



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSTGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE
NEGOCIOS - MBA**

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

**TESIS PARA OBTENER GRADO ACADÉMICO DE MAESTRA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Autora:

Br. Torres Olivo, Jessica Jassira
(ORCID: 0000-0002-8519-0944)

Asesor:

Mg. Cotrina Villar, Aldo
(ORCID: 0000-0003-0425-9194)

Línea de Investigación:

Modelos y Herramientas Gerenciales

Perú – 2019

Dedicatoria

Se lo dedico a Dios; ya que es él quien me otorga sabiduría y conocimiento día a día; también agradecer porque es él ser, quien me fortalece, me llena de oportunidades y misericordia cada mañana. Por lo tanto, se lo dedico ya que gracias a él tengo el privilegio de presentar esta investigación que es de gran importancia para lograr con todo lo que me he propuesto.

A mis padres, Leoncio Torres Leiva y Gloria Olivo Sánchez; porque siempre están apoyándome de manera incondicional. Se lo dedico especialmente a mi madre porque es la persona que me ha enseñado a desafiar retos y a alcanzar mis metas; y a su vez por la confianza y por la gran ayuda que me demostró cuidando de mi princesa; ya que sin su apoyo no hubiera culminado mis estudios.

A mi pequeña princesa, Amy Angeline Torres Olivo quien llegó a mi vida para enseñarme a ser fuerte y a ser más decidida. Es por ti que continuaré porque mereces un mejor futuro.

Agradecimiento

Para este trabajo de investigación que he llegado a realizar fue necesario el apoyo incondicional de personas a las cuales agradezco inmensamente.

Agradezco a Dios, mi familia, amigos y a las personas que contribuyeron de forma directa o indirectamente en la realización de la presente investigación.

A mis asesores; Mg. Cotrina Villar Aldo y Dr. Yaché Cuenca Eduardo porque han sido guía y a su vez por compartir su conocimiento; por la atención y el tiempo que me brindaron durante todo el desarrollo de tesis y gracias a ello la presente investigación se ha podido realizar de la mejor manera posible. Además, agradecer a la Dra. Goicochea Sánchez Liesel por el tiempo y recomendaciones que me brindó para el desarrollo de mi investigación.

También agradezco a la Dra. Álvarez Silva Ximena por haberme guiado en el desarrollo y validación de mis instrumentos para mi investigación.

Al Ing. Hans Marmani Guzmán de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. por la gran ayuda y apoyo en el desarrollo del presente estudio y a su vez, por haberme permitido realizar los cuestionarios a los colaboradores de la empresa; también agradecer a todos los colaboradores por tomarse el debido tiempo para responder dichos cuestionarios y además por que formaron parte de mi investigación, por lo tanto, estoy sumamente agradecida ya que sin el permiso esta investigación no se hubiera llegado a culminar.

Y finalmente agradezco a la universidad César Vallejo la cual me permitió formarme profesionalmente y a la plana docente de la escuela de Administración, quienes en todos momentos guiaron mis pasos para el cumplimiento de dicha investigación.

Página del jurado

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Liesel Sisy Goicochea Sánchez', is written over a horizontal dashed line.

Dra. Liesel Sisy Goicochea Sánchez

Presidente

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Eduardo Javier Yache Cuenca', is written over a horizontal dashed line.

Dr. Eduardo Javier Yache Cuenca

Secretario

A handwritten signature in blue ink, appearing to read 'Aldo Cotrina Villar', is written over a horizontal dashed line.

Mg. Aldo Cotrina Villar

Vocal

Declaratoria de autenticidad

Yo,Torres Olivo Jessica Jassira.....estudiante de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo, sede Trujillo; declaro que la tesis titulada "Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa de Calzado Grupo Maronani S.A.C. del distrito El Bover, Trujillo 2019." presentada, en 78 folios para la obtención del grado académico demaestra..... es de mi autoría.

Por lo tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo a lo establecido por las normas de elaboración de trabajo académico.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresadamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagio.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinan el procedimiento disciplinario.

Trujillo, 03 de Agosto de 2019



Firma

Nombres y apellidos: Jessica Jassira Torres Olivo

DNI:71321653.....

Presentación

Señores miembros del jurado calificador

Cumpliendo con las disposiciones vigentes emanadas por el reglamento de Grados y Títulos de la Universidad César Vallejo, Escuela de Postgrado, maestría en administración de negocios - MBA, someto a criterio profesional la evaluación del presente trabajo de investigación titulado “Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019” elaborado con el propósito de obtener el título profesional de maestra en administración de negocios.

El presente estudio tuvo como objetivo determinar la relación entre gestión administrativa y satisfacción laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. - Trujillo.

Con la convicción de que se otorgará el valor justo y mostrando apertura a sus observaciones, le agradezco por anticipado las sugerencias y apreciaciones que se brinden a dicha investigación.

Jessica Jassira Torres Olivo

Índice

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad.....	v
Resumen	xi
Abstrac	xii
I. Introducción	13
1.1. Realidad problemática	13
1.2. Trabajos previos	15
1.3. Teorías relacionadas al tema	17
1.4. Formulación del problema.....	26
1.5. Justificación del estudio	26
1.6. Hipótesis	28
1.7. Objetivos.....	28
II. Método.....	29
2.1. Diseño de investigación	29
2.2. Variables, operacionalización.....	29
2.3. Población y muestra	31

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	31
2.5. Métodos de análisis de datos.....	31
2.6. Aspectos éticos.....	32
III. Resultados	33
3.1. Generalidades de la empresa	33
3.1.1. Descripción de la empresa.	33
3.2 Pruebas de hipótesis	40
3.2.1 Prueba de normalidad	40
3.2.2 Contrastación de la hipótesis	41
IV. Discusión	47
V. Conclusiones	50
VI. Recomendaciones	52
VII. Referencias	53
VIII. Anexos.....	55
Artículo Científico	74

Índice de Tablas

Tabla 1 Nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019	34
Tabla 2 Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019	35
Tabla 3 Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.....	36
Tabla 4 Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.....	38
Tabla 5 Prueba de normalidad de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019	40
Tabla 6 La gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.....	41
Tabla 7 La planificación y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019	43
Tabla 8 La organización y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.....	44
Tabla 9 La dirección y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.....	45
Tabla 10 El control y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019	46

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.	34
Figura 2. Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.	35
Figura 3. Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.	37
Figura 4. Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.	39
Figura 5. La gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.	42

Resumen

La investigación ha sido realizada en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C., la cual se dedica a fabricación y comercialización de calzado. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en dicha empresa.

En primer lugar, se realizó un diagnóstico de la situación actual de la empresa, se observó que existen deficiencias en la parte administrativa como es la planificación, organización, dirección y control lo cual conlleva a una mala gestión administrativa y por consiguiente existe baja satisfacción en los colaboradores. La hipótesis de la investigación es que existe relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; ya que si hay una buena base como son los procesos administrativos que son parte de la gestión administrativa existirá una satisfacción positiva en los colaboradores.

El estudio presenta un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Se aplicó el cuestionario a 45 colaboradores tanto de la variable gestión administrativa como de la variable satisfacción laboral. También cabe mencionar que los instrumentos utilizados se elaboraron según escala de Likert que han tenido cuatro opciones de respuesta con 18 ítems para la primera variable que es gestión administrativa y 10 ítems para la segunda variable que es satisfacción laboral.

Los resultados indican que si existe una correlación significativa entre ambas variables debido a que los procesos administrativos son pieza fundamental para lograr satisfacción en los colaboradores. ($Rho = 0.798$; $p < 0.05$).

Por lo tanto, el estudio concluye que la gestión administrativa es importante y se debe tener en cuenta los procesos administrativos y de esta manera conseguir que no haya ningún inconveniente entre los colaboradores. Además, es primordial dar importancia al recurso humano ya que de ellos depende el funcionamiento para poder cumplir con todos los objetivos propuestos, y todo se logra con la coordinación del personal que labora en la empresa.

Palabras Clave: Gestión administrativa, satisfacción, colaboradores.

Abstrac

The research has been carried out in footwear company GRUPO MARMANI S.A.C., which is dedicated to the manufacture and marketing of footwear. Its general objective was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in that company.

In the first place, a diagnosis of the current situation of the company is shown, it realizes that there are deficiencies in the administrative part such as planning, organization, management and control, which entails bad administrative management and therefore So much there is a low satisfaction in the collaborators. The hypothesis of the investigation is that there is a relationship between administrative management and job satisfaction; Since there is a good base as are the administrative processes that are part of the administrative management there will be a positive satisfaction in the collaborators.

The study presents a non-experimental, cross-sectional correlational design. The questionnaire was applied to 45 collaborators. It is also worth mentioning that the instruments were elaborated according to the principle that there were four response options with 18 articles for the first variable that is administrative management and 10 items for the second variable that is job satisfaction.

The results indicate that there is a significant relationship between both variables because the administrative processes are fundamental to achieve employee satisfaction. ($Rho=0.798$; $p<0.05$).

Therefore, the study concludes that administrative management is important and administrative processes must be taken into account and in this way there is no problem among collaborators. In addition, it is essential to give importance to the human resource and also to them depends on the operation to be able to fulfill all the proposed objectives, and everything is related to the coordination of the personnel that works in the company.

Keywords: Administrative management, satisfaction, collaborators

I. Introducción

1.1. Realidad problemática

En la actualidad las empresas públicas como privadas se ven en la necesidad de contar con una buena gestión administrativa con la finalidad de garantizar un producto o servicios de calidad a sus clientes, ya que una buena gestión administrativa va a crear un clima favorable en el nivel de satisfacción de los colaboradores.

La gestión administrativa para las empresas es un punto importante para el desarrollo empresarial; por lo tanto, es considerado fundamental para la obtención de mayores niveles de eficiencia.

Sin embargo, varios estudios afirman que una correcta percepción de la gestión administrativa genera una buena relación entre todos los colaboradores de la empresa. Es decir, en la medida en que directivos, junto con los colaboradores gestionen de manera adecuada todos los procesos; conlleva a una buena satisfacción laboral. Por otro lado, también debemos comprender que la satisfacción en el trabajo es un factor muy importante para poder lograr las metas propuestas como empresa.

La empresa GRUPO MARMANI S.A.C. se dedica a la fabricación y comercialización de calzado, debido a que recién está ingresando al mercado no cuenta con una buena gestión administrativa establecida. Por lo tanto, los trabajadores de la empresa manifiestan diversos grados de insatisfacción laboral, producto de diversos inconvenientes que no permiten a los trabajadores lograr niveles óptimos de satisfacción en el trabajo; más aún cuando no hay incentivos adecuados sobre la productividad del trabajador, superación personal y profesional que determinan a largo plazo en la baja motivación del trabajador y como resultado de una baja satisfacción laboral.

Posteriormente a los problemas descritos, esta investigación pretende profundizar el conocimiento de cómo la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral de los trabajadores. Esto, permite ampliar el interés y mostrar que hay formas de mejorar la gestión administrativa y por lo tanto la satisfacción en el trabajo de los colaboradores de dicha empresa.

Por lo tanto, permitirá generar propuesta de planes o alternativas que permitan superar los problemas administrativos existentes; es por ende que me involucre en el problema y aborde esta investigación, con la finalidad de determinar cómo se relacionan la gestión administrativa y la satisfacción laboral en dicha empresa.

1.2. Trabajos previos

1.1.1. Internacionales.

Lazo y Macas (2018) en su tesis “Propuesta de mejoras en gestión administrativa en la empresa MODERMUEBLE S.A, ciudad de Guayaquil”. Tuvieron como objetivo mejorar la gestión administrativa en la empresa con el fin de elaborar e implementar un manual de funciones y procedimientos para simplificar los procesos administrativos. En la parte metodológica señala que el estudio ha sido exploratorio y descriptivo. Se trabajó con una muestra de 1530 de un total de 334189 hogares que habitan en la ciudad Guayaquil en la zona centro sur. Dicho estudio llega a la siguiente conclusión:

Con el manual; todos los colaboradores conocerán como está constituida la empresa, los procedimientos, políticas que cuenta y se debe de respetar para disminuir errores operativos y evitar problemas en la empresa.

Torres Lissette (2015), en su tesis “Modelo de gestión administrativa para el área de producción y ventas en la empresa SOLINPEC de la ciudad de Ventanas” tuvo como objetivo principal: Realizar un modelo de gestión administrativa que coopere a los procesos de ventas del área de producción y venta de dicha empresa. Por lo tanto, realizó una encuesta a 30 trabajadores de la empresa y concluyo que:

Debe de determinarse un modelo de gestión administrativa que fomente las ventas, para que dicha empresa defina las estrategias que ayuden a mejorar la administración y de esta manera genere rentabilidad.

Haro (2015), en su tesis titulada “La gestión administrativa y su incidencia en el compromiso laboral de la Policía Nacional del Ecuador”. El estudio tuvo como objetivo contribuir de manera significativa con el personal policial en todos sus niveles jerárquicos. El enfoque del estudio es cuantitativo ya que se analiza la relación entre ambas variables. El tamaño de la muestra fue de 400 encuestados a nivel nacional. Por lo tanto, concluyó que existe una elevada incidencia de

la gestión en el compromiso de las personas; por consiguiente, darán una mayor importancia al talento humano.

1.1.2. Nacionales.

Quispe (2017) en su tesis “Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017”. Tuvo como objetivo determinar la relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado. En la parte metodológica señala que el tipo de estudio fue correlacional y el diseño de la investigación fue no experimental de corte transversal. El estudio se aplicó a 19 colaboradores de las microempresas de calzado en Cajamarca. Por lo tanto, llegó a la conclusión que:

En el estudio se determina que existe una relación entre la gestión empresarial con la productividad laboral.

Hinostroza y Romero (2018) en su tesis “Gestión Gerencial y su influencia en la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Intermetals R&D S.A.C.” de la universidad privada del norte, han tenido como objetivo identificar de qué manera la gestión gerencial influye en la satisfacción laboral de los trabajadores; lo cual lo aplicaron a 25 trabajadores de la empresa.

En el estudio concluyeron que la gestión gerencial influye significativamente en la satisfacción laboral de los trabajadores de dicha empresa.

Rodríguez Jean (2017), en su tesis titulada “Gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores del Ministerio de la Producción periodo 2016” de la universidad César Vallejo. El objetivo principal de esta investigación es establecer la relación entre la gestión administrativa y el nivel de satisfacción laboral de los colaboradores; la cual es un estudio descriptivo, de diseño correlacional no experimental y de corte transversal. En este estudio la población ha sido de 108 colaboradores a quienes se les encuestó modo censo.

En esta investigación se demostró que existe relación moderada, directa y significativa confirmando la relación entre las dos variables.

1.1.3. Locales.

Rodriguez (2017) en su tesis “Gestión administrativa y crecimiento de las MYPES de calzado en el distrito el porvenir, provincia de Trujillo 2016” de la universidad Antenor Orrego. Tuvo como objetivo primordial definir cuál es la relación entre la gestión administrativa y el crecimiento de las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir. Se aplicó el cuestionario a 70 MYPES.

Finalmente se llegó a la conclusión que la variable gestión administrativa se relaciona de manera directa con la del crecimiento.

1.3. Teorías relacionadas al tema

Para las variables: Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral se ha encontrado las siguientes teorías:

1.3.1. Gestión administrativa.

La gestión administrativa lo definen los siguientes autores:

1.3.1.1. Definiciones.

Según Chiavenato (2011) define que: “La gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir y controlar” (p. 90)

Stoner, Freeman y Gilbert (2009) determina la gestión como: "la disposición y organización de los recursos de un individuo o grupo para alcanzar los resultados esperados" (p. 37).

Según Rubio Rodríguez (2008) en su libro “Introducción a la gestión empresarial” menciona que:

La gestión funciona a través de personas, por lo general se necesita de un equipo de trabajo, para de esa manera lograr resultados para la empresa (p.35).

Según Jones y George (2014) sostuvieron que:

“La gestión administrativa es el estudio de cómo crear una estructura organizacional; ya que la estructura de la empresa es el sistema de relaciones laborales y de mando que controla la forma en que los colaboradores aprovechan los recursos para lograr las metas u objetivos establecidas por la empresa” (p.47).

Teniendo como base la definición establecida por el diccionario de la Real Academia Española (DRAE, 2010), da a conocer que la palabra gestión es la “Acción y efecto de gestionar”. Por lo tanto, nos deja esta pregunta, ¿Qué es gestionar?, es decir, “Hacer diligencias dirigidas al logro de un negocio o de un deseo cualquiera.”

1.3.1.2. Importancia de la Gestión Administrativa.

George Terry lo define de la siguiente manera: “la administración es un proceso distintivo que consiste en planear, organizar, ejecutar y controlar los recursos”. De allí su importancia, ya que a través de dicho proceso se puede lograr el cumplimiento y logro de objetivos planteados dentro de la empresa. (TERRY, 1986).

1.3.1.3. Objetivos de la Gestión Administrativa.

Los objetivos de la gestión administrativa son los siguientes:

- Aumentar la productividad en la empresa u organización a largo plazo.
- Mejorar el nivel de comunicación entre empleador-colaborador o viceversa.
- Utilizar adecuadamente los recursos organizacionales de Información.

- Ensayar a los integrantes de la empresa en el manejo adecuado de los recursos informacionales.

- Certificar la calidad de los productos de la empresa u organización.

1.3.1.4. Medios utilizados en la Gestión Administrativa.

1.3.1.4.1. Recursos Materiales.

Los recursos materiales son aquellos bienes evidentes con que cuenta la empresa, tales como: Instalaciones (oficinas, equipos, maquinaria, edificios, terrenos, etc.) y la materia prima que es aquello que forma parte del producto.

1.3.1.4.2. Recursos Técnicos.

Los recursos técnicos son aquellos que sirven como herramientas en la coordinación de los otros recursos. Los cuales podrían ser: Sistemas de producción, sistemas de ventas, sistemas de finanzas, sistemas administrativos, etc.

1.3.1.4.3. Recursos Humanos

Los recursos humanos son indispensables para cualquier grupo social; ya que de ellos depende el manejo y funcionamiento de los demás recursos. Por lo tanto, los Recursos Humanos poseen las siguientes características:

- Tienen la posibilidad de desarrollo.
- Cuentan con Experiencias y conocimientos.
- Tienen ideas, imaginación, creatividad.
- Cuentan con habilidades.
- Poseen sentimientos, etc.

1.3.1.5. Dimensiones de la Gestión administrativa.

Según los distintos autores establecen cuatro dimensiones de la gestión administrativa. Lo cual se tomará los conceptos de Chiavenato para el presente estudio:

- **Dimensión 1: Planificación**

Según Chiavenato (2007)

La planeación es la función administrativa que determina los objetivos que deben alcanzarse y qué debe hacerse para conseguirlos. Por lo tanto, se trata de un modelo teórico para la acción futura; ya que empieza por la determinación de los objetivos y detalla los planes necesarios para alcanzarlos de la mejor manera posible.

Planear y definir los objetivos determina a dónde se pretende llegar, qué debe hacerse, cuándo, cómo y en qué orden. (p. 143).

Según Hunt (1993) sostiene:

Es el proceso que tiene como fin, determinar el rumbo hacia el que va dirigido una empresa y a la vez los resultados que se esperan obtener a través de la definición de estrategias que garanticen la mayor probabilidad de éxito en la empresa (p. 221)

- **Dimensión 2: Organización**

Según Chiavenato (2007) manifiesta:

La organización consiste en el acto de organizar, estructurar e integrar todos los recursos y los órganos involucrados en la ejecución, y también establecer las relaciones entre ellos y las atribuciones de cada uno. (p. 148)

Según Hunt (1993, p. 221)

La organización comprende el diseño estructural de procesos funcionales, métodos y técnicas que se puedan aplicar para la distribución de recursos y responsabilidades que contribuyan a la simplificación del trabajo.

Münch (2010), acerca de la organización

La finalidad de la organización es simplificar el trabajo, coordinar y optimizar funciones y recursos. En otras palabras, es lograr que el funcionamiento de la empresa resulte sencillo para quienes trabajan en ella. Por lo tanto, es en esta etapa donde se definen las áreas funcionales, las estructuras, los procesos, sistemas y jerarquías para lograr los objetivos de la empresa, así como los sistemas y procedimientos para efectuar el trabajo. (p. 61)

- **Dimensión 3: Dirección**

Para Chiavenato (2007)

Después de la planeación y de la organización continuamos con la dirección, que es la tercera función administrativa donde consiste poner en marcha las actividades y ejecutarlas. El rol de la dirección es poner en acción y dinamizar la empresa. Por lo tanto, la dirección está relacionada con la acción, con la puesta en marcha, y tiene mucho que ver con la con la disposición de los recursos humanos de la empresa. (p. 149)

Según Hunt (1993, p. 221)

La dirección es la etapa de conducción que implica dirigir, influir y tomar decisiones, considerando elementos, como la comunicación, motivación y liderazgo; para de esta manera cumplir tareas esenciales.

- **Dimensión 4: Control**

Según Chiavenato (2007)

El control tiene como finalidad asegurar que los resultados de aquello que se estableció, organizó y dirigió, se ajusten tanto como sea posible a los objetivos determinados. La esencia del control reside en comprobar si dicha actividad controlada consigue los resultados esperados. (p. 151)

Según Hunt (1993, p. 221) “El control comprende la fase de seguimiento, evaluación de procesos y resultados, las cuales se ajustan a las actividades planificadas; con la finalidad de cumplir con metas establecidas. El control es una etapa muy importante ya que, nos sirve para verificar la situación real de la empresa”.

1.3.2. Satisfacción laboral.

1.3.2.1. Definición.

Landy y Conte (2005) expresa que “la satisfacción laboral es aquella actitud positiva o estado emocional de la persona que resulta de la valoración del trabajo o del hábito laboral” (p. 379).

Según Fleisman y Bass (1979) explican la satisfacción laboral con lo siguiente:

“Es una respuesta afectiva que da el trabajador a su puesto como resultado o consecuencia de la experiencia de este en su cargo, con relación a sus valores, es decir con lo que desea o espera de este. Consideran los mismos que la satisfacción tiene el mismo sentido que el placer. En definitiva, la satisfacción es una actitud general, como resultado de varias actitudes más específicas” (p. 34).

Robbins y Judge (2013) menciona que “la satisfacción laboral, describe un sentimiento positivo acerca de un puesto de trabajo; ya que cuando una persona que posee un alto nivel de satisfacción laboral tiene sentimientos positivos acerca de su puesto de trabajo y mientras que una persona insatisfecha tiene sentimientos netamente negativos” (p.74).

Davis y Newstrom (2003) afirman que la satisfacción laboral tiene tres cualidades en los colaboradores:

“Dedicación al trabajo, es el estado en que los empleados se sumergen en su trabajo, al invertir tiempo y energía en él, y consideran parte central de su vida” (p.4).

“Compromiso organizacional, llamado también lealtad de los empleados. Es el estado en que un colaborador se identifica con la organización y participa activamente en ella, es una práctica del empleado para persistir en la compañía a futuro” (p.4).

“Estado de ánimo en el trabajo, las emociones de los empleados acerca de su trabajo son muy dinámicas, ya que pueden cambiar en un mismo día, hora o minutos, estas actitudes se llaman estados de ánimo en el trabajo” (p.4).

1.3.2.2. Importancia de la Satisfacción laboral

Es importante tener en cuenta la satisfacción laboral dentro de la empresa porque trae buenos beneficios tanto para el colaborador como para la empresa. Asimismo, compromete una maduración de su cultura organizacional. Por lo tanto, Robbins (2004) plantea tres (3) razones por las que esta variable es importante:

- Los colaboradores insatisfechos faltan frecuentemente al trabajo y suelen renunciar.
- Los colaboradores satisfechos gozan de mejor salud y viven muchos más años.
- En la empresa los colaboradores reflejan cuan satisfechos están.

Por otro lado, García (2007) manifiesta dos puntos importantes por cual es importante la satisfacción:

- Para el trabajador:

La satisfacción laboral es un instrumento fundamental de desarrollo personal por qué; posibilita un equilibrio para la salud y bienestar de esta. También, permite que la persona tenga un desarrollo excelente obteniendo fuentes de recompensa donde la situación emocional refleja un estado de armonía, lo cual conlleva a una vida duradera. Por lo tanto, la probabilidad de muerte para los colaboradores satisfechos es de menor rango.

- Para la Organización:

La satisfacción laboral en la organización es primordial para el logro de las metas u objetivos. De manera que estas sean de forma horizontal (gerentes-colaborador) y de forma vertical (colaborador– colaborador). Además, es un punto a favor para crear un clima organizacional estable dentro la empresa u organización.

1.3.2.2. Factores determinantes para la satisfacción laboral.

Robbins (1998) citado en Pérez y Rivera (2015), menciona que considera que “los principales factores organizacionales que determinan la satisfacción laboral son: Satisfacción con el salario, Reto del trabajo, Sistema de recompensas justas, Satisfacción con el sistema de promociones y ascensos, Condiciones favorables de trabajo, Colegas que brinden apoyo y Compatibilidad entre personalidad y el puesto de trabajo” (p.52).

1.3.2.3. Dimensiones de la satisfacción laboral.

Las dimensiones de la satisfacción laboral que se toma en cuenta en este estudio están sobre la base de la prueba psicológica utilizada de Sonia Palma - SPC, quien determina lo siguiente:

- Condiciones Físicas y/o Materiales:

Son aquellos elementos físicos; lo cual forma parte para la realización de la labor cotidiana de trabajo.

- Beneficios Laborales y/o Remunerativos:

Los beneficios son el grado de complacencia en relación con la labor que se lleva a cabo en la empresa. Para Robbins (2004), todos los colaboradores quieren sistemas de salario y políticas de ascensos justos y adecuados, sin ambigüedades y acordes con sus expectativas. Y, Cifuentes (2008) llega a la conclusión que las compensaciones tienen sobre el colaborador un efecto económico, sociológico y

psicológico. Por tal motivo, manifiesta que una mala gestión del proceso de asignación de compensaciones podría afectar negativamente a los colaboradores y en última instancia a los resultados de la empresa u organización.

- Políticas Administrativas:

Las políticas administrativas tienen que ver con las normas institucionales dirigidas a regular la relación laboral y asociada directamente con el colaborador.

- Desarrollo Personal:

Es la oportunidad que posee el colaborador de hacer actividades significativas para la autorrealización. Así mismo; Fernández (1999) menciona que los colaboradores encuentran un reconocimiento por parte de los demás, lo cual les permite un ánimo para el crecimiento personal y profesional.

Según Chiang, M. & Otros (2008) citados por Sotomayor, F. (2013) establecen que las dimensiones de la satisfacción laboral son las siguientes:

- Satisfacción en relación con sus superiores
- Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo
- Satisfacción con su trabajo
- Satisfacción con el reconocimiento

La satisfacción en relación con sus superiores: “El comportamiento del jefe es uno de los principales determinantes de la satisfacción. Si bien la relación no es simple, según estudios, se ha llegado a la conclusión de que los colaboradores con líderes más tolerantes y considerados están más satisfechos que con líderes indiferentes, autoritarios u hostiles. También es importante que cuando los trabajadores no están muy motivados y encuentran su trabajo desagradable prefieren un líder que no los presione para mantener estándares altos de ejecución y/o desempeño. De manera general un jefe comprensivo escucha las opiniones de todos los colaboradores y demostrar interés permitirá una mayor satisfacción en cada uno de ellos” (p. 45).

Satisfacción con las condiciones físicas del trabajo: “A los colaboradores les interesa su espacio de trabajo; ya que su ambiente de trabajo les permita el bienestar personal, también les facilitará el desarrollar un buen trabajo. Por lo tanto, un ambiente físico cómodo y un adecuado diseño del lugar permitirán un mejor desempeño y favorecerá la satisfacción del trabajador” (p. 46).

Satisfacción con su trabajo: “Según estudios, los empleados tienden a preferir trabajos que les den oportunidad de usar sus habilidades, que ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación de cómo se están desempeñando, por consecuente esto causa placer y satisfacción”. (p. 47).

Satisfacción con el reconocimiento: “Existen dos tipos de reconocimientos relacionadas con la satisfacción laboral que son las extrínsecas y las intrínsecas. Los reconocimientos extrínsecos son aquellos que otorga la empresa por parte del supervisor, dependiendo del desempeño y el esfuerzo de los colaboradores. Las intrínsecas son las que el colaborador experimenta internamente como puede ser: sentimientos de competencia, el orgullo y la habilidad manual por un trabajo bien hecho”. (p. 47).

1.4. Formulación del problema

¿Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019?

1.5. Justificación del estudio

Teniendo en cuenta la perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista (2010, pp.40-41). El presente proyecto de investigación se justifica de la siguiente manera:

Conveniencia.

La presente investigación, sería muy importante para generar y enriquecer un mayor conocimiento sobre la gestión administrativa y como afecta a la satisfacción laboral en la empresa.

Relevancia Social.

La investigación tiene como finalidad conocer la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en la empresa GRUPO MARMANI S.A.C.; ya que se dará solución a una realidad problemáticas actual, que es de interés para la sociedad.

Implicaciones Prácticas.

El trabajo de investigación genera un aporte fundamental, debido a que permite a los colaboradores de la empresa de calzado, comprender en que consiste la gestión administrativa, así conocer las dimensiones que la componen y finalmente determinar la relación con la satisfacción laboral; todo esto con el propósito de promover un clima laboral saludable y satisfacción para todos los que laboramos en dicha empresa.

Los instrumentos que se van a usar para esta investigación pueden utilizarse como instrumentos de autoevaluación objetiva, ya que están debidamente validados por expertos conocedores del tema.

Valor Teórico.

La investigación abarca a la variable gestión administrativa y la variable satisfacción laboral, teniendo como base los aportes de diversos autores como de Chiavenato (2010) quien manifestó que la gestión administrativa es el proceso de planear, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos con la finalidad de lograr con los objetivos de la empresa. Los aportes de Sonia Palma (2004) quien define que la satisfacción laboral es la actitud hacia su propio trabajo en función a aspectos relacionados con las políticas administrativas, condiciones físicas, beneficios laborales y desarrollo personal; para la segunda variable.

Finalmente, este estudio podrá ser de utilidad para futuras investigaciones.

Utilidad Metodológica.

El trabajo de investigación se justifica metodológicamente por determinar la relación que existe entre ambas variables en los colaboradores de la empresa de calzado; para ello se emplea los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos concernientes que ayuden a conseguir la información adecuada y mediante el análisis de los datos contrastar la hipótesis planteada.

1.6. Hipótesis

Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.

1.7. Objetivos

➤ OBJETIVO GENERAL:

Determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.

➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

Identificar la relación de planeación y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.

Identificar la relación de organización y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.

Identificar la relación de dirección y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.

Identificar la relación de control y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.

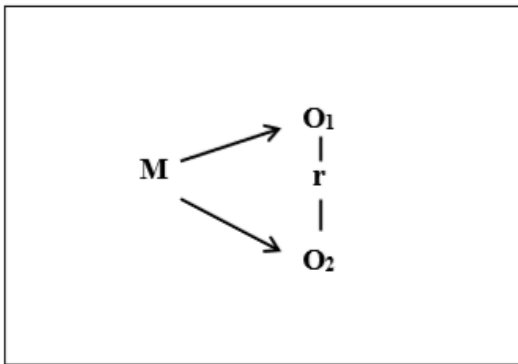
II. Método

2.1. Diseño de investigación

El diseño de la investigación es no experimental, porque en ambas variables de estudio, no existe ninguna manipulación y es de corte transversal; ya que los datos que se recolectarán serán en la empresa de calzado, en un periodo de tiempo determinado (enero – julio), duración de la investigación.

Esta investigación es descriptiva – correlacional porque tiene la finalidad de medir el grado de relación que existe entre ambas variables.

Se esquematiza de la siguiente manera:



Donde:

M: Trabajadores de la empresa de calzado.

O_1 : Gestión Administrativa

O_2 : Satisfacción Laboral

r : Relación entre variables

2.2. Variables, operacionalización

2.2.1. Variables.

Variable 1: Gestión administrativa

Variable 2: Satisfacción laboral

2.2.2. Operacionalización de variables.

Tabla 1: Operalización de variables

Variables	Definición Conceptual	Definición Operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala de medición
Gestión Administrativa	“La gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través del cumplimiento de las fases del proceso administrativo: Planear, organizar, dirigir y controlar” (Chiavenato 2011, p. 90)	Para esta variable se tomó el instrumento de gestión administrativa con escala de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	Planeación	- Objetivos - Procesos	Ordinal y de Intervalo
			Organización	- Actividades establecidas	
			Dirección	- Función administrativa	
			Control	- Cumplimiento de objetivos	
Satisfacción Laboral	“La actitud hacia su propio trabajo en función a aspectos relacionados con las políticas administrativas, beneficios laborales, desarrollo personal, condiciones físicas que faciliten al desarrollo de las actividades” (Palma 2004, p.74).	Para esta variable se tomó en cuenta el instrumento de satisfacción laboral con escala de Likert de nunca, casi nunca, a veces, casi siempre, siempre.	Políticas	- Horario de trabajo	Ordinal y de Intervalo
			Administrativas	- Sanciones	
			Condiciones Físicas	- Ambiente Físico - Distribución física	
			Beneficios laborales	- Remuneraciones	
			Desarrollo Personal	- Desarrollo en el puesto - Relaciones Humanas	

2.3. Población y muestra

2.3.1. Población.

La población de mi investigación está constituida por 45 colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C.

2.3.2. Muestra.

Debido a que la población de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. es pequeña se considerará a los 45 colaboradores.

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

Técnica

La técnica que se usó para la presente investigación es la encuesta, la cual está basado en preguntas específicas dirigidas a un número considerable de colaboradores de la empresa de calzado tanto de la variable gestión administrativa como de la satisfacción laboral. (Anexo N°02).

Validez

Para definir la validez de los instrumentos, los cuales están sujetas a consideraciones del juicio de expertos. Según Hernández, Fernández y Baptista (2010), la finalidad del juicio de expertos es para verificar la validez de dichos cuestionarios ya que ellos son conocedores de los elementos de adecuación de los criterios. (Anexo N°03).

Confiabilidad

De un total de 15 pruebas piloto realizadas para medir la confiabilidad del instrumento se obtuvo un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de $\alpha = 0.786$ para el instrumento que evalúa el nivel de gestión administrativa, y un índice de confiabilidad alfa de Cronbach de $\alpha = 0.818$ para el instrumento que evalúa la satisfacción laboral, lo cual indica que los instrumentos son confiables. (Ver Anexo N°04).

2.5. Métodos de análisis de datos

Con el propósito de dar respuesta a los objetivos e hipótesis trazadas en mi investigación, se usará los siguientes métodos estadísticos:

2.5.1 Tablas estadísticas

Las tablas estadísticas nos permitirán clasificar las distribuciones de frecuencias de la variable, lo cual es el objeto de estudio, en base a los baremos seleccionados, para analizar e interpretar el comportamiento de dichas variables.

2.5.2 Gráficos estadísticos

Los gráficos estadísticos nos permitirán analizar visualmente los datos consignados en las tablas estadísticas, para interpretar el comportamiento de las variables de dicha investigación.

2.5.3 Medidas estadísticas

Para el procesamiento de los datos de dicha investigación se usó el paquete estadístico SPSS y el Microsoft Excel, de manera que se elaboró cuadros de distribución de frecuencia y llevando a cabo la contrastación de las pruebas de hipótesis. De igual manera, se utilizará el siguiente cálculo estadístico.

Prueba estadística:

- Prueba de Shapiro Wilk: Prueba que se usa para contrastar los datos y es recomendable cuando el tamaño de la muestra es inferior a 50.
- Prueba de Spearman: Prueba no paramétrica para contrastar las hipótesis de dicha investigación.

2.6. Aspectos éticos

En la presente investigación los colaboradores de la empresa de calzado serán informados del procedimiento como parte de los criterios éticos establecido por la empresa GRUPO MARMANI S.A.C.; para la intervención a cada colaborador. También se tendrá en cuenta los siguientes aspectos éticos como es el de respetar la propiedad intelectual y proteger los derechos individuales de cada colaborador; ya que de esta manera podré obtener datos reales para mi investigación.

III. Resultados

3.1. Generalidades de la empresa

3.1.1. Descripción de la empresa.

La empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C., actualmente cuenta con 45 colaboradores. Esta empresa se dedica a la fabricación y comercialización de calzado y está dirigido exclusivamente al público femenino entre 18 a 25, lo cual tiene como finalidad satisfacer las necesidades del público objetivo. Por lo tanto, lo que ofrece la empresa son calzados de moda, estilo, elegancia, calidad y comodidad, lo cual está diseñado con cuero peruano y busca posicionarse como una marca reconocida en el mercado, ya que están al tanto de la tendencia en moda para que los diseños sean nuevos e innovadores. Estos productos pasan por un riguroso proceso de calidad, donde se cuida mucho el acabado y presentación. También cuenta con una estrategia definida de marketing y publicidad, que no solo vende un producto, sino un estilo de vida.

Misión:

Somos una empresa de calzado dedicada a la fabricación y comercialización de calzado para dama, ofreciendo variedad de diseños y modelos.

Visión:

Ser una empresa líder en calzado de dama a nivel nacional en la producción y comercialización de calzado artesanal garantizando la calidad con un personal altamente calificado y competitivo en las diferentes áreas de producción.

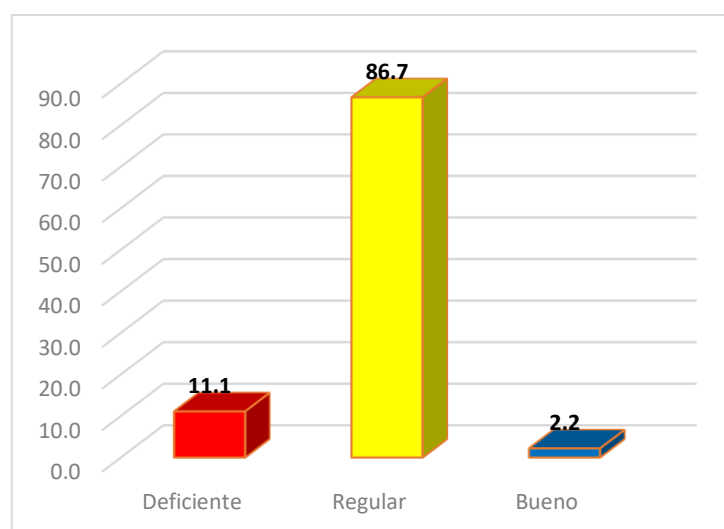
Tabla 1
Nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

Variable 1	N°	%
Gestión Administrativa		
Deficiente	5	11.1
Regular	39	86.7
Bueno	1	2.2
Total	45	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión administrativa en la empresa de calzado, Trujillo.

Descripción.

En la Tabla 1 se visualiza que el 86.7% de los colaboradores perciben un nivel regular con respecto a la gestión administrativa, el 11.1% tienen un nivel deficiente, y el 2.2% tienen un nivel bueno. Determinándose que la gestión administrativa en la empresa de calzado desde la perspectiva de los colaboradores es de nivel regular deficiente (97.8%).



Fuente: Tabla 1.

Figura 1. Nivel de gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.

Tabla 2

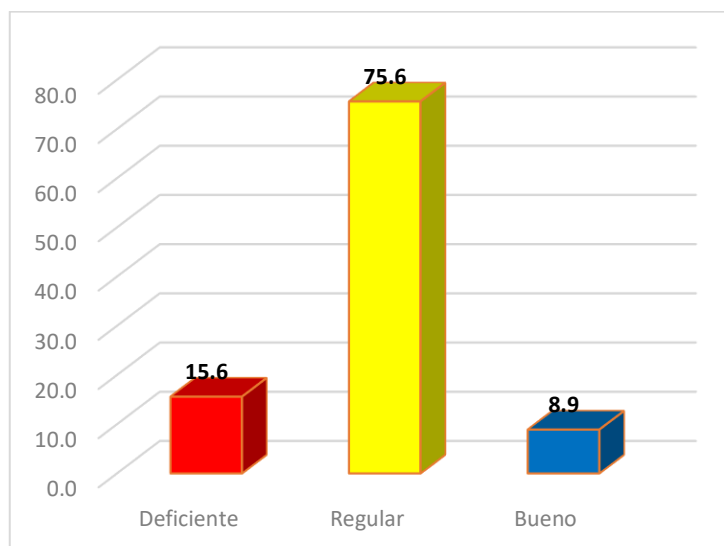
Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

Variable 2	Nº	%
Satisfacción Laboral		
Deficiente	7	15.6
Regular	34	75.6
Bueno	4	8.9
Total	45	100,0

Fuente: Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral en la empresa de calzado, Trujillo.

Descripción.

En la Tabla 2 se visualiza que el 75.6% de los colaboradores perciben un nivel regular con respecto a la satisfacción laboral, el 15.6% tienen nivel deficiente, y el 8.9% tienen nivel bueno. Determinándose que la satisfacción laboral en la empresa de calzado desde la perspectiva de los colaboradores es de nivel regular deficiente (91.2%).



Fuente: Tabla 2.

Figura 2. Nivel de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.

Tabla 3

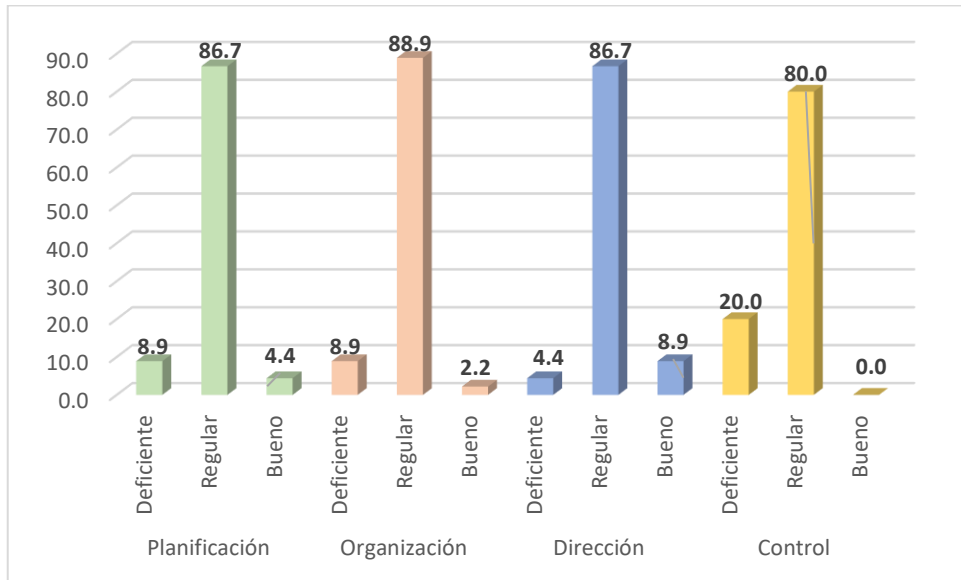
Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.

DIMENSIONES DE LA G.A.	N°	%
Planificación		
Deficiente	4	8.9
Regular	39	86.7
Bueno	2	4.4
Total	45	100.0
Organización		
Deficiente	4	8.9
Regular	40	88.9
Bueno	1	2.2
Total	45	100.0
Dirección		
Deficiente	2	4.4
Regular	39	86.7
Bueno	4	8.9
Total	45	100.0
Control		
Deficiente	9	20.0
Regular	36	80.0
Bueno	0	0.0
Total	45	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de gestión administrativa en la empresa de calzado, Trujillo

Descripción.

En la Tabla 3 se visualiza que los colaboradores perciben un nivel regular promedio de 85.58% con respecto a las dimensiones de la gestión administrativa.



Fuente: Tabla 3.

Figura 3. Nivel de las dimensiones de la gestión administrativa de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.

Tabla 4

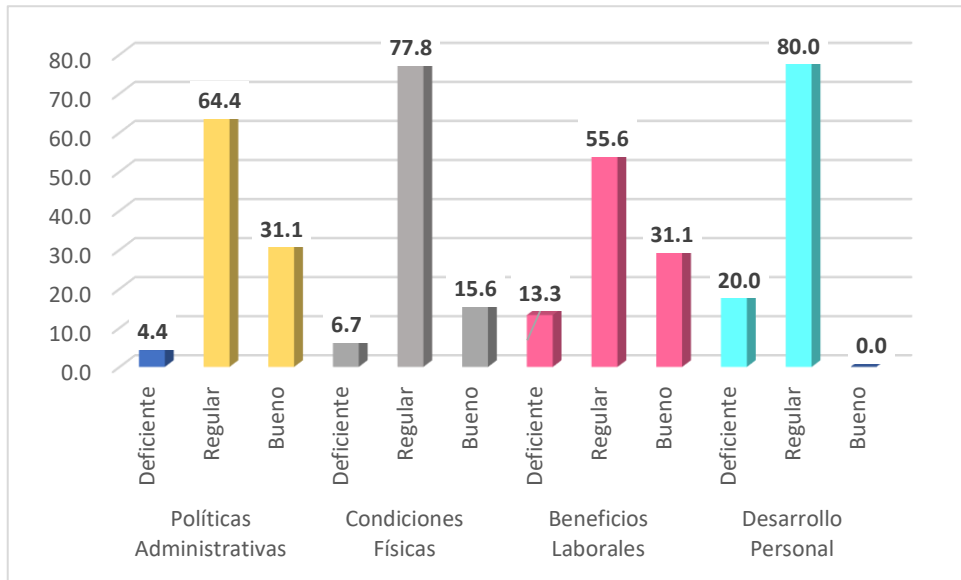
Nivel de las dimensiones de la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.

DIMENSIONES DE LA S.A.	N°	%
Políticas Administrativas		
Deficiente	2	4.4
Regular	29	64.4
Bueno	14	31.1
Total	45	100.0
Condiciones Físicas		
Deficiente	3	6.7
Regular	35	77.8
Bueno	7	15.6
Total	45	100.0
Beneficios Laborales		
Deficiente	6	13.3
Regular	25	55.6
Bueno	14	31.1
Total	45	100.0
Desarrollo Personal		
Deficiente	9	20.0
Regular	36	80.0
Bueno	0	0.0
Total	45	100.0

Fuente: Aplicación del cuestionario de satisfacción laboral en la empresa de calzado, Trujillo

Descripción.

En la Tabla 4 se visualiza que los colaboradores perciben un nivel regular promedio de 69.45% respecto a las dimensiones de la satisfacción laboral.



Fuente: Tabla 4.

Figura 4. Nivel de las dimensiones de satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.

3.2 Pruebas de hipótesis

3.2.1 Prueba de normalidad

Tabla 5

Prueba de normalidad de la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

Pruebas de normalidad			
VARIABLES / DIMENSIONES	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	0.913	45	0.003
Planificación	0.976	45	0.463
Organización	0.937	45	0.017
Dirección	0.942	45	0.025
Control	0.935	45	0.015
SATISFACCIÓN LABORAL	0.872	45	0.000
Políticas administrativas	0.900	45	0.001
Condiciones físicas	0.922	45	0.005
Beneficios laborales	0.940	45	0.021
Desarrollo personal	0.913	45	0.002

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Descripción.

En la Tabla 5 se utilizó la prueba Shapiro-Wilk debido a que la muestra es menor a 50 ($n < 50$), lo cual prueba la normalidad de los datos de variables en estudio, también se detalla que los niveles de significancia para la variable gestión administrativa y satisfacción laboral son inferiores al 5% ($p < 0.05$); por consiguiente demuestra que ambas variables se comportan de manera no normal, por lo que es necesario utilizar la correlación de Spearman para demostrar la relación de ambas variables. También se observa que los niveles de significancia de las dimensiones de la satisfacción son inferiores al 5% ($p < 0.05$) demostrándose que las dimensiones se comportan de manera no normal, por lo cual es necesario utilizar la correlación de Spearman para demostrar la relación de las dimensiones de la variable gestión administrativa con la satisfacción laboral.

3.2.2 Contrastación de la hipótesis

Tabla 6

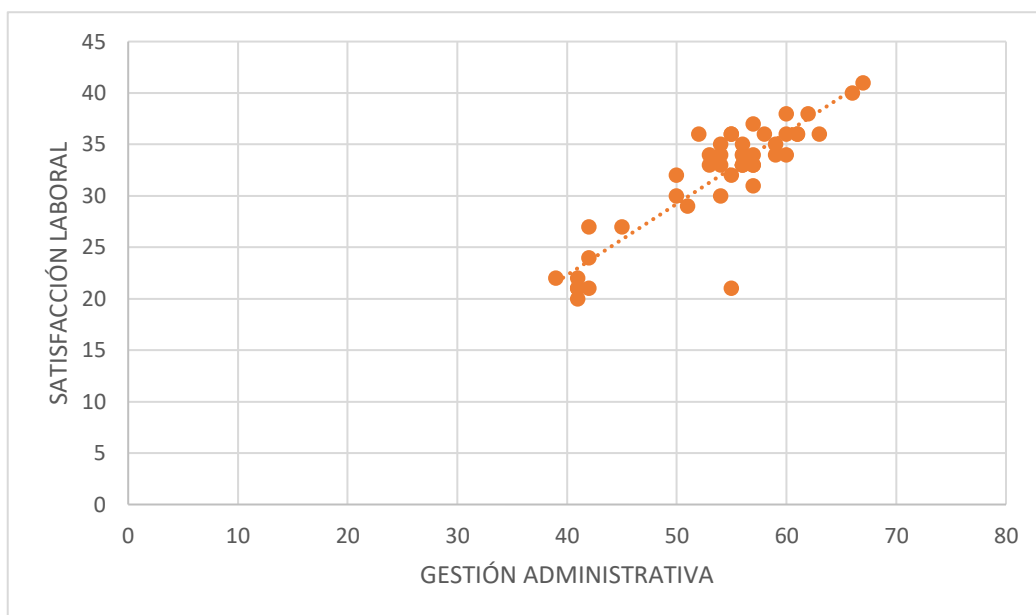
La gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

CORRELACIÓN DE SPEARMAN	GESTIÓN ADMINISTRATIVA
SATISFACCIÓN LABORAL	
Correlación de Spearman Rho	0,798**
Sig. (bilateral)	0,000
N	45

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Descripción.

En la Tabla 6 se visualiza que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,798$ (existe alta relación positiva) con nivel de significancia menor al 5% ($p < 0.05$), por lo cual se demuestra que la gestión administrativa se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.



Fuente: Base de datos de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Figura 5. La gestión administrativa y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

Tabla 7

La planificación y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

CORRELACIÓN DE SPEARMAN	PLANIFICACIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	
Correlación de Spearman Rho	0,451**
Sig. (bilateral)	0,002
N	45

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Descripción.

En la Tabla 7, se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.451$ (existiendo una baja relación directa) con nivel de significancia $p = 0.002$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Esto quiere decir que la planificación se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, distrito Porvenir – 2019.

Tabla 8

La organización y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

CORRELACIÓN DE SPEARMAN	ORGANIZACIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	
Correlación de Spearman Rho	0,686**
Sig. (bilateral)	0,000
N	45

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Descripción.

En la Tabla 8, se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.686$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Esto quiere decir que la organización se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, distrito Porvenir – 2019.

Tabla 9

La dirección y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

CORRELACIÓN DE SPEARMAN	DIRECCIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	
Correlación de Spearman Rho	0,774**
Sig. (bilateral)	0,000
N	45

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Descripción.

En la Tabla 9, se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.774$ (existiendo una alta relación directa) con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Esto quiere decir que la dirección se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, distrito Porvenir – 2019.

Tabla 10

El control y su relación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019

CORRELACIÓN DE SPEARMAN	CONTROL
SATISFACCIÓN LABORAL	
Correlación de Spearman Rho	0,738**
Sig. (bilateral)	0,000
N	45

Fuente: Aplicación del cuestionario de la gestión administrativa y la satisfacción laboral.

Descripción.

En la Tabla 10, se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.738$ (existiendo una alta relación directa), con nivel de significancia $p = 0.000$ siendo esto menor al 5% ($p < 0.05$). Esto quiere decir que el control se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, distrito Porvenir – 2019.

IV. Discusión

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C.; debido a que en la empresa hace falta conocer y analizar los procesos administrativos y ponerlos en práctica lo cual conllevará a tener claro lo que se debe de hacer y quien lo debe hacer; todo esto para conseguir buenos resultados a través de los colaboradores.

En la tabla 1, con respecto a los niveles de gestión administrativa presentan un nivel regular debido a que la empresa de calzado es nueva y no tiene políticas establecidas ni cuenta con una manual de funciones, los colaboradores no conocen si existe un organigrama lo cual es importante saber el nivel de dependencia que cada colaborador tiene dentro de la empresa; y debido a este punto Chiavenato nos manifiesta que la gestión es el conjunto de acciones que se debe de realizar para el cumplimiento del proceso administrativo; la cual es parte de la gestión administrativa.

En la tabla 2, con respecto a los niveles de satisfacción laboral nos indica que los colaboradores se encuentran en un nivel regular ya que en la empresa la mayoría de los colaboradores no demuestran una actitud positiva hacia el trabajo porque no están de acuerdo con las condiciones físicas que le ofrece la empresa. Por tanto, Robbins afirma un nivel de satisfacción tienen que ver con los sentimientos positivos que demuestra el colaborador para con su trabajo.

En la tabla 3 los niveles de las dimensiones de la gestión administrativa que se obtuvo de la empresa, con respecto a la planificación se obtuvo que el 86.7% se encuentra en un nivel regular debido a que la empresa no cuenta con un modelo teórico. Por ende, Chiavenato (2007) fundamenta que la planificación es primordial ya que inicia por la determinación de los objetivos y se debe determinar planes necesarios para lograr con los objetivos planteados en la empresa. Ahora la organización es una dimensión más de la gestión administrativa esto nos indica que los colaboradores perciben que no hay una adecuada delegación de actividades. Por tanto, según Chiavenato nos menciona que organizar es integrar a todos los colaboradores de la empresa y dar atribuciones a cada uno. También tenemos a la dirección que es parte de la

gestión administrativa y según los resultados obtenidos también los integrantes se encuentran en un nivel regular ya que en la empresa los colaboradores sienten que no son tomados en cuenta para la ejecución de actividades también porque los jefes no les comunican las actividades que van a realizar en forma oportuna; por consiguiente tenemos a la última dimensión que es el control donde los resultados nos indican que se encuentran en un nivel regular deficiente ya que en la empresa no hay una supervisión adecuada con respecto a las funciones de todos los colaboradores. Por ende, Chiavenato manifiesta que con el control aseguramos los resultados propuestos.

En la tabla 4 los niveles de la satisfacción laboral en la empresa de calzado en cuanto a la primera dimensión que es políticas administrativas nos muestran que el 64.4% de los colaboradores se encuentra en un nivel regular debido a que la empresa no tiene políticas bien establecidas; con respecto a este punto Sonia Palma manifiesta que las políticas son normas establecidas, con el fin de tener una buena relación entre los integrantes de la empresa. Con respecto a la segunda dimensión que son condiciones físicas nos muestra que están en un nivel regular debido a que los colaboradores perciben que no les dan un espacio adecuado para el desarrollo de las actividades; lo cual es primordial para la realización de la labor diaria en el trabajo así lo sostiene Sonia Palma. Ahora la tercera dimensión que es beneficios laborales, el 55.6% se encuentran en un nivel regular porque la empresa no le brinda una remuneración adecuada con respecto a su puesto de trabajo; por tanto, Cifuentes (2008) manifiesta que las compensaciones tienen un efecto económico, sociológico y psicológico que podría afectar a los colaboradores y en última instancia a los resultados de dicha empresa. Por último, el desarrollo personal se encuentra en un nivel regular deficiente ya que los colaboradores sienten que el puesto de trabajo no les dará la oportunidad de hacer otra carrera dentro de la empresa. Por lo tanto, Fernández menciona que el reconocimiento a los colaboradores les permite un crecimiento personal y profesional.

En la tabla 6 se observa que existe que la gestión administrativa presenta una correlación significativa con la satisfacción laboral en la empresa de calzado. Por tanto, la hipótesis general se aceptaría ya que según estudios anteriores realizados como el de Hinostroza y Romero que tuvieron un objetivo similar a dicho estudio se obtuvo resultados similares a pesar de que se aplicó a otro tipo de empresa; También tenemos un importante antecedente que es de Rodríguez

quien aplico a un sector de calzado y obtuvo resultados donde dio a conocer que la gestión administrativa es base para toda empresa.

En la tabla 7 en base al segundo objetivo se observa que existe relación estadísticamente significativa entre la planificación y la satisfacción laboral. Por tanto, Chiavenato nos menciona que toda empresa debe empezar por una buena planificación ya que de ello depende el futuro de la empresa.

En la tabla 8 en base al tercer objetivo se observa que la organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral; debido a que los colaboradores se sienten insatisfechos cuando no se organiza las actividades que se deben de realizar. Por lo tanto, Chiavenato manifiesta que organizar es ordenar y distribuir el trabajo entre los colaboradores y cumplir con los objetivos establecidos por la empresa.

En la tabla 9 en base al cuarto objetivo se muestra que la dirección con la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa; ya que según los hallazgos de Chiavenato es direccionamiento a los colaboradores para de esta manera tener un personal más satisfecho. Así se genera un mejor trabajo en equipo y por consiguiente lograr que los colaboradores sean más competitivos con el fin de cumplir con las necesidades internas de la empresa.

En la tabla 10 en base al quinto objetivo muestran una relación significativa entre el control con la satisfacción laboral; ya que en la empresa se necesita un adecuado control y que sea de manera frecuente. Este hallazgo se sustenta con lo planteado en la Teoría de Chiavenato y Hunt, donde plantea que el control es parte del cumplimiento de todas las tareas que se planificaron dentro de la empresa.

V. Conclusiones

Con respecto a lo que se ha obtenido en el desarrollo de la investigación se llega a las siguientes conclusiones:

- Los resultados obtenidos nos indican que existe una correlación positiva y significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; ya que se obtuvo una correlación de Spearman de 0.798. Por lo tanto, si en la empresa de calzado se realiza todos los manuales y se establecen políticas administrativas, estas se verán reflejadas en la satisfacción de todos los colaboradores.
- Los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. presentan un nivel regular con respecto a la gestión administrativa debido a que no se tiene claro los procesos administrativos como son: la planeación, organización, dirección y control y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de calzado se encuentra en un nivel regular deficiente debido a que no existe políticas bien establecidas, espacios adecuados, no hay una remuneración adecuada, ni tampoco existe oportunidades de desarrollo en el puesto.
- Existe una correlación positiva entre la dimensión planificación con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Grupo Marmani S.A.C., Trujillo 2019; porque se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.451 y el nivel de significancia fue menor al 5%. A través de esta dimensión se realizará todos los planes requeridos para fomentar un ambiente adecuado.
- Se encontró una correlación positiva y significativa entre la dimensión organización con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Grupo Marmani S.A.C., Trujillo 2019; porque se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.686 y el nivel de significancia fue menor al 5%. A través de esta dimensión se coordinará y se delegará funciones a cada uno lo cual evitará inconvenientes en el desarrollo de tareas dentro de sus puestos.

- Se halló una correlación positiva y significativa entre la dimensión dirección con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Grupo Marmani S.A.C., Trujillo 2019; porque se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.774 y el nivel de significancia fue menor al 5%. Por lo tanto, esta dimensión permitirá dirigir, influir y tomar decisiones para de esta manera cumplir con las actividades esenciales de la empresa.

- Se encontró una correlación positiva y significativa entre la dimensión control con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado Grupo Marmani S.A.C., Trujillo 2019; porque se obtuvo un coeficiente de correlación de Spearman de 0.738 y el nivel de significancia fue menor al 5%. Esta dimensión tiene una gran finalidad que es asegurar todos los resultados de aquello que se estableció como metas u objetivos a inicios en la empresa.

VI. Recomendaciones

Con respecto a las conclusiones de la presente investigación, se recomienda lo siguiente:

- Realizar un manual de organización y funciones para todas las áreas, también desarrollar el organigrama para que conozcamos el nivel de dependencia que cada colaborador tiene dentro de la empresa. Todo esto será de gran ayuda para mejorar la gestión administrativa en la empresa de calzado, lo cual evitará inconvenientes entre los colaboradores y permitirá un mejor direccionamiento. Por consiguientes es importante que todos los colaboradores conozcan lo establecido en la empresa de calzado.
- Realizar un cronograma de actividades; ya que es parte de la planificación y a la vez es clave para la empresa. Por consiguiente, supervisar las actividades planteadas y dar incentivos monetarios o no monetarios; y es así como veremos la productividad en los colaboradores.
- Realizar reuniones con frecuencia con todos los colaboradores para conocer los problemas o necesidades que se les presenten al realizar las actividades diarias y de esta manera lograr en equipo dar solución.
- Realizar eventos deportivos que involucren a todos los colaboradores ya que la diversión es el mejor antídoto para el estrés. Esto es importante para que los colaboradores se sientan comprometidos e identificados con la empresa.
- Seguir realizando investigaciones en otras empresas, ya que permitirá saber en qué medida la gestión administrativa influye en la satisfacción de los colaboradores, no sólo tomando en cuenta a los colaboradores, sino también a los jefes. Ya que si tienen una buena gestión administrativa se verá reflejado en la satisfacción de todos los integrantes de la empresa.

VII. Referencias

- Arias, E., (2010). "Procedimiento para el análisis de gestión administrativa". Universidad del Oriente. Anzoátegui. Venezuela
- Amaros, E. (2007). COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL. Perú: Pearson.
- Baptista, F. H. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mexico DF: McGraw-Hill.
- Barcelo, J. (09 de Agosto de 2016). 10 Procesos Claves Para la Gestión del Talento. Obtenido de IMF BUSINESS SCHOOL: <http://www.imf-formacion.com/blog/recursos-humanos/gestiontalento/10-procesos-clave-en-la-gestion-del-talento/>
- Campos, G. y Portillo, L. (2013) Modelo de Gestión administrativa para brindar una mejor atención al usuario en la alcaldía municipal de Moncagua, Departamento de San Miguel. Tesis de maestría, Universidad de El Salvador, El Salvador.
- Diaz, J., & Gates, W. (22 de Febrero de 2009). Los 10 Requisitos para ser un buen gerente. Obtenido de EMPRENDIMIENTO Y NEGOCIO: <http://www.negociosyemprendimiento.org/2009/02/losdiez-requisitos-para-ser-un-buen.html>
- Emprendices. (10 de Septiembre de 2015). 7 Sencillas técnicas para motivar a tu personal y aumentar la producción. Obtenido de EMPRENDICES: <https://www.emprendices.co/7-sencillastecnicas-para-motivar-a-tu-personal-y-aumentar-la-produccion/>
- Euge. (S/F de S/F de S/F). Cómo Crear Un Ambiente Productivo En El Trabajo. Obtenido de OFICINA Y BIENESTAR : <http://oficinaybienestar.com/n/4438/como-crear-un-ambiente-productivo-en-el-trabajo.html>
- Koontz, H. y Weihrich, H. (2013). Elementos de Administración: Un enfoque internacional y de innovación. McGraw-Hill. D.F. México
- Lazo y Macas. (2018). "Propuesta de mejora en gestión administrativa en la empresa MODERMUEBLE S.A., Ciudad de Guayaquil". Ecuador: UNIVERSIDAD DE GUAYAQUIL.
- Mollo, D. (2017). "La gestión administrativa percibida por el personal en el área logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima 2017". Lima-Perú
- Pérez, M. (2003). El Sistema de control de gestión. Conceptos básicos para su diseño. Recuperado de <https://www.gestiopolis.com/sistema-control-gestionconceptos-basicos-diseno/>.

- Quispe, H. (2017). *“Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017”*. Cajamarca: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE.
- Rodriguez, F. (2017). *“Gestión Administrativa y Crecimiento de las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir, Provincia de Trujillo 2016”*. Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.
- Rubio, P. (2008). *Introducción a la Gestión Empresarial*. Obtenido de http://www.adizesca.com/site/assets/g-introduccion_a_la_gestion_empresarial-pr.pdf.
- Solano, T. (2015). *La Gestión administrativa en el Gobierno Regional de Lima*. (Tesis de Licenciatura) Universidad Nacional José Faustino Sánchez Carrión. Perú.
Recuperado de <http://repositorio.unjfsc.edu.pe/bitstream/handle/>
- Stoner, J. Freeman, E., y Gilbert, D. (1996). *Administración*. (6a ed). México D. F: Prentice Hall Hispanoamericana, S.

VIII. Anexos

1. Matriz de Consistencia

Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019				
Problema	Objetivos	Hipótesis	Variables	Método
¿Qué relación existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019?	<p>➤ OBJETIVO GENERAL:</p> <p>Analizar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.</p> <p>➤ OBJETIVOS ESPECÍFICOS:</p> <p>1. Determinar la relación de planeación y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.</p>	Existe relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.	<p>Variable 1:</p> <p>Gestión administrativa</p> <p>Variable 2:</p> <p>Satisfacción laboral</p>	<p>Diseño de la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> - No experimental de corte transversal <p>Población:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La población de determinada investigación está constituida por 45 colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C.

	<p>2. Determinar la relación de organización y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.</p> <p>3. Determinar la relación de dirección y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.</p> <p>4. Determinar la relación de control y la satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.</p>			<p>Muestra:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Debido a que la población de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. es pequeña se considerará a los 45 colaboradores.
--	---	--	--	---

2. Cuestionarios

CUESTIONARIO DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

Estimado compañero (a), el presente cuestionario trata sobre la gestión administrativa y tiene como propósito recolectar información para detectar las dificultades que existen en la empresa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere conveniente según las siguientes especificaciones. Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES

Nunca..... (1)

Casi nunca..... (2)

A veces..... (3)

Casi siempre..... (4)

Siempre..... (5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Planificación					
1. ¿Se efectúa la identificación de necesidades del área en la cual trabaja?					
2. ¿Los directivos participan directamente en la planificación de los objetivos de la empresa?					
3. ¿En el área en donde labora se realiza la programación de actividades generales necesarias?					
4. ¿El jefe interviene directamente en la programación de actividades importantes?					
5. ¿Los directivos realizan el planeamiento con participación de los colaboradores?					
Organización					
6. ¿Los directivos le han delegado funciones que no le corresponden?					
7. ¿Cumple con las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones-MOF?					

8. ¿Los directivos organizan las funciones de acuerdo con la especialidad de los colaboradores?					
9. ¿Los directivos otorgan compensaciones en base al desempeño laboral de sus colaboradores?					
Dirección					
10. ¿Los directivos asumen que tomamos con responsabilidad las tareas encomendadas?					
11. ¿Cumples con las actividades encomendadas?					
12. ¿Cómo colaboradores tomamos las decisiones democráticamente?					
13. ¿Cómo colaboradores formulamos un plan para cada actividad?					
14. ¿Los directivos promueven la participación de los trabajadores en busca de soluciones adecuadas?					
15. ¿Los directivos comunican en forma oportuna las actividades que van a realizar los colaboradores?					
Control					
16. ¿Los directivos realizan el control previo para mejorar la gestión administrativa?					
17. ¿Los directivos supervisan el desarrollo de las funciones de los colaboradores de forma permanente?					
18. ¿Los directivos apoyan a todos colaboradores en desempeñar las actividades para alcanzar los objetivos?					

CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL

Estimado compañero (a), el presente cuestionario trata sobre la satisfacción laboral y tiene como propósito recolectar información para detectar las dificultades que existen en la empresa y buscar alternativas de solución. Es de carácter anónimo, por lo que le solicitamos responder con total libertad y sinceridad marcando con una (x) el nivel de cada pregunta que usted considere conveniente según las siguientes especificaciones. Muchas Gracias.

INSTRUCCIONES

Nunca..... (1)

Casi nunca.....(2)

A veces..... (3)

Casi siempre..... (4)

Siempre.....(5)

ÍTEMS	1	2	3	4	5
Políticas Administrativas					
1. ¿El horario de trabajo le permite un equilibrio laboral y personal?					
2. ¿Se respeta el horario de trabajo establecido por la empresa?					
3. ¿Está de acuerdo con las sanciones que tiene la empresa?					
Condiciones Físicas					
4. ¿El lugar de trabajo es apropiado?					
5. ¿El espacio de su lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de sus actividades?					
Beneficios Laborales					
6. ¿La remuneración que percibe está de acorde al trabajo que realiza?					
7. ¿La empresa reconoce su trabajo y logros alcanzados?					

Desarrollo Personal					
8. ¿Sientes que el trabajo que realizas te dará la oportunidad de hacer carrera dentro de la empresa?					
9. ¿La relación con las personas que trabajas ha interferido con las funciones que realizas?					
10. ¿La forma en que los superiores juzgan su trabajo es asertiva?					

3. Validación de los instrumentos

HOJA DE VALIDACIÓN

TÍTULO: Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019.

NOMBRE Y APELLIDO DE LA ALUMNA: TORRES OLIVO, Jessica Jassira

Coloque en cada casilla la letra correspondiente al aspecto cualitativo que le parece que cumple cada ítem y alternativa de respuesta, según los criterios que a continuación se detallan. E=Excelente / B=Bueno / M=Mejorar / X=Eliminar / C=Cambiar.

Las categorías para evaluar además de las indicadas en la ficha son: Congruencia de ítems, amplitud de contenido, redacción de los ítems, claridad y precisión, pertinencia. En la casilla de observaciones puede sugerir el cambio o correspondencia.

VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	ÍTEMS	REDACCIÓN CLARA Y PRECISA	TIENE COHERENCIA CON LOS INDICADORES	TIENE COHERENCIA CON LAS DIMENSIONES	TIENE COHERENCIA CON LAS VARIABLES	TIENE COHERENCIA CON EL OBJETIVO	OBSERVACIONES
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Planificación	- Objetivos - Procesos	1. ¿Se efectúa la identificación de necesidades del área en la cual trabaja? 2. ¿Los directivos participan directamente en la planificación de los objetivos de la empresa? 3. ¿En el área en donde labora se realiza la programación de actividades generales necesarias? 4. ¿El jefe interviene directamente en la programación de actividades importantes? 5. ¿Los directivos realizan el planeamiento con participación de los colaboradores?				X		
	Organización	- Actividades establecidas	6. ¿Los directivos le han delegado funciones que no le corresponden? 7. ¿Cumple con las funciones establecidas en el Manual de Organización y Funciones-MOF? 8. ¿Los directivos organizan las funciones de acuerdo con la especialidad de los colaboradores?			X			

			9. ¿Los directivos otorgan compensaciones en base al desempeño laboral de sus colaboradores?						
	Dirección	- Función administrativa	10. ¿Los directivos asumen que tomamos con responsabilidad las tareas encomendadas? 11. ¿Cumplen con las actividades encomendadas? 12. ¿Como colaboradores tomamos las decisiones democráticamente? 13. ¿Como colaboradores formulamos un plan para cada actividad? 14. ¿Los directivos promueven la participación de los trabajadores en busca de soluciones adecuadas? 15. ¿Los directivos comunican en forma oportuna las actividades que van a realizar los colaboradores?			X			
	Control	- Cumplimiento de los objetivos	16. ¿Los directivos realizan el control previo para mejorar la gestión administrativa? 17. ¿Los directivos supervisan el desarrollo de las funciones de los colaboradores de forma permanente? 18. ¿Los directivos apoyan a todos los colaboradores en desempeñar las actividades para alcanzar los objetivos?			X			
SATISFACCIÓN LABORAL	Políticas Administrativas	- Horario de trabajo - Sanciones	1. ¿El horario de trabajo le permite un equilibrio laboral y personal? 2. ¿Se respeta el horario de trabajo establecido por la empresa? 3. ¿Está de acuerdo con las sanciones que tiene la empresa?		X				
	Condiciones Físicas	- Recursos Necesarios	4. ¿El lugar de trabajo es apropiado?		X				

			5. ¿El espacio de su lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de sus actividades?		X				
	Beneficios laborales	- Remuneraciones	6. ¿La remuneración que percibe está de acorde al trabajo que realiza? 7. ¿La empresa reconoce su trabajo y logros alcanzados?			X			
	Desarrollo Personal	- Desarrollo en el puesto - Relaciones Humanas	8. ¿Sientes que el trabajo que realizas te dará la oportunidad de hacer carrera dentro de la empresa? 9. ¿La relación con las personas que trabajas ha interferido con las funciones que realizas? 10. ¿La forma en que los superiores juzgan su trabajo es asertiva?			X			

FECHA DE REVISIÓN: 28-06-2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Zavaleto Chávez Miriam Zobeido

GRADO: Magister

FIRMA: 

			5. ¿El espacio de su lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de sus actividades?						
	Beneficios laborales	- Remuneraciones	6. ¿La remuneración que percibe está de acorde al trabajo que realiza? 7. ¿La empresa reconoce su trabajo y logros alcanzados?						
	Desarrollo Personal	- Desarrollo en el puesto - Relaciones Humanas	8. ¿Sientes que el trabajo que realizas te dará la oportunidad de hacer carrera dentro de la empresa? 9. ¿La relación con las personas que trabajas ha interferido con las funciones que realizas? 10. ¿La forma en que los superiores juzgan su trabajo es asertiva?						

FECHA DE REVISIÓN: 12-06-2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Alvarez Silva Ximem Milagros

GRADO: Doctora en Administración

FIRMA: 

			5. ¿El espacio de su lugar de trabajo es adecuado para el desarrollo de sus actividades?						
	Beneficios laborales	- Remuneraciones - Recursos Necesarios	6. ¿La remuneración que percibe está de acorde al trabajo que realiza? 7. ¿La empresa reconoce su trabajo y logros alcanzados?						
	Desarrollo Personal	- Desarrollo en el puesto - Relaciones Humanas	8. ¿Sientes que el trabajo que realizas te dará la oportunidad de hacer carrera dentro de la empresa? 9. ¿La relación con las personas que trabajas ha interferido con las funciones que realizas? 10. ¿La forma en que los superiores juzgan su trabajo es asertiva?						

FECHA DE REVISIÓN: 12-06-2019.

APELLIDOS Y NOMBRES DEL EVALUADOR: Malpica Risco Vhonyo Elena

GRADO: Magister

FIRMA: 

4. Alfa de Cronbach

4.1. Gestión administrativa

N°	PLANIFICACIÓN					ORGANIZACIÓN				DIRECCIÓN						CONTROL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	3	3	2	3	4	4	4	3	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4
2	4	3	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4
3	3	3	2	3	4	2	4	3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4
4	2	2	3	3	4	2	4	2	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3
5	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
6	4	2	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3
7	4	3	3	3	3	2	3	2	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3
8	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2
9	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2
10	3	3	2	2	4	3	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3
11	3	2	2	2	3	2	3	3	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3
12	3	2	2	2	3	3	4	2	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2
13	2	2	2	3	4	3	4	2	5	3	3	4	3	4	4	3	3	2
14	2	2	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3
15	2	3	3	3	4	3	4	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,786	18

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	54.4667	22.981	0.079	0.801
Item 2	54.9333	22.924	0.189	0.787
Item 3	55.0000	24.429	-0.112	0.804
Item 4	54.6667	21.810	0.554	0.768
Item 5	53.8667	22.410	0.304	0.780
Item 6	54.6000	22.829	0.105	0.799
Item 7	53.8000	21.457	0.537	0.766
Item 8	55.1333	22.695	0.256	0.782
Item 9	53.7333	23.638	0.023	0.799
Item 10	53.9333	22.067	0.369	0.776
Item 11	53.8000	21.029	0.479	0.768
Item 12	53.6000	23.543	0.134	0.787
Item 13	55.0000	21.286	0.540	0.765
Item 14	53.6000	18.686	0.658	0.748
Item 15	53.2667	19.210	0.752	0.744
Item 16	54.6000	21.686	0.451	0.771
Item 17	54.4000	19.400	0.836	0.741
Item 18	54.5333	20.124	0.555	0.760

3.2. Satisfacción laboral

N°	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS			CONDICIONES FÍSICAS		BENEFICIOS LABORALES		DESARROLLO PERSONAL		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	4	4	5	4	3	5	5	3	4	4
2	4	4	4	4	3	5	5	3	4	4
3	3	4	4	4	3	5	5	3	3	4
4	4	4	4	4	3	4	5	4	3	3
5	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3
6	4	4	4	4	2	4	4	3	4	3
7	3	4	4	3	2	3	5	3	3	3
8	3	3	3	4	2	4	4	3	3	2
9	3	4	3	3	2	3	4	3	3	2
10	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3
11	4	4	4	4	2	2	3	2	2	3
12	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2
13	5	3	3	4	3	4	4	3	3	2
14	4	3	3	4	2	4	4	2	3	3
15	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,818	10

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
Item 1	30.4667	12.838	0.163	0.835
Item 2	30.6667	12.381	0.341	0.817
Item 3	30.5333	10.981	0.617	0.789
Item 4	30.3333	13.238	0.205	0.825
Item 5	31.7333	11.352	0.651	0.789
Item 6	30.3333	10.095	0.584	0.795
Item 7	30.0000	10.286	0.725	0.775
Item 8	31.3333	11.952	0.467	0.806
Item 9	31.1333	10.838	0.690	0.782
Item 10	31.2667	10.781	0.565	0.795

Base de datos:

1. Gestión administrativa

N°	PLANIFICACIÓN								ORGANIZACIÓN						DIRECCIÓN						CONTROL					GESTIÓN ADMINISTRATIVA		
	1	2	3	4	5	Ptje	Nivel	6	7	8	9	Ptje	Nivel	10	11	12	13	14	15	Ptje	Nivel	16	17	18	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	3	3	2	3	4	15	Regular	4	4	3	4	15	Bueno	4	5	4	3	5	5	26	Bueno	3	4	4	11	Regular	67	Bueno
2	4	3	2	3	4	16	Regular	3	4	3	4	14	Regular	4	4	4	3	5	5	25	Bueno	3	4	4	11	Regular	66	Regular
3	3	3	2	3	4	15	Regular	2	4	3	3	12	Regular	4	4	4	3	5	5	25	Bueno	3	3	4	10	Regular	62	Regular
4	2	2	3	3	4	14	Regular	2	4	2	4	12	Regular	4	4	4	3	4	5	24	Bueno	4	3	3	10	Regular	60	Regular
5	3	2	3	3	3	14	Regular	2	3	2	4	11	Regular	3	4	4	3	4	4	22	Regular	3	3	3	9	Regular	56	Regular
6	4	2	3	3	3	15	Regular	4	4	2	4	14	Regular	4	4	4	2	4	4	22	Regular	3	4	3	10	Regular	61	Regular
7	4	3	3	3	3	16	Regular	2	3	2	3	10	Regular	4	4	3	2	3	5	21	Regular	3	3	3	9	Regular	56	Regular
8	4	3	3	3	4	17	Regular	3	4	2	3	12	Regular	3	3	4	2	4	4	20	Regular	3	3	2	8	Regular	57	Regular
9	3	3	2	3	3	14	Regular	4	3	3	3	13	Regular	4	3	3	2	3	4	19	Regular	3	3	2	8	Regular	54	Regular
10	3	3	2	2	4	14	Regular	3	3	2	3	11	Regular	3	3	4	2	4	3	19	Regular	2	2	3	7	Regular	51	Regular
11	3	2	2	2	3	12	Regular	2	3	3	4	12	Regular	4	4	4	2	2	3	19	Regular	2	2	3	7	Regular	50	Regular
12	3	2	2	2	3	12	Regular	3	4	2	4	13	Regular	3	4	4	2	4	4	21	Regular	3	3	2	8	Regular	54	Regular
13	2	2	2	3	4	13	Regular	3	4	2	5	14	Regular	3	3	4	3	4	4	21	Regular	3	3	2	8	Regular	56	Regular
14	2	2	3	3	4	14	Regular	3	4	2	4	13	Regular	3	3	4	2	4	4	20	Regular	2	3	3	8	Regular	55	Regular
15	2	3	3	3	4	15	Regular	3	4	2	4	13	Regular	3	3	4	3	3	4	20	Regular	3	3	3	9	Regular	57	Regular
16	3	4	3	3	3	16	Regular	3	5	3	3	14	Regular	4	4	3	3	4	4	22	Regular	3	3	3	9	Regular	61	Regular
17	3	3	2	2	3	13	Regular	2	3	3	2	10	Regular	2	3	2	2	3	3	15	Regular	1	1	2	4	Deficiente	42	Regular
18	3	4	3	3	3	16	Regular	3	4	3	3	13	Regular	4	4	3	3	3	4	21	Regular	3	3	4	10	Regular	60	Regular
19	3	3	3	3	3	15	Regular	2	4	3	2	11	Regular	3	4	3	2	3	4	19	Regular	3	2	3	8	Regular	53	Regular

20	2	3	2	2	2	11	Deficiente	1	4	3	2	10	Regular	2	3	3	2	2	3	15	Regular	2	2	1	5	Deficiente	41	Deficiente
21	3	3	3	3	2	14	Regular	2	4	3	4	13	Regular	3	4	4	3	3	3	20	Regular	3	2	3	8	Regular	55	Regular
22	2	3	2	3	2	12	Regular	2	4	3	3	12	Regular	4	4	3	3	3	4	21	Regular	3	2	2	7	Regular	52	Regular
23	3	4	2	3	3	15	Regular	2	4	3	4	13	Regular	4	4	3	3	4	4	22	Regular	3	3	3	9	Regular	59	Regular
24	3	4	4	4	3	18	Regular	2	4	3	3	12	Regular	3	3	3	2	3	4	18	Regular	3	2	3	8	Regular	56	Regular
25	1	3	2	3	1	10	Deficiente	1	4	3	2	10	Regular	3	3	2	2	3	3	16	Regular	2	2	1	5	Deficiente	41	Deficiente
26	4	4	3	3	3	17	Regular	2	4	3	2	11	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Regular	3	3	4	10	Regular	57	Regular
27	3	3	3	3	3	15	Regular	2	4	3	3	12	Regular	3	4	3	2	3	4	19	Regular	3	2	3	8	Regular	54	Regular
28	2	4	3	3	2	14	Regular	2	3	2	2	9	Deficiente	1	3	3	1	3	2	13	Deficiente	2	2	2	6	Deficiente	42	Regular
29	4	4	4	4	3	19	Bueno	2	5	4	3	14	Regular	3	4	3	3	3	4	20	Regular	3	3	4	10	Regular	63	Regular
30	2	3	2	2	3	12	Regular	1	3	3	2	9	Deficiente	3	3	2	1	3	3	15	Regular	2	1	2	5	Deficiente	41	Deficiente
31	2	3	3	3	3	14	Regular	1	3	3	2	9	Deficiente	3	3	3	2	2	3	16	Regular	2	2	2	6	Deficiente	45	Regular
32	4	4	4	3	3	18	Regular	2	4	3	3	12	Regular	4	4	3	3	3	4	21	Regular	3	2	4	9	Regular	60	Regular
33	2	3	2	2	2	11	Deficiente	2	4	3	3	12	Regular	3	4	3	2	2	4	18	Regular	3	3	3	9	Regular	50	Regular
34	3	4	3	3	3	16	Regular	2	4	3	3	12	Regular	3	4	4	3	3	4	21	Regular	3	2	3	8	Regular	57	Regular
35	3	4	4	4	3	18	Regular	2	4	3	3	12	Regular	3	4	3	2	3	4	19	Regular	3	3	4	10	Regular	59	Regular
36	2	2	2	3	3	12	Regular	2	4	3	3	12	Regular	4	4	3	3	3	4	21	Regular	3	3	3	9	Regular	54	Regular
37	1	2	1	1	3	8	Deficiente	2	3	2	3	10	Regular	3	3	2	2	3	2	15	Regular	2	2	2	6	Deficiente	39	Deficiente
38	2	3	3	3	2	13	Regular	2	4	3	3	12	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Regular	3	2	4	9	Regular	53	Regular
39	3	2	2	2	3	12	Regular	1	4	3	1	9	Deficiente	3	3	2	1	3	3	15	Regular	2	2	2	6	Deficiente	42	Regular
40	3	3	3	3	2	14	Regular	2	4	4	3	13	Regular	4	4	3	3	3	3	20	Regular	3	2	4	9	Regular	56	Regular
41	3	4	3	3	3	16	Regular	1	4	3	3	11	Regular	3	4	3	3	3	4	20	Regular	3	2	3	8	Regular	55	Regular
42	3	4	3	3	3	16	Regular	3	5	3	3	14	Regular	4	4	3	3	3	3	20	Regular	2	2	3	7	Regular	57	Regular
43	3	3	2	2	3	13	Regular	2	4	3	3	12	Regular	3	4	3	2	4	4	20	Regular	3	3	4	10	Regular	55	Regular
44	4	4	4	4	3	19	Bueno	2	4	3	3	12	Regular	3	4	3	3	3	3	19	Regular	3	2	3	8	Regular	58	Regular
45	2	3	2	3	3	13	Regular	1	4	3	2	10	Regular	1	3	2	1	3	3	13	Deficiente	2	1	2	5	Deficiente	41	Deficiente

2. Satisfacción Laboral

N°	POLÍTICAS ADMINISTRATIVAS					CONDICIONES FÍSICAS				BENEFICIOS LABORALES				DESARROLLO PERSONAL					SATISFACCIÓN LABORAL	
	1	2	3	Ptje	Nivel	4	5	Ptje	Nivel	6	7	Ptje	Nivel	8	9	10	Ptje	Nivel	Total	Nivel
1	4	4	5	13	Bueno	4	3	7	Regular	5	5	10	Bueno	3	4	4	11	Regular	41	Bueno
2	4	4	4	12	Bueno	4	3	7	Regular	5	5	10	Bueno	3	4	4	11	Regular	40	Bueno
3	3	4	4	11	Regular	4	3	7	Regular	5	5	10	Bueno	3	3	4	10	Regular	38	Bueno
4	4	4	4	12	Bueno	4	3	7	Regular	4	5	9	Bueno	4	3	3	10	Regular	38	Bueno
5	4	3	4	11	Regular	4	3	7	Regular	4	4	8	Bueno	3	3	3	9	Regular	35	Regular
6	4	4	4	12	Bueno	4	2	6	Regular	4	4	8	Bueno	3	4	3	10	Regular	36	Regular
7	3	4	4	11	Regular	3	2	5	Regular	3	5	8	Bueno	3	3	3	9	Regular	33	Regular
8	3	3	3	9	Regular	4	2	6	Regular	4	4	8	Bueno	3	3	2	8	Regular	31	Regular
9	3	4	3	10	Regular	3	2	5	Regular	3	4	7	Regular	3	3	2	8	Regular	30	Regular
10	3	3	3	9	Regular	4	2	6	Regular	4	3	7	Regular	2	2	3	7	Regular	29	Regular
11	4	4	4	12	Bueno	4	2	6	Regular	2	3	5	Regular	2	2	3	7	Regular	30	Regular
12	4	3	4	11	Regular	4	2	6	Regular	4	4	8	Bueno	3	3	2	8	Regular	33	Regular
13	5	3	3	11	Regular	4	3	7	Regular	4	4	8	Bueno	3	3	2	8	Regular	34	Regular
14	4	3	3	10	Regular	4	2	6	Regular	4	4	8	Bueno	2	3	3	8	Regular	32	Regular
15	4	3	3	10	Regular	4	3	7	Regular	3	4	7	Regular	3	3	3	9	Regular	33	Regular
16	3	4	5	12	Bueno	4	3	7	Regular	4	3	7	Regular	3	2	5	10	Regular	36	Regular
17	2	2	3	7	Regular	2	1	3	Deficiente	2	2	4	Deficiente	2	2	3	7	Regular	21	Deficiente
18	4	3	4	11	Regular	4	3	7	Regular	4	2	6	Regular	3	3	4	10	Regular	34	Regular
19	3	4	4	11	Regular	4	3	7	Regular	4	2	6	Regular	3	2	4	9	Regular	33	Regular
20	1	2	3	6	Deficiente	3	2	5	Regular	2	1	3	Deficiente	1	2	3	6	Deficiente	20	Deficiente
21	3	4	4	11	Regular	5	4	9	Bueno	4	3	7	Regular	3	2	4	9	Regular	36	Regular

22	3	4	4	11	Regular	4	3	7	Regular	4	4	8	Bueno	4	2	4	10	Regular	36	Regular
23	4	4	5	13	Bueno	4	3	7	Regular	4	2	6	Regular	2	3	3	8	Regular	34	Regular
24	3	4	4	11	Regular	4	3	7	Regular	4	3	7	Regular	3	1	4	8	Regular	33	Regular
25	2	2	2	6	Deficiente	3	2	5	Regular	3	1	4	Deficiente	1	2	3	6	Deficiente	21	Deficiente
26	4	4	4	12	Bueno	4	3	7	Regular	4	2	6	Regular	3	1	4	8	Regular	33	Regular
27	4	4	4	12	Bueno	3	3	6	Regular	4	3	7	Regular	3	2	4	9	Regular	34	Regular
28	3	3	3	9	Regular	3	3	6	Regular	4	3	7	Regular	2	1	2	5	Deficiente	27	Regular
29	4	4	5	13	Bueno	4	3	7	Regular	4	3	7	Regular	3	2	4	9	Regular	36	Regular
30	2	3	3	8	Regular	3	3	6	Regular	3	1	4	Deficiente	1	1	2	4	Deficiente	22	Deficiente
31	3	4	3	10	Regular	3	2	5	Regular	3	3	6	Regular	2	1	3	6	Deficiente	27	Regular
32	4	4	4	12	Bueno	4	4	8	Bueno	4	2	6	Regular	3	2	5	10	Regular	36	Regular
33	3	4	3	10	Regular	4	3	7	Regular	4	3	7	Regular	3	1	4	8	Regular	32	Regular
34	3	3	4	10	Regular	4	3	7	Regular	4	4	8	Bueno	3	2	4	9	Regular	34	Regular
35	3	4	4	11	Regular	4	3	7	Regular	4	3	7	Regular	3	3	4	10	Regular	35	Regular
36	3	4	4	11	Regular	4	4	8	Bueno	4	2	6	Regular	3	3	4	10	Regular	35	Regular
37	2	2	3	7	Regular	3	2	5	Regular	3	2	5	Regular	1	1	3	5	Deficiente	22	Deficiente
38	3	4	4	11	Regular	4	4	8	Bueno	4	3	7	Regular	3	1	4	8	Regular	34	Regular
39	3	3	3	9	Regular	2	2	4	Deficiente	4	1	5	Regular	2	1	3	6	Deficiente	24	Regular
40	3	3	4	10	Regular	5	4	9	Bueno	4	2	6	Regular	3	2	4	9	Regular	34	Regular
41	2	3	3	8	Regular	2	2	4	Deficiente	3	1	4	Deficiente	1	1	3	5	Deficiente	21	Deficiente
42	3	4	5	12	Bueno	4	4	8	Bueno	5	3	8	Bueno	3	2	4	9	Regular	37	Regular
43	4	4	4	12	Bueno	4	3	7	Regular	4	3	7	Regular	3	3	4	10	Regular	36	Regular
44	4	4	4	12	Bueno	4	4	8	Bueno	4	3	7	Regular	3	2	4	9	Regular	36	Regular
45	2	3	3	8	Regular	3	2	5	Regular	3	1	4	Deficiente	1	1	2	4	Deficiente	21	Deficiente

Artículo Científico

1. Título

“Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019”

2. Autora

Nombre: Jessica Jassira Torres Olivo

Correo: torresolivojessica@gmail.com

Universidad César Vallejo

3. Resumen

La investigación ha sido realizada en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C., la cual se dedica a fabricación y comercialización de calzado. Tuvo como objetivo general determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en dicha empresa. En primer lugar, se realizó un diagnóstico de la situación actual de la empresa, se observó que existen deficiencias en la parte administrativa como es la planificación, organización, dirección y control lo cual conlleva a una mala gestión administrativa y por consiguiente existe baja satisfacción en los colaboradores. El estudio presenta un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Se aplicó el cuestionario a 45 colaboradores.

Los resultados indican que los colaboradores se encuentran en un nivel regular deficiente tanto en la gestión como en la satisfacción.

Por lo tanto, el estudio concluye que si existe una correlación entre variables ya que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0,798$ (existe alta relación positiva), por lo que se demuestra que la gestión administrativa se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral.

4. Palabras clave

Gestión administrativa, planeación, organización, dirección, control, satisfacción.

5. Abstract

The research has been carried out at the GRUPO MARMANI S.A.C. footwear company, which is dedicated to the manufacture and packaging of footwear. Its general objective was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in that company. In the first place, a diagnosis was made of the current situation of the company, it was detected that there are deficiencies in the administrative part such as planning, organization, management and control which entails poor administrative management and due to existing existence low satisfaction in the collaborators The study presents a non-experimental, correlational cross-sectional design. The questionnaire was applied to 45 employees.

The results indicate that employees are at a regular level deficient in both management and satisfaction.

Therefore, the study concludes if there is a correlation between variables and the Spearman correlation coefficient is $R = 0.798$ (there is a high positive relationship), so it shows that administrative management is positively and significantly related to job satisfaction.

6. Keywords

Administrative management, planning, organization, direction, control, satisfaction.

7. Introducción

La empresa GRUPO MARMANI S.A.C. que se dedica a la fabricación y comercialización de calzado no cuenta con una buena gestión administrativa, se ha percibido diversos inconvenientes como la mala delegación de funciones, no se ha dado a conocer el plan de actividades; debido a esos puntos se está buscando mejorar e iniciar nuevamente con un plan de gestión. Este estudio se planteó debido a que en la empresa los colaboradores manifiestan diversos grados de insatisfacción laboral, producto de los diversos inconvenientes por la mala planificación y organización en la empresa. Por lo tanto, esta investigación pretende profundizar como la gestión administrativa se relaciona con la satisfacción laboral, lo cual permite ampliar el interés y mostrar que hay formas de mejorar la gestión dentro de una empresa.

Según Chiavenato nos manifiesta que la gestión administrativa es el conjunto de acciones mediante las cuales el directivo desarrolla sus actividades a través de las fases del proceso administrativo como son: planear, organizar, dirigir y controlar. Todo lo mencionado por Chiavenato es importante ya que mediante esos procesos se logra el cumplimiento de los objetivos planteados por la empresa.

Según Sonia Palma lo define a la satisfacción laboral como la actitud hacia su propio trabajo en función a aspectos relacionados con las políticas administrativas, beneficios laborales, desarrollo personal, condiciones físicas que faciliten al desarrollo de las actividades. La importancia según García, por el cual se debe tomar en cuenta a la satisfacción es la siguiente: para el trabajador es instrumento fundamental de desarrollo personal porque permite tener un desarrollo excelente; y para la organización es primordial para el logro de metas u objetivos planteados por la empresa.

Los objetivos de la investigación han sido las dimensiones de la gestión administrativa que son la planificación, organización, dirección y control; de como cada proceso se relaciona con la satisfacción laboral.

Por lo tanto, el estudio concluye que la gestión administrativa es importante y se debe tener en cuenta los procesos administrativos y de esta manera conseguir que no haya ningún inconveniente entre los colaboradores. Además, es primordial dar importancia al recurso humano ya que de ellos depende el funcionamiento para poder cumplir con todos los objetivos propuestos, y todo se logra con la coordinación del personal que labora en la empresa.

8. Metodología

El estudio presenta un diseño no experimental, correlacional de corte transversal. Se aplicó el cuestionario a 45 colaboradores tanto de la variable gestión administrativa como de la variable satisfacción laboral. También cabe mencionar que los instrumentos utilizados se elaboraron según escala de Likert que han tenido cuatro opciones de respuesta con 18 ítems para la primera variable que es gestión administrativa y 10 ítems para la segunda variable que es satisfacción laboral.

9. Resultados

Respecto al objetivo general se observó que el coeficiente de correlación de Spearman es $R = 0,798$ (existe alta relación positiva), lo cual se demuestra que la gestión administrativa se relaciona de manera positiva y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, Trujillo – 2019.

Respecto al primer objetivo se observó que el coeficiente de correlación de Spearman es $Rho = 0.451$ (existiendo una baja relación directa).

Respecto al segundo objetivo se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.686$ (existiendo una alta relación directa), lo cual significa que la organización se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, distrito Porvenir – 2019.

Respecto al tercer objetivo se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.774$ (existiendo una alta relación directa). Esto quiere decir que la dirección se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, distrito Porvenir – 2019.

Respecto al cuarto objetivo se muestra que el coeficiente de correlación de spearman es $Rho = 0.738$ (existiendo una alta relación directa). Esto quiere decir que el control se relaciona de manera directa y significativa con la satisfacción laboral de los colaboradores de la empresa de calzado, distrito Porvenir – 2019.

10. Discusión

El estudio de investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C.; debido a que en la empresa hace falta conocer y analizar los procesos administrativos y ponerlos en práctica lo cual conllevará a tener claro lo que se debe de hacer y quien lo debe hacer; todo esto para conseguir buenos resultados a través de los colaboradores.

Con respecto al objetivo general se observa que la gestión administrativa presenta una correlación significativa con la satisfacción laboral en la empresa de calzado. Por tanto, la hipótesis general se aceptaría ya que según estudios anteriores realizados como el de Hinojosa y Romero que tuvieron un objetivo similar a dicho estudio se obtuvo resultados similares a pesar de que se aplicó a otro tipo de empresa; También tenemos un importante antecedente que es de Rodríguez quien aplicó a un sector de calzado y obtuvo resultados donde dio a conocer que la gestión administrativa es base para toda empresa.

En base al segundo objetivo se observa que existe relación entre la planificación y la satisfacción laboral. Por tanto, Chiavenato nos menciona que toda empresa debe empezar por una buena planificación ya que de ello depende el futuro de la empresa.

En base al tercer objetivo se observa que la organización se relaciona de manera significativa con la satisfacción laboral; debido a que los colaboradores se sienten insatisfechos cuando no se organiza las actividades que se deben de realizar. Por lo tanto, Chiavenato manifiesta que organizar es ordenar y distribuir el trabajo entre los colaboradores y cumplir con los objetivos establecidos por la empresa.

En base al cuarto objetivo se muestra que la dirección con la satisfacción laboral se relaciona de manera significativa; ya que según los hallazgos de Chiavenato es direccionamiento a los colaboradores para de esta manera tener un personal más satisfecho. Así se genera un mejor trabajo en equipo y por consiguiente lograr que los colaboradores sean más competitivos con el fin de cumplir con las necesidades internas de la empresa.

En base al quinto objetivo se muestra una relación significativa entre el control con la satisfacción laboral; ya que en la empresa se necesita un adecuado control y que sea de manera frecuente. Este hallazgo se sustenta con lo planteado en la Teoría de Chiavenato y Hunt, donde plantea que el control es parte del cumplimiento de todas las tareas que se planificaron dentro de la empresa.

11. Conclusiones

Con el trabajo de investigación se llegó a la siguiente conclusión:

- Existe una correlación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral; ya que se obtuvo una correlación de Spearman de 0.798. La gestión administrativa presenta un nivel regular debido a que no se tiene claro los procesos administrativos como son: la planeación, organización, dirección y control; y la satisfacción laboral en los colaboradores de la empresa de calzado se encuentra en un nivel regular debido a que no existe políticas bien establecidas, espacios adecuados, no hay una remuneración adecuada, ni tampoco existe oportunidades de desarrollo en el puesto. Además, es importante que para tener a los colaboradores satisfechos se debe gestionar adecuadamente de manera que se debe tener en cuenta los procesos administrativos.

12. Referencias

- Baptista, F. H. (2010). *Metodología de la investigación científica*. Mexico DF: McGraw-Hill.
- Mollo, D. (2017). *“La gestión administrativa percibida por el personal en el área logística del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, Lima 2017”*. Lima-Perú
- Quispe, H. (2017). *“Relación de la gestión empresarial con la productividad laboral en las empresas de calzado, Cajamarca 2017”*. Cajamarca: UNIVERSIDAD PRIVADA DEL NORTE.
- Rodriguez, F. (2017). *“Gestión Administrativa y Crecimiento de las MYPES de calzado en el distrito El Porvenir, Provincia de Trujillo 2016”*. Trujillo: UNIVERSIDAD PRIVADA ANTENOR ORREGO.

13. Reconocimientos

Para este trabajo de investigación que he llegado a realizar fue necesario el apoyo incondicional de personas a las cuales agradezco inmensamente.

- Agradezco a Dios, mi familia que contribuyeron de forma directa o indirectamente en la realización de la presente investigación. Pero sobre todo a mi madre Gloria Olivo Sánchez quien me brinda un apoyo incondicional.
- Agradezco a mis asesores; Mg. Cotrina Villar Aldo, Dr. Yaché Cuenca Eduardo, Goicochea Sánchez Liesel porque han sido guía y a su vez por compartir su conocimiento; por la atención y el tiempo que me brindaron durante todo el desarrollo de tesis y gracias a ello la presente investigación se ha podido realizar de la mejor manera posible.
- Agradezco a la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. por la gran ayuda y apoyo en el desarrollo del presente estudio y a su vez, por haberme permitido realizar los cuestionarios a los colaboradores de la empresa.