucren recursos humanos como otros recursos.

Molocho (2010) precisa que la gestión administrativa es un sistema donde se desarrolla una serie de actividades y procesos estratégicos con el fin de realizar una gestión adecuada que cumplan según los estándares y objetivos de la empresa o institución.

Según Chiavenato (2001) la gestión administrativa se refiere a un proceso distinto de planificación, organización, ejecución y control de las tareas realizadas para determinar y lograr los objetivos establecidos. De esta forma, al referirnos al término gestión, estamos describiendo a la segunda función de una organización después del proceso de planificación, sobre la cual dirige recursos y ejecuta acciones que conducen al logro de metas predeterminadas. (p.178).

Jones y George (2009) mencionan que la gestión administrativa es el estudio de construcción organizacional; la organización controla las relaciones

laborales y dirige cómo los empleados utilizan los recursos para lograr las metas u objetivos establecidos por la empresa.

Las dimensiones consideradas son:

- **Planificación:** Goodstein (1998) lo menciona como establecimiento de metas y la elección del método más apropiado para lograrlas antes de tomar cada decisión. Anteceder procesos y los medios adecuados para la realización de cada uno de los fines empresariales es importante para que cada organización pueda contar con una buena gestión.
- **Organización:** Koontz y Weihrich (1999) menciona que la organización es clave para lograr identificar y clasificar una serie de labores requeridas para alcanzar metas.
- **Dirección:** Terry (1986) define que todos los miembros del equipo logren sus objetivos de acuerdo con la organización delineada por el programa y el jefe ejecutivo. Una adecuada dirección es la guía para desarrollar las metas organizacionales.
- **Control:** Robbins (1996) define como el proceso de conciliación de actividades para garantizar que estén dentro del cronograma y corregir cualquier desviación significativa. (p.654).

Según Robbins y Judge (2009) la satisfacción laboral describe sentimientos positivos sobre el trabajo, donde una alta satisfacción laboral es una respuesta emocional del colaborador hacia su labor y el resultado de su experiencia, es decir, lo que quiere o espera de él. Creer que satisfacción presenta un significado similar al de la felicidad. Resumiendo, la satisfacción laboral es una actitud universal, ya que aporta un beneficio bilateral entre la empresa y el colaborador.

De acuerdo a la segunda variable se obtienen las siguientes dimensiones:

- **Factores Motivacionales:** Robbins & Judge (2013) mencionan que la motivación es el rigor y constancia del empeño que pone cada persona para lograr una meta u objetivo. (p. 202). Estos factores motivacionales son el impulso que generan los resultados mostrados en el trabajo de cada colaborador.

- Condiciones Laborales: Castillo y Villena (1998) definen como el grupo de circunstancias que determinan la conducta del colaborador” (p.111). Refiriéndose a los factores a todas esas condiciones dentro del área de trabajo que predominan el comportamiento de los colaboradores.
- Aspectos Salariales: Chiavenato (2007) define a la remuneración como la retribución que una persona recibe por desempeñarse en sus actividades dentro de su centro de labores” (p. 283) esta compensación monetaria es el impulso por la cual los colaboradores realizan sus labores y tareas dentro de una organización, un buen salario influye en la motivación de cada colaborador y compensa su trabajo.

III. METODOLOGÍA:

3.1 Tipo y Diseño de Investigación:

3.1.1 Tipo de Investigación:

Esteban (2018) definió al tipo de estudio como aplicada debido a que resuelve un determinado problema donde se formulan hipótesis de trabajo para solucionar problemas de la cotidianidad y aplicar investigación científica.

3.1.2 Diseño de Investigación:

Cárdenas (2018) definió que el enfoque cuantitativo busca explicar la realidad y expresarla en datos medibles y cuantificables donde si se trabaja con muestras representativas, los resultados son enfocados a resultados.

Huaire (2019) El diseño de investigación fue no experimental debido a la recolección de datos en un tiempo dado, donde se analizarán y describirán las variables con la finalidad de encontrar incidencias y hallar interrelación en un momento dado.

Según Risco (2020) el nivel Correlacional determina un grado de correspondencia o asociación que existen entre dos a más variables y establece algún grado de predicción.

3.2 Variables y Operacionalización:

Variable 1: Gestión Administrativa:

Definición conceptual:

Quiroz y Vega (2020) mencionan que es un grupo de actividades y trabajo que contribuyen a la gestión y perfección de los recursos disponibles en una organización, que tiene como finalidad ayudar a alcanzar los objetivos.

Definición operacional:

La variable se midió según las siguientes dimensiones: Planificación, Organización, Dirección y Control. Se utilizó el cuestionario que fue aplicado a los colaboradores.

Indicadores:

La gestión administrativa tiene las siguientes dimensiones: Planificación, que cuenta con metas y objetivos, nivel de procedimientos y estrategias. Organización, con la división del trabajo y coordinación. Dirección, que abarca la toma de decisiones y motivación. Control, con indicadores basados en establecer estándares y medición de resultados.

Escala de Medición:

Cuestionario de tipo ordinal.

Variable 2: Satisfacción Laboral:**Definición Conceptual:**

Marín y Placencia (2017) la situación motivacional emocional del colaborador, tiene relación directa con sus objetivos, cada individuo trabaja según la motivación de intereses personales, el éxito de cualquier empresa está en integrar a su gente, mediante la correcta gestión de los recursos, para inspirar metas individuales e institucionales y lograr un excelente desempeño laboral.

Definición operacional:

La variable se midió según las siguientes dimensiones: Factores Motivacionales, Condiciones laborales y Aspectos salariales. Se utilizó el cuestionario que será aplicado a los colaboradores.

Indicadores:

Dentro de la satisfacción laboral se tienen las siguientes dimensiones: Factores Motivacionales, con sus indicadores liderazgo, capacitaciones

y comunicación. Condiciones Laborales, que engloba al ambiente laboral, relaciones laborales y desarrollo profesional. Aspectos Salariales, donde se encuentran indicadores como sueldos, situación laboral, seguridad laboral e incentivos.

Escala de Medición:

Cuestionario de tipo ordinal.

3.3 Población, muestra, muestreo, unidad de análisis:

3.3.1 Población:

Arias (2012) Integrada por un conjunto ya sea finito o infinito de elementos, los integrantes de la población deben presentar características comunes y que tras el estudio dará origen a las conclusiones de la investigación. (p.81)

- **Criterio de Inclusión:** Se consideró a los colaboradores de la empresa quienes serán encuestados y formarán parte de la muestra.
- **Criterio de Exclusión:** En este caso no se toma en cuenta a los colaboradores que no se encuentran activos en la empresa.

La población estuvo conformada por los 50 colaboradores que se encuentran actualmente activos dentro de Solutions & Investments E.I.R.L.

3.3.2 Muestra:

Según Balestrini (2008) define la muestra como la representación de un fragmento de la población con la cual se hará la investigación.

Debido al reducido número de colaboradores que tiene la población, no fue necesario extraerla, por lo que la muestra fue conformada por el total de colaboradores en Solutions & Investments E.I.R.L.

3.3.3 Muestreo:

Se empleó un muestreo de tipo censal donde la totalidad de la población fue utilizada.

3.3.4 Unidad de Análisis:

Un colaborador de Solutions & Investments E.I.R.L.

3.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos:

Como técnica de recolección se utilizó el cuestionario como un instrumento y también la encuesta, los cuales han sido debidamente validados y presentan un alto nivel de confiabilidad.

3.5 Procedimientos:

Al realizar una primera visita a la organización se identificó problemas ocasionados por la falta de planificación y factores motivacionales que motivaron a realizar el proyecto, por lo que se solicitó la autorización para recolectar información y realizar la investigación, con el consentimiento de parte de la empresa se revisaron sus antecedentes, construyeron los objetivos, se plantearon las hipótesis, estableció la población y muestra, e identificaron las técnicas e instrumentos que se usaron para la recolección de datos.

3.6 Método de análisis de datos:

Los métodos usados para desarrollar el análisis de datos son el método estadístico descriptivo que sirvió para la elaboración de tablas y figuras, junto al método estadístico que permitió la comprobación de las hipótesis mediante el programa SPSS.

3.7 Aspectos éticos:

La investigación cumplió con los criterios de producción científica, respetando lo establecido en el código de ética de la Universidad César Vallejo, con respecto a la promoción de la originalidad de las investigaciones, donde se tuvo transparencia, beneficencia y respeto de la propiedad intelectual.

IV. RESULTADOS:

Objetivo general:

Tabla 1

Relación entre las variables de estudio

			Satisfacción Laboral	Gestión Administrativa
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,829**	1,000
	Gestión	Sig. (bilateral)	,000	-
	Administrativa	N	50	50
		Coefficiente de correlación	1,000	,829**
	Satisfacción	Sig. (bilateral)	-	,000
	Laboral	N	50	50

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

Nota: IBM SPSS 26

Según los resultados encontrados, se observó que al analizar los datos por la prueba del parámetro Rho de Spearman, dio una correlación ($r=0.829$), lo que indicó que existe una alta correlación positiva entre las variables, Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral de Solutions & Investments E.I.R.L., donde se concluye que la mayoría de los colaboradores sintieron que la organización tenía una buena gestión administrativa, lo que los hizo sentirse satisfechos con su trabajo.

Objetivo específico 1:

Tabla 2

Relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Factores Motivacionales

			Factores Motivacionales	Gestión Administrativa
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,780**	1,000
	Gestión Administrativa	Sig. (bilateral)	,000	-
		N	50	50
		Coefficiente de correlación	1,000	,780**
	Factores Motivacionales	Sig. (bilateral)	-	,000
		N	50	50

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

Nota: IBM SPSS 26

En la tabla 2, Se observó que al analizar los datos por la prueba del parámetro Rho de Spearman, dio una correlación ($r=0.780$), lo que indica una alta correlación positiva entre las variables, Gestión Administrativa y la dimensión Factores Motivacionales de Solutions & Invements E.I.R.L., Se puede concluir que dadas las capacitaciones frecuentes y el enfoque de la empresa en los colaboradores, la mayoría de los colaboradores sintieron que se logró algún aspecto de la gestión administrativa que incidió positivamente en su motivación para trabajar.

Objetivo específico 2:

Tabla 3

Relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales

		Condiciones Laborales	Gestión Administrativa	
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	Coeficiente de correlación	,693**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	-
	N	50	50	
	Condiciones Laborales	Coeficiente de correlación	1,000	,693**
		Sig. (bilateral)	-	,000
		N	50	50

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

Nota: IBM SPSS 26

En la tabla 3, se observó que al analizar los datos por la prueba del parámetro Rho de Spearman da una correlación ($r=0.693$), lo que indica una relación moderadamente positiva entre las variables, Gestión Administrativa y la dimensión Condiciones Laborales de Solutions & Investments E.I.R.L., concluyó que la mayoría de los colaboradores consideró que las condiciones de trabajo en función del desempeño de sus funciones eran las adecuadas, lo que les permitió lograr buenas relaciones laborales y brindar oportunidades de desarrollo de carrera y un grato ambiente de trabajo.

Objetivo específico 3:

Tabla 4

Relación entre la variable Gestión Administrativa y la dimensión Aspectos Salariales

		Aspectos Salariales	Gestión Administrativa
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,750**
	Gestión Administrativa	Sig. (bilateral)	,000
		N	50
		Coefficiente de correlación	1,000
	Aspectos Salariales	Sig. (bilateral)	-
		N	50

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

Nota: IBM SPSS 26

En la Tabla 4 se observa que al analizar los datos por la prueba del parámetro Rho de Spearman da una correlación ($r=0,750$), lo que indica que existe una alta correlación positiva entre las variables, Gestión Administrativa y la dimensión Aspectos Salariales de Solutions & Invesments E.I.R.L., para que los empleados se sientan respaldados por la empresa en cuanto a los salarios que reciben, el trabajo que realizan, el reconocimiento a su productividad y las expectativas de incentivos bien merecidos.

Contraste de Hipótesis:

Objetivo general:

Hi: Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores en Solutions & Investments E.I.R.L, Trujillo – 2022

Tabla 5

Relación entre las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral

		Satisfacción Laboral	Gestión Administrativa	
Rho de Spearman		Coefficiente de correlación	,829**	1,000
	Gestión Administrativa	Sig. (bilateral)	,000	-
		N	50	50
		Coefficiente de correlación	1,000	,829**
	Satisfacción Laboral	Sig. (bilateral)	-	,000
		N	50	50

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

Nota: IBM SPSS 26

Teniendo en cuenta los datos se obtuvo, que analizando los datos arrojados mediante la prueba del parámetro Rho de Spearman se obtuvo un nivel de significación ($p=0,000$), indicando que fue menor a 0,05, por lo que se consideró altamente significativa. Es por ello que H_0 se rechaza y se acepta H_1 , se concluye que existe una correlación positiva entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la empresa Solutions & Investments E.I.R.L, Trujillo – 2022, el nivel obtenido es de 0.829, indicando una correlación positiva alta.

V. DISCUSIÓN:

De acuerdo al primer objetivo específico se propuso determinar la relación entre la Gestión Administrativa y factores motivacionales en los colaboradores de Solutions & Investments E.I.R.L, Trujillo – 2022, obteniendo un Rho de Spearman ($r= 0,780$), lo que evidencia que se presenta una correlación positiva alta entre ambas variables.

Resultado que muestra similitud con Noriega (2019) donde se planeó analizar la gestión administrativa y la satisfacción laboral de una institución de Lima, donde se tuvo un Rho de Spearman ($r=0,735$), mostrando una correlación positiva alta entre ambas variables, debido a que están mejorando su gestión en cuanto a sus procesos administrativos, además de la introducción de nuevas tecnologías, capacitaciones constantes y reconocimiento laboral mediante incentivos, es por ello que la empresa toma en cuenta todas estas situaciones por el bien de sus colaboradores y para evitar el incumplimiento del desarrollo de sus funciones dentro de la organización.

También es afirmado por la investigación de Gamarra, G. (2018) Donde se planteó analizar los factores motivacionales asociados a la satisfacción laboral, logrando obtener como resultado un Rho de Spearman ($r=0,873$), señalando la existencia de una correlación positiva alta entre las variables, debido a que están logrando aplicar un plan que permita que el personal sea considerado y donde se le brinde mejores condiciones, que ayuden a su desarrollo personal como también alcanzar las metas de la institución, ya que es necesario tomar en cuenta dichas indicaciones para el mejoramiento del desempeño del colaborador, de esta manera se sentirán más motivados.

Esta información es confirmada por Amador (2003) menciona que la gestión administrativa involucra el desarrollo del proceso administrativo, donde implica organizar y planificar la distribución organizacional, la cual comprende la empresa, además toma en cuenta los cargos como la dirección y el control de cada actividad dentro de la misma.

Según Robbins y Judge (2013) mencionan que los factores motivacionales se deben al rigor y la constancia del empeño que pone cada persona para lograr una meta u objetivo. Es decir, los factores motivacionales desprenden de otros elementos como logros, desarrollo personal, reconocimiento, responsabilidad y eficiencia. Por lo tanto, podemos observar que el resultado de nuestro primer objetivo específico presenta similitud con ambos antecedentes ya nombrados.

Como segundo objetivo específico se planteó determinar la relación entre Gestión Administrativa y la condición laboral en los colaboradores de Solutions & Investments E.I.R.L, Trujillo – 2022, obteniendo como resultado un Rho de Spearman de ($r=0.693$), lo que indica una relación moderadamente positiva entre las variables.

Resultado que coincide con Socualaya (2018) buscó demostrar la relación que hay entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, obteniendo un Rho de Spearman ($r= 0,897$), confirmando la existencia de una correlación positiva alta entre las variables, se debe dicho resultado a que se busca generar beneficios para los colaboradores con el fin de lograr una especialización. Resultado similar con la investigación de Reyes, A (2017) se centró en comprobar la relación entre las condiciones laborales y la satisfacción laboral, teniendo como resultado un Rho de Pearson de ($r= 0,989$), donde se puede decir que existe correlación positiva alta entre ambas variables, esto se debe que el 80% los colaboradores se encuentran satisfechos ya que poseen las condiciones laborales adecuadas y en base a ello se ve influenciado su trabajo.

Castañeda y Vásquez (2016) lo definen como un proceso característico que comprende planear, organizar, ejecutar y controlar, actividades que se desarrollan mediante determinadas tareas con el propósito de lograr objetivos donde involucren recursos humanos como otros recursos.

Los autores Castillo y Villena (1998) definen las condiciones laborales como el grupo de circunstancias que determinan la conducta del colaborador. Se observa que los resultados ya mencionados guardan semejanza con las investigaciones ya descritas.

Como tercer objetivo específico, fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa y aspectos salariales en Solutions & Investments E.I.R.L., Trujillo – 2022, obteniendo como resultado un Rho de Spearman de ($r=0,750$), indicando que existe una correlación positiva alta entre sus variables de estudio.

Resultado que no guarda similitud con Marcillo (2020) donde su propósito fue estudiar la gestión administrativa y de satisfacción laboral de colaboradores, obteniendo un Rho de Spearman de ($r=0,443$), concluyendo que existe una correlación positiva baja entre las variables, debido a que los colaboradores consideraron que no se cumple adecuadamente los procesos de cada área y por lo cual no cumplen con los objetivos de la empresa.

Resultado con similitud con la investigación Molode Huaquipaco, V. y Navarro, L. (2018) propuso determinar la relación entre los aspectos salariales y el desempeño laboral, donde se logró un Rho de Spearman ($r= 0,630$), existiendo una correlación positiva considerable entre las variables, esto se debe a que los colaboradores están satisfechos con su desempeño en el trabajo pero es necesario reconocer que los aspectos salariales deben evaluarse de manera más justa, para evitar una desmotivación por parte del personal.

Dicha información es fundamentada por Molocho (2010) precisa que la gestión administrativa es un sistema donde se desarrolla una serie de actividades y procesos estratégicos con el fin de realizar una gestión adecuada que cumplan según los estándares y objetivos de la empresa o institución.

Según el autor Chiavenato (2007) define a la remuneración como la retribución que una persona recibe por desempeñarse en sus actividades dentro de su centro de labores” (p. 283) esta compensación monetaria es el impulso por la cual los colaboradores realizan sus labores y tareas dentro de una organización, un buen salario influye en la motivación de cada colaborador y compensa su trabajo. Podemos observar que nuestro tercer objetivo no guarda relación con nuestra primera investigación, mientras que con el segundo antecedente mencionado si existe una similitud de resultados.

Como objetivo general, fue determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Solutions &

Investments E.I.R.L, Trujillo – 2022, obteniendo como resultado un Rho de Spearman de ($r= 0.829$), indicando una correlación positiva alta.

Mostrando coincidencia con Ojeda (2019) donde planteó evaluar la relación gestión administrativa y satisfacción laboral en los colaboradores, donde se obtuvieron como resultados ($r=0,665$), donde refleja una correlación positiva considerable, donde se menciona que los colaboradores consideran que es necesario un ajuste dentro de la organización, ya sea en su gestión para mejorar el rendimiento de sus actividades.

Escate (2021) El objetivo planteado fue examinar si existe relación sobre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores, donde se obtuvieron resultados de correlación Rho de Spearman ($r =0,846$), que indica la existencia de una relación de significancia y directa, lo cual evidencia una relación entre ambas variables, según lo menciona el estudio es imprescindible tomar apuntes a las falencias que se puedan estar dando dentro de la organización, ya que es necesario que se mejoren para poder cumplir con las exigencias que el colaborador requiere y lograr su satisfacción dentro del trabajo.

Jones y George (2009) mencionan que la gestión administrativa es el estudio de construcción organizacional; la organización controla las relaciones laborales y dirige cómo los empleados manejan los recursos para lograr las metas u objetivos establecidos por la empresa, mientras que Robbins y Judge (2009) enfocan que la satisfacción laboral describe sentimientos positivos sobre el trabajo, donde una alta satisfacción laboral es una respuesta emocional del colaborador hacia su labor y el resultado de su experiencia, es decir, lo que quiere o espera de él. Creen que la satisfacción tiene el mismo significado que la felicidad. Se puede mencionar que el objetivo general planteado posee relevancia con los antecedentes ya mencionados.

VI. CONCLUSIONES:

Como primera conclusión, para el objetivo específico número 1 se encontró una correlación positiva alta ($r=0,780$), esto se debe a que los colaboradores consideran que la gestión administrativa de la empresa no es viable ni competente, por lo cual no se desarrollan de manera eficiente e impiden el cumplimiento de las metas de la empresa y aspiraciones laborales propias.

Como segunda conclusión, para el objetivo específico número 2 se halló una correlación positiva moderada ($r=0,693$), el resultado demuestra que los colaboradores consideran que las condiciones de trabajo no son lo suficientemente adecuadas para poder desarrollar sus actividades laborales diarias.

Como tercera conclusión, al analizar el objetivo específico número 3, se encontró una correlación positiva alta ($r=0,750$), lo que indica que los empleados se sienten respaldados por la empresa en cuanto a los salarios que reciben, pero consideran que es necesario el reconocimiento por su productividad mediante incentivos bien merecidos.

Por último, al analizar el objetivo general se halló una correlación positiva alta ($r= 0.829$), es decir, aunque la empresa presenta una buena gestión administrativa, los colaboradores creen que es necesario implementar nuevas mejoras para que puedan aumentar su productividad y mejorar su desempeño laboral.

VII. RECOMENDACIONES:

En primer lugar, se sugiere a la empresa que debe fortalecer la gestión administrativa y plantear nuevos objetivos en función a las necesidades de los colaboradores, realizando monitoreos constantes para evaluar su desarrollo y desempeño respecto a los cambios que se piensan realizar en la empresa.

En segundo lugar, se recomienda a la empresa reestructurar el área de producción, ya que es necesario un ambiente más amplio y organizado para una mayor comodidad en el proceso de fabricación de las carrocerías, logrando una mejor efectividad y optimización del tiempo en cuanto al acabado y a la entrega del producto.

En tercer lugar, se propone a la empresa realizar capacitaciones constantes a su personal, lograr una mejor formación en su trabajo y mejorando la comunicación, además supervisar y valorar el desenvolvimiento de los colaboradores para poder dar un reconocimiento o incentivo económico significativo.

En cuarto lugar, se sugiere fortalecer los sistemas de control mediante reuniones periódicas con el personal, logrando recabar las necesidades que suscitan en el área de trabajo y darles solución oportuna, teniendo como resultado que la percepción del colaborador sea valorada, escuchada y atendida.

En quinto lugar, se recomienda a los posteriores investigadores de la universidad tomar en cuenta temas como la gestión administrativa y satisfacción laboral, ya que son de suma importancia dentro de las organizaciones y es necesario hacer énfasis en estos temas de investigación.

Por último, se propone que los temas de gestión administrativa y satisfacción laboral se planteen mediante estudios innovadores enfocados desde otra perspectiva, es decir que futuras investigaciones eviten temas reiterativos o recurrentes.

REFERENCIAS:

- Acosta, F. (2021). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN PROFESIONALES DE LA SALUD DEL HOSPITAL NACIONAL ARZOBISPO LOAYZA*. Lima - Perú.
- Arias, F. (2006). El proyecto de Investigación. En F. G. Arias, *El Proyecto de Investigación* (pág. 146). Caracas: Episteme.
- Balestrini, M. (2008). Como se elabora el Proyecto de Investigación. En M. B. Acuña. Caracas - Venezuela: Consultores Asociados.
- Bernal, V. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, 2019* . Lima . Perú.
- Buchele, R. (2007). *Concepto e Importancia del Control*. México: Diana.
- Cardenas, J. (2018). *Investigacion Cuanyitativa*. Bettina Schorr.
- Casquino, M. (2020). *MOTIVACIÓN Y SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS COLABORADORES DE UNA EMPRESA FABRICANTE DE CARROCERÍAS UBICADA EN EL DISTRITO DEL CALLAO, AÑO 2020*. Lima - Perú.
- Chiavenato, E. (2001). *Administración de Recursos Humanos*. Colombia: McGraw Hill Education.
- Chiavenato, I. (1999). *ADMINISTRACIÓN DE RECUSOS HUMANOS*. Mc Graw Hill.
- Cordova, J., & Arevalo, L. (2018). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SU RELACION EN LA SATISFACCIÓN LABORAL DE LOS TRABAJADORES DE LA DISTRIBUIDORA TULIPAN S.A.C, CIUDAD DE TARAPOTO, AÑO 2017*". Tarapoto - Perú.
- Cruz, G. (2018). *Gestión "administrativa y satisfacción" laboral "en los trabajadores de la Unidad de Gestión Educativa Local" Ilo, 2018* . Perú.

- Escate, M. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal de una institución pública de la provincia de Huamanga, 2021*. Lima.
- Espinoza, R. (2009). El fayolismo y la organización contemporánea. *Visión General*, 1-62.
- Esteban, N. (2018). *Tipos de Investigación*. Lima: brought to you by CORE.
- García, G. (2019). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral en la Municipalidad de San Martín de Porres, 2019*. Lima - Perú.
- Hidalgo, J. (2021). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la corte superior de justicia del Santa, 2020*. Chimbote.
- Huairé, E. (2019). *Método de investigación*. Lima: Creative Commons.
- Huamani, H., & Ascuña, H. (2019). *GESTIÓN ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN TRABAJADORES ADMINISTRATIVOS DE LA UGEL AREQUIPA SUR 2018*. Arequipa.
- Jones, G., & George, J. (2009). *Administración Contemporánea*. Mexico: McGraw Hill Education.
- Marcillo, G. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral percibidas por personal de atención prehospitalaria en politraumatismo de ECU 911 en Babahoyo, Ecuador, 2020*. Piura.
- Meza, R. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de trabajadores del servicio de medicina física y rehabilitación de un hospital público*. Chiclayo.
- Noriega, A. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Posgrado de la Marina de Guerra del Perú, Callao, 2018*. Lima - Perú.
- Ojeda, N. (2019). *La gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores administrativos en el Hospital Nacional Daniel Alcides Carrión, Callao 2019*". Callao.
- Pazmiño, D. (2021). 599V6-N6 (nov-dic) 2021, pp. 599-610 | Recibido: 19 de octubre de 2021 - Aceptado: 29 de octubre de 2021 (2 ronda Factores

críticos de éxito para la gestión administrativa de los centros de acopio agrícola. *Digital Publisher*, 12.

Perez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Ecuador.

Ramos, C. (2020). *Gestión administrativa y su influencia en la satisfacción del cliente en la Empresa Mecánica e Hidráulica Galex, Callao, 2020*. Callao.

Risco, A. (2020). *Clasificación de las Investigaciones*. Lima.

Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional*. Mexico: PEARSON EDUCATION.

Robbins, Stephen. (1996). *Comportamiento Organizacional*. Europa: Pearson.

Salvatierra, E. (2019). *Satisfacción laboral y su influencia en la productividad laboral de los colaboradores de la empresa Viajes Muchik, Trujillo -2019*. Trujillo.

Serrano, A. (2019). "GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION LABORAL EN LA AGENCIA DE VIAJES LIMA TOURS BASE CUSCO 2018". Cusco Perú.

Socualaya, J. (2018). *Gestión Administrativa y satisfacción laboral de los docentes de Ingeniería Civil de la Universidad Nacional del Centro del Perú 2018- II*. Perú.

Tarrillo, R. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén*. Chiclayo.

Torres, J. (2019). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019*. Perú.

Vergara, O. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en la plataforma de atención al ciudadano de la Superintendencia Nacional de Salud, 2020*. Lima.

Zaldúa, A. (2018). *Factores que Influyen en la Satisfacción Laboral de los Trabajadores del Hospital Israel Quinteros Paredes del Cantón Paján Provincia De Manabí*. Guayaquil.

Anexo N.º 02: Matriz de Operacionalización de variables

Variables	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión administrativa	Es el conjunto de tareas y actividades, que ayudan a gestionar y optimizar los recursos con los que cuenta la organización, ayudando al cumplimiento de los objetivos (Quiroz & Vega, 2020).	Operacionalmente se define mediante las dimensiones: Planeación, Organización, Dirección, Control, y sus indicadores los mismos que serán medidos mediante un cuestionario.	Planificación	Metas y Objetivos	Ordinal Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Nivel de Procedimientos	
				Estrategias	
			Organización	División del trabajo	
				Coordinación	
			Dirección	Toma de decisiones	
				Motivación	
			Control	Establecer estándares	
				Medición de resultados	
Satisfacción laboral	Es el estado interno que motiva y dirige emocionalmente al trabajador, se relaciona con los factores que tienen que ver con el actuar hacia el objetivo, los servidores trabajan de acuerdo a la motivación por sus interés personales y en algunos casos tratan de imponerlo a la entidad, el éxito de toda organización depende del personal que lo integre, con una adecuada administración de recursos se puede motivar las metas personales e institucionales logrando un excelente rendimiento laboral (Marin & Placencia, 2017).	Operacionalmente se define mediante las dimensiones: Factores Motivacionales, Condiciones Laborales y Aspectos Salariales; así mismo sus indicadores serán medidos mediante un cuestionario.	Factores Motivacionales	Liderazgo	Ordinal Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Capacitaciones	
				Comunicación	
			Condiciones laborales	Ambiente laboral	
				Relaciones laborales	
				Desarrollo profesional	
			Aspectos salariales	Sueldos	
				Situación laboral	
				Seguridad Laboral	
				Incentivos	

Anexo N.º 03: Matriz de Consistencia

PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES E INDICADORES	METODOLOGÍA	POBLACIÓN Y MUESTRA
Problema General	Objetivo General	Hipótesis General	Variable Independiente	Tipo de Investigación	Población y Muestra
¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la Satisfacción Laboral en los colaboradores de la empresa Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022	Existe una relación directa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores en Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022	Gestión Administrativa . Planificación: Metas y Objetivos, Nivel de Procedimientos, Estrategias . Organización: División del Trabajo, coordinación . Dirección: Toma de Decisiones, Motivación . Control: Establecer estándares, medición de resultados	La investigación será de tipo aplicada.	Total, de 50 colaboradores activos en Solutions & Invesments E.I.R.L.
Problemas Específicos	Objetivos Específicos	Hipótesis Específicas		Diseño de Investigación	Técnica
¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y factores motivacionales en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y factores motivacionales en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022	Existe una relación directa entre la Gestión Administrativa y factores motivacionales en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022	Variable Dependiente		Instrumento
¿Qué relación existe entre Gestión Administrativa y la condición laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022?	Determinar la relación entre Gestión Administrativa y la condición laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022	Existe una relación entre Gestión Administrativa y la condición laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022	Satisfacción Laboral . Factores Motivacionales: <i>Liderazgo, capacitaciones, comunicación</i> . Condiciones Laborales: <i>Ambiente laboral, relaciones laborales, desarrollo profesional</i> . Aspectos Salariales: <i>Sueldos, situación laboral, seguridad laboral, incentivos</i>		Cuestionario de tipo Ordinal con escala de Likert de 5 ítems.
¿Qué relación existe entre la Gestión Administrativa y aspectos salariales en Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022?	Determinar la relación entre la Gestión Administrativa y aspectos salariales en Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022	Existe una relación entre la Gestión Administrativa y aspectos salariales en Solutions & Invesments E.I.R.L., Trujillo - 2022			

Anexo N.º 04: Instrumentos y matriz de validación

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información sobre la gestión administrativa en Solutions & Investments E.I.R.L. Se agradece por anticipado su colaboración

Instrucciones: Estimado (a) se procederá hacerle algunas preguntas por lo que se le pide marque con una (X) la respuesta que usted considera conveniente, según la escala de medición:

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

Nº	INDICADORES/ ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planeación						
1	¿Apoya a la empresa en el cumplimiento de las metas y objetivos?					
2	¿Los procedimientos administrativos se planifican en función a los objetivos y metas?					
3	¿El área donde labora desarrolla sus actividades teniendo en cuenta procedimientos fijados por la empresa?					
4	¿Cree que los procesos administrativos se enmarcan en lo planificado por la empresa?					
5	¿La empresa cuenta con estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos?					
6	¿Durante el desarrollo de sus labores aplica estrategias de planificación determinadas por su área?					
Organización						
7	¿La empresa cuenta con políticas institucionales que comprenden sus necesidades?					
8	¿Considera que es favorable el trabajo dividido proporcionalmente?					
9	¿Considera que el jefe de área coordina con el personal a su cargo?					
10	¿Existe coordinación entre las áreas de la empresa inmersas en sus actividades?					
Dirección						
11	¿Cree usted que el titular de la empresa toma decisiones acertadas durante el desarrollo de su gestión?					
12	¿Cree usted que el jefe de área toma decisiones acertadas?					
13	¿La empresa cuenta con políticas de motivación para sus trabajadores?					
14	¿Considera que la empresa se preocupa por la motivación de sus trabajadores?					
Control						
14	¿Considera que la empresa establece estándares de calidad para medir el desempeño de las áreas?					
15	¿El área donde labora se sujeta a los estándares de calidad fijados por la empresa?					
16	¿La empresa supervisa el desempeño de sus trabajadores?					
17	¿El cumplimiento de metas y objetivos son controlados para mejores resultados?					

Gracias por su colaboración.

CUESTIONARIO PARA EVALUAR LA SATISFACCIÓN LABORAL

La presente encuesta tiene por finalidad recabar información sobre la satisfacción laboral del personal administrativo en Solutions & Investments E.I.R.L. Se agradece por anticipado la colaboración del personal administrativo.

Instrucciones: Estimado (a) se procederá hacerle algunas preguntas por lo que se le pide marque con una (X) la respuesta que usted considera conveniente, según la escala de medición:

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

N°	INDICADORES/ ÍTEMS	1	2	3	4	5
Factores Motivacionales						
1	¿El titular de la empresa cuenta con capacidad de liderazgo?					
2	¿Cree usted que el jefe inmediato fomenta el trabajo en equipo?					
3	¿Frecuentemente recibe capacitaciones por parte de la empresa?					
4	¿La empresa se preocupa por que el personal se capacite según el puesto que desempeña?					
5	¿Considera que la comunicación entre los trabajadores es positiva?					
6	¿Existe una comunicación fluida entre los directivos, jefes y personal?					
Condiciones Laborales						
7	¿El espacio donde trabaja reúne las condiciones adecuadas para desempeñar sus funciones?					
8	¿Considera que el ambiente laboral en el trabajo es adecuado?					
9	¿La empresa realiza charlas sobre relaciones interpersonales?					
10	¿Existe buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?					
11	¿La empresa realiza cursos de rendimiento y crecimiento profesional según las funciones que realiza?					
12	¿La empresa promueve y da oportunidades de desarrollo profesional a sus trabajadores?					
Aspectos Salariales						
13	¿El sueldo que percibe según su puesto de trabajo satisface sus necesidades?					
14	¿Existe aumento de sueldo por el buen desempeño de sus labores?					
15	¿Se siente conforme con las labores que realiza?					
16	¿El trabajo que realiza se sustenta con el sueldo que gana?					
17	¿El contrato actual que tiene le hace sentir salvaguardado por la entidad?					
18	¿La situación actual en el trabajo le brinda satisfacción?					
19	¿La entidad brinda posibilidad de ascenso y escala laboral al personal?					
20	¿Se reconoce su productividad con algún tipo de incentivo?					

Gracias por su colaboración.

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la gestión administrativa.

3. TESISISTA:

Br.: Tarrillo Carrasco, Rosita Yubel

4. DECISIÓN:

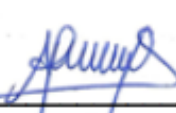
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 10 de noviembre de 2021


Firma/DNIN°16796773
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Tarrillo Carrasco, Rosita Yubel

4. DECISIÓN:


Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 10 de noviembre de 2021


Firma/DNI N°16796773
EXPERTO

INFORME DE VALIDACION DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la gestión administrativa.

3. TESISISTA:

Br.: Tarrillo Carrasco, Rosita Yubel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 10 de noviembre de 2021



Firma/DNIN°41472196
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Tarrillo Carrasco, Rosita Yubel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Jaén, 10 de noviembre de 2021



Firma/DNI N°41472196
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la gestión administrativa.

3. TESISISTA:

Br.: Tarrillo Carrasco, Rosita Yubel

4. DECISIÓN:

Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de noviembre de 2021



Dr. Alexander Huaman Monteza
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma/DNIN°27729432
EXPERTO

INFORME DE VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

1. TÍTULO DE LA INVESTIGACIÓN:

Gestión administrativa y satisfacción laboral del personal administrativo de la Universidad Nacional de Jaén

2. NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

Cuestionario para evaluar la satisfacción laboral.

3. TESISISTA:

Br.: Tarrillo Carrasco, Rosita Yubel

4. DECISIÓN:

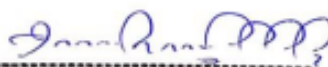
Después de haber revisado el instrumento de recolección de datos, procedió a validarlo teniendo en cuenta su forma, estructura y profundidad; por tanto, permitirá recoger información concreta y real de la variable en estudio, coligiendo su pertinencia y utilidad.

OBSERVACIONES: Apto para su aplicación

APROBADO: SI

NO

Chiclayo, 13 de noviembre de 2021


Dr. Alexander Huaman Monteza
GESTIÓN PÚBLICA Y GOBERNABILIDAD

Firma/DNI N°27729432
EXPERTO

MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión administrativa

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta					CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI	NO	
Gestión Administrativa	Planificación	Metas y Objetivos	1. ¿Apoya a la empresa en el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X		X		
			2. ¿Los procedimientos administrativos se planifican en función a los objetivos y metas?						X		X		X		X		
		Nivel de Procedimientos	3. ¿El área donde labora desarrolla sus actividades teniendo en cuenta procedimientos fijados por la empresa?						X		X		X		X		
			4. ¿Cree que los procesos administrativos se enmarcan en lo planificado por la empresa?						X		X		X		X		
		Estrategias	5. ¿La empresa cuenta con estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X		X		
			6. ¿Durante el desarrollo de sus labores aplica estrategias de planificación determinadas por su área?						X		X		X		X		
	Organización	División del Trabajo	7. ¿La empresa cuenta con políticas institucionales que comprenden sus necesidades?						X		X		X		X		
			8. ¿Considera que es favorable el trabajo dividido proporcionalmente?						X		X		X		X		
		Coordinación	9. ¿Considera que el jefe de área coordina con el personal a su cargo?						X		X		X		X		

			10. ¿Existe coordinación entre las áreas de la empresa inmersas en sus actividades?						X		X		X		X			
	Dirección	Toma de decisiones	11. ¿Cree usted que el titular de la empresa toma decisiones acertadas durante el desarrollo de su gestión?						X		X		X		X			
12. ¿Cree usted que el jefe de área toma decisiones acertadas?									X		X		X		X			
Motivación		13. ¿La empresa cuenta con políticas de motivación para sus trabajadores?								X		X		X		X		
		14. ¿Considera que la empresa se preocupa por la motivación de sus trabajadores?								X		X		X		X		
	Control	Establecer estándares	15. ¿Considera que la empresa establece estándares de calidad para medir el desempeño de las áreas?						X		X		X		X			
16. ¿El área donde labora se sujeta a los estándares de calidad fijados por la empresa?										X		X		X		X		
Medición de Resultados		17. ¿La empresa supervisa el desempeño de sus trabajadores?								X		X		X		X		
		18. ¿El cumplimiento de metas y objetivos son controlados para mejores resultados?								X		X		X		X		



Mg. Miguel Elias Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Buena	Muy buena	Excelente
		x		

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : _____ PINGLO BAZAN MIGUEL ELÍAS _____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : _____ MBA _____



DNI N°40717454.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignar una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

	Relaciones Laborales	9. ¿La empresa realiza charlas sobre relaciones interpersonales?																				
		10. ¿Existe buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?																				
		Desarrollo Profesional	11. ¿La empresa realiza cursos de rendimiento y crecimiento profesional según las funciones que realiza?																			
			12. ¿La empresa promueve y da oportunidades de desarrollo profesional a sus trabajadores?																			
	Aspectos Salariales	Sueldos	13. ¿El sueldo que percibe según su puesto de trabajo satisface sus necesidades?																			
			14. ¿Existe aumento de sueldo por el buen desempeño de sus labores?																			
		Situación laboral	15. ¿Se siente conforme con las labores que realiza?																			
			16. ¿El trabajo que realiza se sustenta con el sueldo que gana?																			
		Seguridad Laboral	17. ¿El contrato actual que tiene le hace sentir salvaguardado por la entidad?																			
			18. ¿La situación actual en el trabajo le brinda satisfacción?																			
Incentivos		19. ¿La entidad brinda posibilidad de ascenso y escala laboral al personal?																				
		20. ¿Se reconoce su productividad con algún tipo de incentivo?																				



Mg. Miguel Elias Pinglo Bazán
DNI N° 40717454

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : PINGLO BAZAN MIGUEL ELÍAS

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MBA



DNI N°40717454.....

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

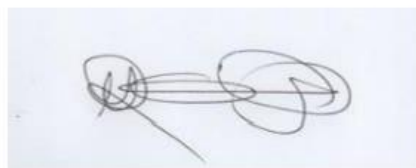
MATRIZ DE VALIDACIÓN POR JUICIO DE EXPERTO

TÍTULO DEL ESTUDIO: Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para evaluar la gestión administrativa

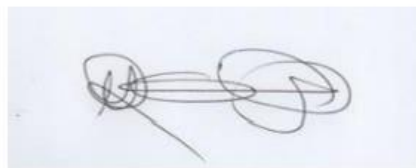
VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	Opción de respuesta				CRITERIOS DE EVALUACIÓN								OBSERVACIONES Y/O RECOMENDACIONES	
				Siempre	Casi siempre	A veces	Casi nunca	Nunca	Relación entre la variable y dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y los ítems		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
									SI	NO	SI	NO	SI	NO	SI		NO
Gestión Administrativa	Planificación	Metas y Objetivos	1. ¿Apoya a la empresa en el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X		X		
			2. ¿Los procedimientos administrativos se planifican en función a los objetivos y metas?						X		X		X		X		
		Nivel de Procedimientos	3. ¿El área donde labora desarrolla sus actividades teniendo en cuenta procedimientos fijados por la empresa?						X		X		X		X		
			4. ¿Cree que los procesos administrativos se enmarcan en lo planificado por la empresa?						X		X		X		X		
		Estrategias	5. ¿La empresa cuenta con estrategias para el cumplimiento de metas y objetivos?						X		X		X		X		
			6. ¿Durante el desarrollo de sus labores aplica estrategias de planificación determinadas por su área?						X		X		X		X		
	Organización	División del Trabajo	7. ¿La empresa cuenta con políticas institucionales que comprenden sus necesidades?						X		X		X		X		
			8. ¿Considera que es favorable el trabajo dividido proporcionalmente?						X		X		X		X		
		Coordinación	9. ¿Considera que el jefe de área coordina con el personal a su cargo?						X		X		X		X		

			10. ¿Existe coordinación entre las áreas de la empresa inmersas en sus actividades?							X		X		X		X	
Dirección	Toma de decisiones		11. ¿Cree usted que el titular de la empresa toma decisiones acertadas durante el desarrollo de su gestión?							X		X		X		X	
			12. ¿Cree usted que el jefe de área toma decisiones acertadas?							X		X		X		X	
	Motivación		13. ¿La empresa cuenta con políticas de motivación para sus trabajadores?							X		X		X		X	
			14. ¿Considera que la empresa se preocupa por la motivación de sus trabajadores?								X		X		X		X
Control	Establecer estándares		15. ¿Considera que la empresa establece estándares de calidad para medir el desempeño de las áreas?							X		X		X		X	
			16. ¿El área donde labora se sujeta a los estándares de calidad fijados por la empresa?							X		X		X		X	
	Medición de Resultados		17. ¿La empresa supervisa el desempeño de sus trabajadores?							X		X		X		X	
			18. ¿El cumplimiento de metas y objetivos son controlados para mejores resultados?								X		X		X		X



Ms. Pablo Ricardo Ciudad Fernández
DNI N° 17873919

			10. ¿Existe coordinación entre las áreas de la empresa inmersas en sus actividades?							X		X		X		X	
Dirección	Toma de decisiones		11. ¿Cree usted que el titular de la empresa toma decisiones acertadas durante el desarrollo de su gestión?							X		X		X		X	
			12. ¿Cree usted que el jefe de área toma decisiones acertadas?							X		X		X		X	
	Motivación		13. ¿La empresa cuenta con políticas de motivación para sus trabajadores?							X		X		X		X	
			14. ¿Considera que la empresa se preocupa por la motivación de sus trabajadores?								X		X		X		X
Control	Establecer estándares		15. ¿Considera que la empresa establece estándares de calidad para medir el desempeño de las áreas?							X		X		X		X	
			16. ¿El área donde labora se sujeta a los estándares de calidad fijados por la empresa?							X		X		X		X	
	Medición de Resultados		17. ¿La empresa supervisa el desempeño de sus trabajadores?							X		X		X		X	
			18. ¿El cumplimiento de metas y objetivos son controlados para mejores resultados?								X		X		X		X



Ms. Pablo Ricardo Ciudad Fernández
DNI N° 17873919

	Relaciones Laborales	9. ¿La empresa realiza charlas sobre relaciones interpersonales?																				
		10. ¿Existe buena relación laboral con sus compañeros de trabajo?																				
		Desarrollo Profesional	11. ¿La empresa realiza cursos de rendimiento y crecimiento profesional según las funciones que realiza?																			
			12. ¿La empresa promueve y da oportunidades de desarrollo profesional a sus trabajadores?																			
	Aspectos Salariales	Sueldos	13. ¿El sueldo que percibe según su puesto de trabajo satisface sus necesidades?																			
			14. ¿Existe aumento de sueldo por el buen desempeño de sus labores?																			
		Situación laboral	15. ¿Se siente conforme con las labores que realiza?																			
			16. ¿El trabajo que realiza se sustenta con el sueldo que gana?																			
		Seguridad Laboral	17. ¿El contrato actual que tiene le hace sentir salvaguardado por la entidad?																			
			18. ¿La situación actual en el trabajo le brinda satisfacción?																			
Incentivos		19. ¿La entidad brinda posibilidad de ascenso y escala laboral al personal?																				
		20. ¿Se reconoce su productividad con algún tipo de incentivo?																				



Ms. Pablo Ricardo Ciudad Fernández
DNI N° 17873919

RESULTADO DE LA VALIDACIÓN DEL INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO:

OBJETIVO:

DIRIGIDO A:

VALORACIÓN DEL INSTRUMENTO:

Deficiente	Regular	Bueno	Muy bueno	Excelente

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR : CIUDAD FERNÁNDEZ PABLO RICARDO_____

GRADO ACADÉMICO DEL EVALUADOR : MAESTRO EN GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO_____



DNI N° 17873919

NOTA: Quien valide el instrumento debe asignarle una valoración marcando un aspa en el casillero que corresponda (x)

Anexo N.º 05: Carta de presentación



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN PARA PUBLICAR SU IDENTIDAD EN LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Datos Generales

Nombre de la Organización:	RUC: 20602653081
SOLUTIONS & INVESMENTS E.I.R.L	
Nombre del Titular o Representante legal:	
Nombres y Apellidos José Luis Castillo Mejía	DNI: 18837494

Consentimiento:

De conformidad con lo establecido en el artículo 7º, literal "f" del Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo (*), autorizo , no autorizo publicar LA IDENTIDAD DE LA ORGANIZACIÓN, en la cual se lleva a cabo la investigación:

Nombre del Trabajo de Investigación	
Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en Solutions & Invesments E.I.R.L Trujillo 2022	
Nombre del Programa Académico: Administración	
Autores: Carlos Daniel Geldres Ramos Anthony Joel Lara Chavez	DNI: 71328536 71235844

En caso de autorizarse, soy consciente que la investigación será alojada en el Repositorio Institucional de la UCV, la misma que será de acceso abierto para los usuarios y podrá ser referenciada en futuras investigaciones, dejando en claro que los derechos de propiedad intelectual corresponden exclusivamente al autor (a) del estudio.

Lugar y Fecha: Trujillo 18/05/2022

Firma: 

(Titular o Representante legal de la Institución)

(*): Código de Ética en Investigación de la Universidad César Vallejo-Artículo 7º, literal " f " Para difundir o publicar los resultados de un trabajo de investigación es necesario mantener bajo anonimato el nombre de la institución donde se llevó a cabo el estudio, salvo el caso en que haya un acuerdo formal con el gerente o director de la organización, para que se difunda la identidad de la institución. Por ello, tanto en los proyectos de investigación como en los informes o tesis, no se deberá incluir la denominación de la organización, pero sí será necesario describir sus características.

Anexo N.º 07: Prueba de normalidad

Se realizó una prueba de normalidad de datos con el propósito de determinar qué tipo de prueba estadística se debe utilizar para el contraste de la hipótesis.

Decisión:

- ✓ Si Sig. > **0.05**, los datos mantienen una distribución normal.
- ✓ Si Sig. < **0.05**, los datos no mantienen una distribución normal.

Tabla

Prueba de normalidad de datos Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
G. A	,205	50	,000	,901	50	,001
S. L.	,131	50	,032	,878	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Nota: IBM SPSS 26

En la tabla se observan los resultados, al tener una muestra igual a 50 personas se utilizó la prueba de normalidad del estadístico Kolmogórov-Smirnov, que al analizar los datos de las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral, dio como resultado una significancia de 0,000, siendo menor al 0,05, lo que indica que sus datos no mantienen una distribución normal, por lo tanto, el desarrollo de esta investigación será trabajado con la prueba no paramétrica Rho de Spearman.

Anexo N.º 08: Confiabilidad de los instrumentos

Para conocer la confiabilidad del instrumento de las variables Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral, se aplicó una prueba piloto a 15 colaboradores de la empresa Solutions & Invesments E.I.R.L., mediante el uso del programa SPSS 26 se calculó el Alfa de Cronbach de ambas variables, teniendo como resultado 0,918 y 0.939 respectivamente.

Coefficiente de alfa de Cronbach para instrumento de Gestión Administrativa

Nº Encuestas Piloto	Preguntas/items																	Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	Sum fila (t)
1	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	28
2	2	3	2	1	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	47
3	3	4	3	5	4	1	2	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	50
4	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	28
5	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	28
6	1	4	3	3	3	5	4	4	2	5	4	5	4	3	2	2	1	55
7	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	32
8	2	3	2	2	3	4	3	1	3	4	3	3	2	3	3	3	1	45
9	1	1	1	2	3	2	1	2	3	2	3	1	1	2	1	1	1	28
10	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	32
11	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	2	2	2	1	1	33
12	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	1	1	1	1	27
13	2	3	2	1	2	3	2	2	4	4	3	2	3	3	4	3	4	47
14	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	32
15	1	1	1	2	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	1	1	1	26
PROMEDIO	1.60	2.07	1.47	2.13	2.80	2.40	1.53	2.13	3.00	2.67	2.80	2.20	1.73	2.27	2.00	1.60	1.47	Varianza Total
DESV EST S _i	0.63	1.10	0.74	0.92	0.56	0.99	0.92	0.64	0.53	1.05	0.56	1.21	0.96	0.80	1.07	0.91	1.06	Columnas
VARIANZA por ítem	0.40	1.21	0.55	0.84	0.31	0.97	0.84	0.41	0.29	1.10	0.31	1.46	0.92	0.64	1.14	0.83	1.12	Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	13.34																	98.12

Nº ítems: 17

$\alpha = 0.918$

Coeficiente de alfa de Cronbach para instrumento de Satisfacción Laboral

N° Encuestas Piloto	Preguntas/ítems																				Total
	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17	P18	P19	P20	Sum fila (t)
1	4	3	3	4	4	1	3	3	4	4	3	5	4	4	3	4	3	3	4	4	70
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	64
3	5	5	5	3	5	5	1	5	5	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	90
4	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	4	2	58
5	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	5	5	5	5	5	1	5	5	5	73
6	4	5	5	5	5	5	2	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	87
7	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	2	5	88
8	1	1	2	2	1	4	3	2	2	1	3	2	2	2	3	1	1	1	1	1	36
9	5	1	5	5	5	5	5	1	5	2	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	85
10	5	3	4	4	3	4	4	2	1	4	4	3	1	2	3	5	4	4	4	4	68
11	4	3	5	4	3	5	3	4	2	4	3	5	4	4	3	3	4	4	1	4	72
12	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	2	3	1	2	2	1	1	4	3	4	43
13	2	2	2	1	2	3	2	2	1	1	3	2	3	5	3	2	3	3	5	4	51
14	2	2	1	2	3	2	1	2	3	2	1	2	1	2	2	1	2	3	4	2	40
15	4	5	5	4	4	3	4	4	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	77
PROMEDIO	3.33	2.93	3.33	3.40	3.47	3.53	2.93	3.13	3.00	3.00	3.27	3.47	3.27	3.60	3.47	3.20	3.33	3.73	3.67	3.73	Varianza Total
DESV EST S _i	1.29	1.44	1.50	1.24	1.19	1.30	1.33	1.30	1.41	1.25	1.10	1.30	1.44	1.24	1.06	1.61	1.45	1.03	1.40	1.22	Columnas
VARIANZA por ítem	1.67	2.07	2.24	1.54	1.41	1.70	1.78	1.70	2.00	1.57	1.21	1.70	2.07	1.54	1.12	2.60	2.10	1.07	1.95	1.50	Varianzas total de ítems S _i ²
SUMA DE VARIANZAS de los ítems S _i ²	34.51																				319.74

N° Ítems: 20

$\alpha = 0.939$



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en los colaboradores de Solutions & Invesments E.I.R.L, Trujillo - 2022", cuyos autores son GELDRES RAMOS CARLOS DANIEL, LARA CHAVEZ ANTHONY JOEL, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 24.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

He revisado dicho reporte y concluyo que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la Tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

En tal sentido, asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

TRUJILLO, 26 de Noviembre del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
PINGLO BAZAN MIGUEL ELIAS DNI: 40717454 ORCID: 0000-0001-7130-0156	Firmado electrónicamente por: MPINGLO el 02-12- 2022 11:12:04

Código documento Trilce: TRI - 0455954