



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

**Factor psicosocial y gestión administrativa en los trabajadores
del área logística de la empresa Transmotar S.A.C. en Arequipa,
2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
LICENCIADO EN ADMINISTRACIÓN**

AUTORES:

Carbajal Salazar, Luis Raul (ORCID: 0000-0001-7057-6468)
Vega Ninacondor, Shirley Milagros (ORCID: 0000-0002-9833-9242)

ASESORA:

Dra. Rojas Romero, Karin Corina (ORCID: 0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LIMA - PERÚ

2022

Dedicatoria

Esta tesis se la dedicamos a Dios y a nuestros padres quienes han sido nuestro apoyo y sustento durante todo este tiempo de estudios quienes con su amor, paciencia y esfuerzo nos han permitido llegar a cumplir hoy un sueño más.

Agradecimiento

Agradezco primeramente a la Universidad César Vallejo por habernos aceptado y ser parte de ella para poder culminar nuestros estudios.

Gracias a nuestros padres: Víctor y Norma; y Roxana y Salvador; por ser los principales promotores de nuestros sueños, por confiar y creer en nuestras expectativas, por los consejos, valores y principios que nos han inculcado.

Gracias a la Dra. Karin Corina Rojas Romero, por su apoyo y asesoría incondicional, motivación y tiempo invertido en este estudio.

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de Figuras	vii
Resumen	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	5
III. METODOLOGÍA	12
1.1. Tipo y diseño de investigación	12
1.2. Variables y operacionalización	12
1.3. Población, Muestra Y Muestreo	13
1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	14
1.5. Procedimientos	15
1.6. Métodos de análisis de datos	18
1.7. Aspectos éticos	18
IV. RESULTADOS	19
V. DISCUSIÓN	35
VI. CONCLUSIONES	38
VII. RECOMENDACIONES	39
REFERENCIAS	40
ANEXOS	46

Índice de tablas

Tabla 1	Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos	14
Tabla 2	Escala de medición para el instrumento de recolección de datos	15
Tabla 3	Juicio De Expertos	16
Tabla 4	Valores de confiabilidad del alfa de Cronbach	16
Tabla 5	Resumen de procesamiento de datos de la variable factor psicosocial	16
Tabla 6	Estadística de fiabilidad alfa de Cronbach para la variable del factor psicosocial	17
Tabla 7	Resumen de procesamiento de datos de la variable gestión administrativa	17
Tabla 8	Estadística de fiabilidad alfa de Cronbach para la variable gestión administrativa	17
Tabla 9	Frecuencias de la variable Factor Psicosocial	19
Tabla 10	Frecuencias de la variable Gestión Administrativa	20
Tabla 11	Frecuencias de la Dimensión Control	21
Tabla 12	Frecuencias de la Dimensión Exigencias	22
Tabla 13	Frecuencias de la Dimensión Apoyo	23
Tabla 14	Frecuencias de la Dimensión Recompensas	24
Tabla 15	Correlación entre en la variable factor Psicosocial Y Gestión Administrativa	25
Tabla 16	Correlación entre la variable Gestión Administrativa Y la D1 Control	26
Tabla 17	Correlación entre en la variable Gestión Administrativa Y la D2 Exigencias	27
Tabla 18	Correlación entre en la variable G.A y D3 Apoyo	28
Tabla 19	Correlación entre en la variable Gestión Administrativa y la D4 Recompensas	29
Tabla 20	Prueba de normalidad entre variables	30
Tabla 21	Prueba de hipótesis general	31
Tabla 22	Hipótesis específica 1.	32
Tabla 23	hipótesis específica 2.	33

Tabla 24 hipótesis específica 3.	34
Tabla 25 hipótesis específica 4	35

Índice de Figuras

Figura 1 Frecuencia de la variable factor psicosocial	19
Figura 2 Frecuencia de la variable gestión administrativa	20
Figura 3 Frecuencia de la dimensión control	21
Figura 4 Frecuencia de la dimensión exigencias	22
Figura 5 Frecuencia de la dimensión apoyo	23
Figura 6 Frecuencia de la dimensión recompensas	24
Figura 7 Correlación entre las variables factor psicosocial y gestión administrativa	25
Figura 8 Correlación entre la gestión administrativa y la D1 control	26
Figura 9 Correlación entre la gestión administrativa y la D2 exigencias	27
Figura 10 Correlación entre la G.A y la D3 apoyo	28
Figura 11 Relación entre la G.A. y la D4 recompensas.	29

Resumen

La investigación tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre el factor psicosocial y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa, 2022, siendo la investigación de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, correlacional, no experimental y de corte transversal. Se tomó como muestra a 43 colaboradores de una población de 80 trabajadores. De la misma manera, se aplicó la técnica de la encuesta, utilizando como instrumento el cuestionario compuesto de 47 ítems para ambas variables, de acuerdo a la escala de Likert, se procesaron los resultados mediante el programa estadístico SPSS, el cual determino datos probabilísticos y de confiabilidad, con un alfa de Cronbach de 0,917 para factor psicosocial y de 0,891 para gestión administrativa, también se observó el nivel de correlación de Spearman fue de 0,758 existiendo una correlación significativa, positiva, y alta entre las variables.

Palabras Clave: *Factor Psicosocial, Gestión Administrativa, Logística*

Abstract

The objective of the research was to determine the relationship that exists between the psychosocial factor and the administrative management in the workers of the logistics area of the company Transmotar SAC in Arequipa, 2022, being the research of an applied type, with a quantitative, correlational, non-experimental approach. and cross section. 43 collaborators were taken as a sample from a population of 80 workers. In the same way, the survey technique was applied, using as an instrument the questionnaire composed of 47 items for both variables, according to the Likert scale, the results were processed through the statistical program SPSS, which determined probabilistic data and of reliability, with a Crombach's alpha of 0.917 for psychosocial factor and 0.891 for administrative management, the Spearman correlation level was also observed to be 0.758, with a significant, positive, and high correlation between the variables.

Keywords: *Psychosocial Factor, Administrative Management, Logistics*

I. INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas se aprecia con frecuencia las consecuencias psicosociales que se han vuelto un tema muy recurrente en las empresas y los profesionales, trayendo como consecuencia muchos trastornos e irregularidades en la salud que afectan a los trabajadores y creando conflictos en el trabajo disminuyendo la productividad en las organizaciones.

Para Pando et al., (2019), en los últimos años la economía se ha acelerado de manera global, resaltando varios cambios en las organizaciones y sus relaciones con sus clientes internos. Esto ha significado un aumento gigantesco a la exposición de factores psicosociales por lo que los trabajadores reaccionan de diferentes formas negativas. Se desarrolló un estudio transversal y descriptivo en trabajadores peruanos de diferentes departamentos dentro de una economía formal. Se obtuvo como resultados que más del 70% de la población encuestada mostro factores psicosociales.

Según Carrión et al., (2018), los factores psicosociales en relación con la integridad laboral, ha tomado mayor posicionamiento a través del tiempo. En su estudio de con una muestra de 597 colaboradores, demostró que para el 13,6% manifiesta una condición de carácter psicosocial nociva de trabajo, 22.1% contenido de trabajo y 11.4% elementos individuales y percepción.

Según Jaimes et. al., (2015), en su trabajo de investigación analizo los factores psicosociales a nivel organizacional, los resultados que se obtuvieron de una población conformada por 12 colaboradores, manifestaron reacciones físicas y psicológicas.

Según la Ley N° 29783 de seguridad y salud en el trabajo en el país, agrupan los factores de riesgo psicosocial desde una percepción muy amplia, dando como respuesta esta problemática donde se aborda en forma limitada. Al día de hoy las entidades públicas y privadas brindan limitada atención a los factores de riesgo psicosocial, sin embargo, este riesgo es considerado uno de los más sobresalientes; a consecuencia de que el factor humano es la pieza fundamental en la previsión de los riesgos laborales.

En la actualidad la gestión administrativa se utiliza en las grandes entidades exitosas y en todas las empresas que desean llegar a la cima, debido a sus

procesos administrativos sirve de apoyo para los administradores o gerentes para que puedan optimizar los recursos de las empresas, y a la vez aminorar el riesgo y tener plena confianza en la toma de decisiones. Las entidades están conscientes que deben estar preparadas y dispuestas a los cambios en tecnología e innovación, para que al momento de brindar el servicio a sus clientes sea de calidad así estos se muestren complacidos y puedan sugerirlos de una manera positiva y así la empresa siga el crecimiento que se proyecta.

Por todo lo expuesto, se desea investigar a la empresa de Transporte de carga pesada Transmotar S.A.C. la cual tiene dificultades en el factor psicosocial, teniendo como consecuencia la rotación de personal continuamente debido a que no están conforme con las condiciones de trabajo, o muchas veces sucede porque no están conforme con el sueldo, horarios, es por ello la alta rotación del personal poca identificación con la organización de los colaboradores, las capacitaciones no son las adecuadas para que el personal nuevo pueda tener información sobre el sistema de la empresa o la metodología de trabajo el cual crea conflictos y reclamos de los clientes por retrasos y demoras de sus mercancías creando pérdidas en la empresa como el pago de penalidad de un 100 % del costo del envío, ya que al entregar fuera de tiempo según lo acordado, muy aparte la rotación de personal genera gastos adicionales como pérdida de mercadería, información confusa al cliente, entrega de indumentaria para el nuevo personal, entregas de mercadería confusas, haciendo denotar las falencias en la gestión administrativa incumpliendo sus funciones.

El conocer cómo se presentan estos factores psicosociales en los colaboradores, permitirá a la empresa tomar acciones de mejora, que promuevan un mejor desempeño laboral, y estos resultados se verán reflejados en una mejor gestión administrativa en todas las áreas.

Por lo anterior expuesto se formuló el problema general de la investigación ¿Cuál es la relación que existe entre factor psicosocial y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa?

Así mismo, se plantearon los problemas específicos de la investigación (a) ¿Cuál es la relación que existe entre el control y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística? (b) ¿Cuál es la relación que existe entre las

exigencias y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística? (c) ¿Cuál es la relación que existe del apoyo y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística? (d) ¿Cuál es la relación que existe entre las recompensas y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística?

En cuanto a la justificación teórica se toma como referencia a Sauter et al. (2001) en su investigación Los factores psicosociales en el puesto de trabajo y su entorno, indica que influye mucho el clima o cultura organizacional, también nos indica que uno de los aspectos importantes son las funciones laborales y cómo se relacionan interpersonalmente en el trabajo.

Tomando como referencia a Chiavenato (2006), la gestión administrativa son acciones sé que se realizan para obtener resultados de una forma más eficaz y económica posible. Estas acciones deben ser elegidas en función a resultados. Esto demuestra que deben ser utilizadas de manera óptima.

La presente servirá a futuros investigadores que deseen investigar la relación entre los factores psicosociales y la gestión administrativa en la empresa de transporte de carga.

Para la justificación práctica Los factores psicosociales forman parte importante durante el proceso de la gestión administrativa, ya que constituyen un cambio positivo en la empresa. Permitirá desarrollar grandes cambios en la estructura organizacional, productiva y tecnológica acorde a la situación del mercado. El presente estudio permitirá diagnosticar el estado actual de la gestión administrativa de la empresa y su influencia en los procesos de innovación en la empresa, lo que aportará con el propósito de mejorar el ejercicio empresarial.

Tomando como base los resultados y las diferentes investigaciones, la empresa podrá establecer una estrategia de gestión administrativa que contribuirá a conocer y mejorar los factores psicosociales, dando como resultado un incremento en la rentabilidad, identificación de los colaboradores con la empresa, fidelización de clientes y mejorar la imagen empresarial.

Según Bernal C. (2010) indica que los objetivos deben enunciarse con claridad, ser medibles y realistas, para que puedan ser alcanzables. Por lo tanto, el objetivo general de la presente investigación es determinar la relación que existe

entre el factor psicosocial y gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa 2022.

Como objetivos específicos se plantearon: (a) Establecer la relación que existe del control y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa,(b) Analizar la relación que existe entre las exigencias y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa, (c) Identificar la relación que existe entre el apoyo y la gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa , (d) Establecer la relación que existe de las recompensas con la gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa.

Sobre la hipótesis de investigación, esta debe indicar lo que se busca probar, por lo que se entiende que son las explicaciones tentativas que se dan a un evento o circunstancia investigada. (Sampieri, 2014). Por ello, la hipótesis general es la siguiente: Existe relación significativa entre el factor psicosocial y gestión administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa.

En cuanto a las hipótesis específicas son las siguientes: (a) Existe relación significativa entre el control y gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa. (b) Existe relación significativa entre las exigencias y gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa. (c) Existe relación significativa entre el apoyo y gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa. (d) Existe relación significativa entre las recompensas y gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa.

II. MARCO TEÓRICO

En el ámbito Local, según Huamani y Ascuña (2018) en su investigación se planteó como objetivo precisar la relación que existe entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral. Siendo una investigación descriptivo correlacional, para el estudio utilizo el cuestionario como instrumento para ambas variables teniendo como muestra no probabilística en las que tomo a 108 colaboradores de la administración de la UGEL Arequipa sur. En la investigación concluyeron que los 72 colaboradores administrativos se ubican en un nivel regular de satisfacción laboral, finalmente se pudo demostrar que hay una relación estadísticamente significativa. El aporte de la investigación servirá para poder desarrollar mejor nuestra variable a investigar.

Para Quispe y Quico (2019) en su estudio de investigación se encontró la relación entre las variables, para el desarrollo de esta investigación utilizaron un cuestionario de preguntas cerradas aplicado a 100 colaboradores del área administrativa, concluyeron que los riesgos psicosociales resultan positivos en los trabajadores y la organización, ya que les permite estar vigilantes ante problemas que afecten su salud integral, además tener un desempeño laboral idóneo.

Por otro lado en el ámbito nacional, según Bornaz (2018), sugirieron en su investigación la aplicación del balance Scorecard como parte de mejoramiento del sistema empresarial, tuvo como objetivo primordial exponer una proposición para la implementación de metodología balance Scorecard en todos los procesos de operación de una empresa de transporte de mercancías pesadas tomaron como fin mejorar el sistema de gestión utilizaron como instrumento la entrevista y el cuestionario donde midieron las variables que aplicaron a la gerencia y colaboradores de la empresa y concluyeron que la implementación del balance Scorecard tiene relación directa con el mejoramiento del sistema de gestión. Resulta importante esta investigación ya que analiza dicha proposición para el perfeccionamiento del sistema de gestión de la variable en estudio.

Mendivel et al. (2020), en su artículo nos muestra la correlación de las dos variables de estudio, teniendo como investigación de tipo básica con nivel correlacional así mismo teniendo un diseño experimental transversal. Teniendo

como técnica la encuesta y de instrumento para el estudio el cuestionario para así llegar a establecer el nivel de correlación de las dos variables estudiadas. Tuvo como muestra a 20 trabajadores administrativos de la universidad peruana los andes en el 2019. Concluyeron que el nivel de correlación entre ambas variables es positiva muy alta. Este estudio muestra cómo es que se debe estudiar una de nuestras variables que se está investigando.

Para Romero et al. (2021) en su investigación, la metodología aplicada fue descriptivo correlacional, utilizaron 2 instrumentos y tuvieron como muestra a 144 estudiantes, el resultado fue significativo, existiendo una correlación positiva directa, sin embargo, el grado de relación fue baja, se toma esta investigación ya que se desarrolla una de las variables en estudio.

En el ámbito internacional con referencia a Ceballos (2020) Estudió la finalidad de elaborar estrategias organizacionales, permitió mejorar la gestión administrativa de la empresa. Utilizaron como instrumento la encuesta y la entrevista, fueron aplicados a 113 personas quienes fueron; los empleados, choferes y clientes. Para concluir encontraron debilidades dentro de la compañía percatándose que existía un problema en la parte administrativa en consecuencia por los conocimientos empíricos de los colaboradores. Esta investigación es de gran importancia, gracias a los medios de desarrollo, aplicación de estrategias y una remodelación en el esquema de la compañía por lo cual obtendrán mejores ganancias al aplicar dichas estrategias.

Tal como señalan López et al. (2017) en su trabajo de investigación de factores psicosociales que están asociados al estrés en los colaboradores, tuvieron como objetivo del estudio caracterizar los factores de riesgo psicosociales y niveles de estrés de los trabajadores, por lo que utilizaron una combinación de instrumentos para la Evaluación de Factores de Riesgos Psicosocial, aplicado a 128 trabajadores de la empresa, 12 de Jefatura, 6 Administrativos, 110 operativos. Finalmente concluyeron la propuesta de un plan según lo evidenciado en la correlación estadística. Esta investigación evalúa las variables psicosociales y las variables en una empresa de transporte.

Así también, Cañizares y Gavilima (2020) hicieron su investigación enfocada a los riesgos psicosociales de los trabajadores del área administrativa y área

operativa, tuvieron como objetivo encontrar la correlación en los trabajadores de la compañía IMBAVIAL E.P. se utilizaron dos instrumentos de evaluación, este fue aplicado a 100 personas conformadas por 15 damas y 85 varones que forman parte de la empresa, llegaron a la conclusión de la existencia de dimensiones desfavorables que podrían convertirse en un peligro ante el capital humano y producción, esta investigación resulta ser importante porque muestra la existencia de los riesgos psicosociales en los colaboradores de la empresa.

Como mencionan, López et al. (2021) en la revista Ciencia Latina, una de las variables de estudio se presenta como circunstancias nada favorables en relación con el ambiente laboral, afectando las esferas donde se desenvuelve una persona. Su investigación fundamentó como objetivo general precisar los factores de riesgo psicosocial que afectan en la salud mental del personal de salud del Hospital Básico de Jipijapa, utilizaron la técnica de encuesta. Se tomó una muestra de 40 trabajadores, los resultados más resaltantes mostraron relación entre ambas partes, reflejando sobrecarga de trabajo, susceptibilidad a sufrir enfermedades profesionales, además se evidenció estrés y ansiedad. El estudio otorga información importante ya que menciona una de las variables en estudio.

Según Gómez et al., (2018) en su artículo sobre los factores de riesgo psicosocial en docentes universitarios de Bogotá. El siguiente estudio tiene como objetivo identificar y denotar si tienen relación o no con indicadores diversos de malestar psicológicos en los docentes universitarios. La investigación se realizó a 302 docentes académicos de 21 casas de estudios de la ciudad. El estudio arrojó resultados que demuestran que las exigencias laborales desmedidas como también la inestabilidad laboral y la sobrecarga de trabajo, siendo estos los fundamentales factores psicosociales que generan el estrés en los docentes. Las sobrecargas laborales generan factores secundarios que producen diversos tipos de malestares como, síntomas psicósomáticos, ausencia de bienestar emocional psicosocial y por último la ansiedad. Como resultado de la investigación indicaron la clara necesidad que tiene la universidad en tomar en cuenta a los docentes y prioridades para así potenciar su principal capital que son los docentes, para evitar que ellos tengan complicaciones con su salud por querer cumplir con las obligaciones de la

universidad. El siguiente estudio nos aclara una de las variables a estudiar y así tomarlo como referencia.

Tal como expone Anchelia et al. (2021) la revista tiene como objetivo precisar la correlación entre la gestión administrativa y el tipo de compromiso que tienen los trabajadores de la organización. El siguiente estudio se realizó a una población de 88 colaboradores del sector educativo, para ello se ha desarrollado un enfoque cuantitativo, investigación básica, de diseño no experimental. Usando la herramienta un cuestionario para cada variable a investigar que al ser sometidos al juicio de los expertos tuvieron 0.885 y 0.801 de fiabilidad a través del alfa de Cronbach. Como conclusión se halló una relación de manera positiva y de manera significativa ente ambas variables. Este artículo servirá para que el estudio que se realizara se pueda tomar en cuenta que tipo de herramientas usar.

Además, dentro del planteamiento teórico tenemos como concepto de la primera variable al factor psicosocial:

Según Bestraten, (2015) los factores psicosociales se pueden originar por los aspectos organizativos del trabajo, y por tal estos aspectos provocan insatisfacción laboral en el trabajador, teniendo como consecuencia el estrés y otros problemas que interfieren en la cantidad y calidad de sus actividades en el trabajo.

Con respecto a los factores psicosociales Vieco y Abello, (2014) lo divide en dos propiedades las cuales están relacionadas con las condiciones y el ambiente de trabajo y de la organización, que probablemente que perjudiquen la salubridad del personal, a través de elementos psicológicos.

Los factores psicosociales evaluados según Moncada et. al (2002) son:

a) El control en materia del trabajo involucra dos indicadores: oportunidad de desarrollar las habilidades propias en la doble óptica de incrementar y potenciar las capacidades para el cumplimiento de las funciones y de realizar un trabajo en el que exista la posibilidad de estar asignado a lo que mejor uno saber hacer y autonomía, capacidad de elección en tema de las tareas que le competen y las de

los demás. Es también importante vigilar los intervalos y la cadencia con la que desarrollan el trabajo.

b) Las exigencias psicológicas constan de dos alcances: cuantitativa y cualitativa. Para el panorama cuantitativo, las exigencias psicológicas hacen referencia a la cantidad de trabajo y el tiempo para realizarlas y la discontinuidad que obligan a poner pausas al momento de realizar sus funciones y retomarlas en un tiempo considerable. Desde la perspectiva cualitativa, las exigencias psicológicas se refieren a aspectos de su naturaleza: el trabajo emocional (exponer a las personas a un intercambio afectivo con todos aquello que involucre la actividad), trabajo cognitivo (demanda de su capacidad intelectual) o el trabajo sensorial (utilidad de los sentidos).

c) El apoyo social consta de dos magnitudes: la cantidad y la calidad de la interacción social con el ambiente laboral, y el nivel de apoyo en materiales que nos brindan por parte de la empresa, quiere decir, con que compañeros y superiores apoyan para desarrollar las actividades y sacar el trabajo adelante.

d) para las recompensas se tomó en cuenta el siguiente indicado: El sueldo, es la remuneración que percibe el trabajador por cumplir un horario y funciones dentro del centro laboral.

Para la segunda variable a continuación se detalla:

La gestión administrativa según Chiavenato (2006), son acciones sé que realizan para obtener resultados de una forma más eficaz y económica posible. Estas acciones deben ser elegidas en función a resultados. Esto demuestra que deben ser utilizadas de manera óptima.

Para Ramírez (2006), la gestión administrativa es una introducción de un nuevo modelo ya que tiene acciones preliminares y estudia las situaciones actuales, de modo que se establezcan todos y cada uno de los procesos administrativos que se desarrollan en la interna de la empresa y todos aquellos elementos que intervienen, tanto personal, como material. Su objetivo es la optimización de procesos teniendo como finalidad fortalecer la calidad de la gestión.

Según la perspectiva de Chiavenato (2012) refiere que dentro del proceso administrativo existen 4 funciones que se detalla a continuación.

a) Planeación es la anticipación de los objetivos y que hacer para lograrlo, también indica que en la planeación se precisa las metas, estrategias como se pretende llegar, acción a tomar para llegar, en qué momento se debe llegar, y cuál será el orden en las que deseamos lograr lo planeado. Chiavenato (2012)

Los objetivos o metas y las estrategias. Las metas son el resultado o el fin esperado, y las estrategias son los planes sobre la forma en que se llegara a cumplir los sus objetivos. Robbins y Coulter, (2010)

b) Organización es parte fundamental dentro de la gestión administrativa, es el acto de organizar, estructurar, e integrar cada uno de los recursos que tienen las organizaciones que están involucradas en la ejecución para así establecer la relación que existe en cada una de ella y así realizar la distribución de actividades. Chiavenato (2012)

También indican dos indicadores asignación de recursos y trabajo en equipo. La asignación de recursos es la entrega de material y equipos necesarios a la función que se realiza, mientras que el trabajo en equipo es el trabajo en común con un objetivo en específico. Chiavenato (2012)

C) Dirección es la exposición de los planes dirigiendo los esfuerzos para llegar a el objetivo en común posteriormente comunicar instrucciones de los planes y como se debe ejecutar para llegar a cumplir con los objetivos trazados. Chiavenato, (2012)

Entre los indicadores tenemos la capacitación y la comunicación. La capacitación es el transcurso de enseñanza que se da a un corto plazo donde las personas adquieren conocimientos nuevos y a su vez desarrollan nuevas habilidades. En cuanto a la comunicación es el proceso de intercambiar información entre individuos. Chiavenato (2012)

D) Control es fundamental, ya que este proceso es el encargado de asegurarse de que se cumpla lo organizado, planeado y dirigido. También refiere que se debe monitorear y medir el desempeño de las actividades y emprender acciones correctivas de acuerdo a los límites. Chiavenato (2012)

Según Chiavenato (2012) tenemos dos indicadores el control y medir resultados en este proceso se observa el desempeño y los resultados para ser analizados, y percibir si los objetivos se cumplen según lo planeado.

III. METODOLOGÍA

En este apartado explicaremos sobre los métodos que se utilizarán en el siguiente estudio de nuestras variables de investigación. Así Cerda (2003) refiere que la metodología es conocida como un conjunto de todos los aspectos operativos indispensables de un proceso de investigación.

1.1. Tipo y diseño de investigación

En el siguiente estudio el tipo es básica puesto como explica Hernández, et al., (2014) en esta investigación no se va a manipular las variables de estudio, es por ello por lo que no se varían de forma intencional, estas variables sólo serán observadas en su forma natural contando con diferentes situaciones ya sea individual o grupal.

El estudio indagado tiene como diseño de investigación ser no experimental: transversal y descriptivo correlacional; es no experimental puesto que no será necesario alterar las variables si no que se observará la realidad o circunstancias de la problemática de la empresa Transmotar SAC. Así mismo, el estudio es transversal puesto que la herramienta será la encuesta donde realizarán en un único periodo de tiempo y es descriptivo correlacional al tomar la teoría referida a las variables y explicar el grado de asociación que presentan para aceptar o rechazar la hipótesis de investigación de si existe o no relación entre ellas.

Así mismo se busca con la investigación generar mayor conocimiento respecto a las variables de estudio. Que podrán ser utilizadas como materia de estudio para posteriores investigaciones en las que intervengan las mismas variables.

1.2. Variables y operacionalización

Variable1: factor psicosocial

Los factores psicosociales en el puesto de trabajo y su entorno según Sauter, (2001) indica que influye mucho el clima o cultura organizacional, también nos indica que uno de los aspectos importantes son las funciones laborales y como se relacionan interpersonalmente en el trabajo. Hace énfasis en que los factores psicosociales se extienden fuera de la organización y los aspectos del individuo; el primero va relacionado con la doble presencia del trabajo – hogar y el segundo tiene relación con la personalidad y sus actitudes del colaborador.

Para Varillas, (2009) la variable a investigar son condiciones que causan estrés laboral y eso conlleva tener complicaciones relacionadas con la salud y la seguridad. También indica que los factores de riesgo psicosociales laborales, tienen características que van relacionadas con los aspectos y condiciones del trabajo, las que probablemente causen daños que perjudiquen la salubridad de las personas mediante los factores psicológicos y fisiológicos, al que se le denomina estrés.

Variable 2:

Como segunda variable Según Mendoza (2017) la gestión administrativa es un procedimiento sistemático por que se realizan distintas acciones que van enfocadas en lograr objetivos por medio del cumplimiento de cada uno de los procesos de la gestión administrativa que son: planeación, organización, dirección y control.

Según Hernández (2012) dice que la gestión administrativa, ha evolucionado en el tiempo de acuerdo al avance que el hombre ha tenido para desarrollarse en la obtención de nuevas tecnologías y las conexiones que tienen para la mejorar y ampliar nuevos productos y servicios, para satisfacer un mercado que día tras día está en constante crecimiento y más complejo, para ello se tiene como objetivo la exploración de nuevas teorías para su comprensión, aplicación y desarrollo de nuevas propuesta y para permanecer en el ambiente que van creciendo el mundo global empresarial, donde deberán aplicar y adoptar las novedades en cuanto a las filosofías para la gestión, para que puedan dar lugar a los nuevos avances referido a la planificación, organización, dirección y control.

1.3. Población, Muestra Y Muestreo

Para Hernández et al. (2014) sostuvo que la población estuvo compuesta de un conjunto de individuos o componentes con particulares ordinarias (criterios de selección: inclusión y exclusión), que son examinadas por el examinador, además es posible realizar generalizaciones gracias a la observación de la muestra.

Para el estudio se consideró a todos los colaboradores de la empresa de transporte Transmotar SAC Arequipa.

Así también, se consideró a los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar s.a.c

Según Sampieri (2014) nos refiere que la muestra está constituida por un sub grupo de la población que se tomara como interés el cual se recolectarán datos, en el que se precisa, define y delimita con anticipación, además de que debe ser representativa de la población. La muestra a utilizar es el muestreo no probabilístico censal, dado que se aplicará el instrumento a todos los trabajadores de la empresa de la oficina principal que está en Pachacútec, Cerro Colorado en donde se operan los envíos o la recepción de mercancías de todas las sedes. Que está compuesta por, área logística que lo integran el jefe logístico, asistente logístico, almacenero, tajador jefe de zonas y choferes que sumando todos son 43 colaboradores, por lo tanto, las unidades de análisis serán estos 43 trabajadores de la empresa.

1.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Según Sánchez et al. (2020), se escoge los datos por medio de interrogantes a las que se pondrá en práctica los sujetos de estudio, se tiene como finalidad obtener información del problema que se ha planteado en el estudio a investigar.

Recolección de datos para Hernández (2014) es el almacenamiento de la información en ambientes naturales y cotidianos de las personas que participaran en la investigación.

A continuación, se expone el instrumento que se empleó para el estudio que ha sido el cuestionario, seguidamente para la evaluación de la validación del instrumento se aplicó a un juicio de expertos, dado que ellos evaluaron cada ítem de las dos variables, para el estudio se consideró 24 ítem de la variable factor psicosocial y de la variable gestión administrativa fueron 23 ítem, finalmente se aplicó la estadística Spss.

Tabla 1

Técnicas e instrumentos de recolección y procesamiento de datos

	Instrumento
- Cuestionario	
	Instrumento
- Procedimiento de datos	
- Redacción	
	Instrumento
- Presentación de datos	
- Según resultados	
- Estadística descriptiva e inferencial	

Nota. Adecuado De Hernández Y Mendoza

Tabla 2

Escala de medición para el instrumento de recolección de datos

1	2	3	4	5
Muy en Desacuerdo	En Desacuerdo	Indeciso	De Acuerdo	Muy de Acuerdo

Nota. Metodología de la investigación según los autores, Hernández Y Mendoza

El estudio tendrá como técnica de recolección de datos para ambas variables será la encuesta.

Para Sampieri (2014) el cuestionario es un conjunto de preguntas de una o más variables a las que se medirán.

1.5. Procedimientos

Como primer paso se solicitó la autorización al gerente de la empresa, con la finalidad de que pueda permitirnos el acceso a información necesaria y la aplicación del instrumento.

Como segundo paso: Se llevó a cabo la encuesta que con antelación fue ratificada por los expertos, seguidamente se realizó de manera digital y se remitió a 43 trabajadores del área logística mediante sus correos electrónicos, siendo elaborada por medio de la herramienta de formularios que Google tiene. Después, se confeccionó un cuadro. simple en plantilla de Excel que luego fue procesado por el sistema del SPSS. versión 25 y finalmente determinar el grado de correlación entre variable 1 y 2.

Tabla 3

Juicio de expertos

Juicio De Expertos

N°	Nombres	Especialidad	Decisión
1	Dra. Lupe Esther Grous Cortez	Metodológico	Aplicable
2			
3	Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas	Estadístico	Aplicable

Nota. Tabla detallada de expertos que validaron los instrumentos

Tabla 4

Valores de confiabilidad del alfa de Cronbach

Jerarquía de valores	Nivel de confiabilidad
0.0 – 0.5	No es confiable
0.5 – 0.7	Es Confiable
0.7 - 1	Es altamente confiable

Nota. Se detalla los valores más cercanos a 1 que indican que un instrumento tiene alta confiabilidad.

Para la variable factor psicosocial de acuerdo al instrumento se visualizó que el Alfa de Cronbach dio como resultado 0.917, dado que los valores son confiables ya que el instrumento es altamente confiable, obteniendo la aprobación.

Tabla 5*Resumen de procesamiento de datos de la variable factor psicosocial*

		N°	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido	0	0
	Total	44	100,0

Nota. Detalla la totalidad de muestra procesada**Tabla 6***Estadística de fiabilidad alfa de Cronbach para la variable del factor psicosocial*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,917	24

Nota. Se detalla en la tabla 5 los elementos que se procesaron fueron 24 para la variable factor psicosocial alcanzando de alfa de Cronbach de 0.917 esto demuestra un nivel de alta confiabilidad del instrumento.**Tabla 7***Resumen de procesamiento de datos de la variable gestión administrativa*

		N°	%
Casos	Válido	44	100,0
	Excluido	0	0
	Total	44	100,0

Nota. Detalla la totalidad de muestra procesada**Tabla 8***Estadística de fiabilidad alfa de Cronbach para la variable gestión administrativa*

Alfa de Cronbach	N° de elementos
0,891	23

Nota. Se detalla en la tabla 5 los elementos que se examinaron que fueron 23 para la v1 gestión Adm. alcanzando de alfa de Cronbach de 0.891 esto demuestra un nivel de alta confiabilidad del instrumento.

1.6. Métodos de análisis de datos

Para desarrollar la investigación, se va utilizar el programa estadístico SPSS versión 25.0 el cual va a permitir realizar la agrupación visual de las dimensiones y variables, también va a permitir generar las tablas de frecuencias para los datos de control, por ítems, por dimensiones y variables. Luego de ello, se realizará la prueba de normalidad para determinar que método de correlación utilizar, Pearson o Spearman, y con ello conocer la fuerza de correlación entre ambas variables. Con los datos obtenidos se procederá a realizar su interpretación contrastando con otras investigaciones similares

1.7. Aspectos éticos

Respecto a la información que se utilizara para el estudio cumple con todos los lineamientos estipulados por la Universidad César Vallejo, para asegurar la autenticidad de la investigación contamos con la plataforma Turnitin, para el escrutinio de niveles de similitud y libre de plagio.

IV. RESULTADOS

Seguidamente, se detallan las tablas y figuras de los resultados que se obtuvo, luego de la aplicación de instrumentos y procesarlos.

Tabla 9

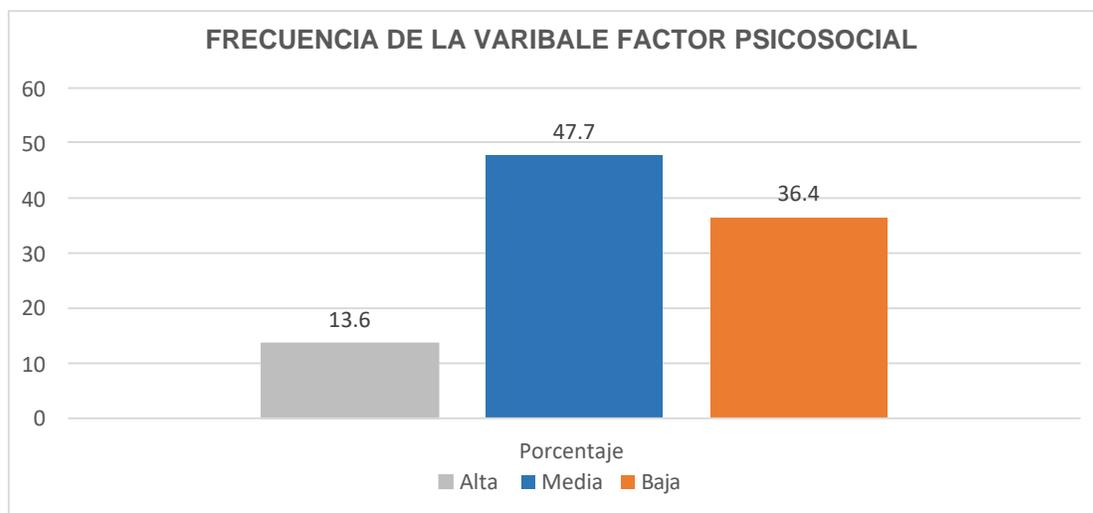
Frecuencias de la variable Factor Psicosocial

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Alta	6	13.6	14	14
	Media	21	47.7	48.8	62.8
	Baja	16	36.4	37.2	100,0
	Total	43	97,7	100,0	

Nota. La tabla presenta la variación que se obtuvo de los resultados de la V1. factor psicosocial.

Figura 1

Frecuencia del V.1 factor psicosocial



Nota. Como se observa en la tabla 9 y figura 1, se aprecia que del 100% de los colaboradores que respondieron que el 47.7% manifestó que el factor psicosocial produce un impacto medio en el área logística, mientras que el 36.4% cree que el factor psicosocial genera un impacto bajo y finalmente un 13.6% indico que existe un impacto alto del factor psicosocial en la empresa.

Tabla 10

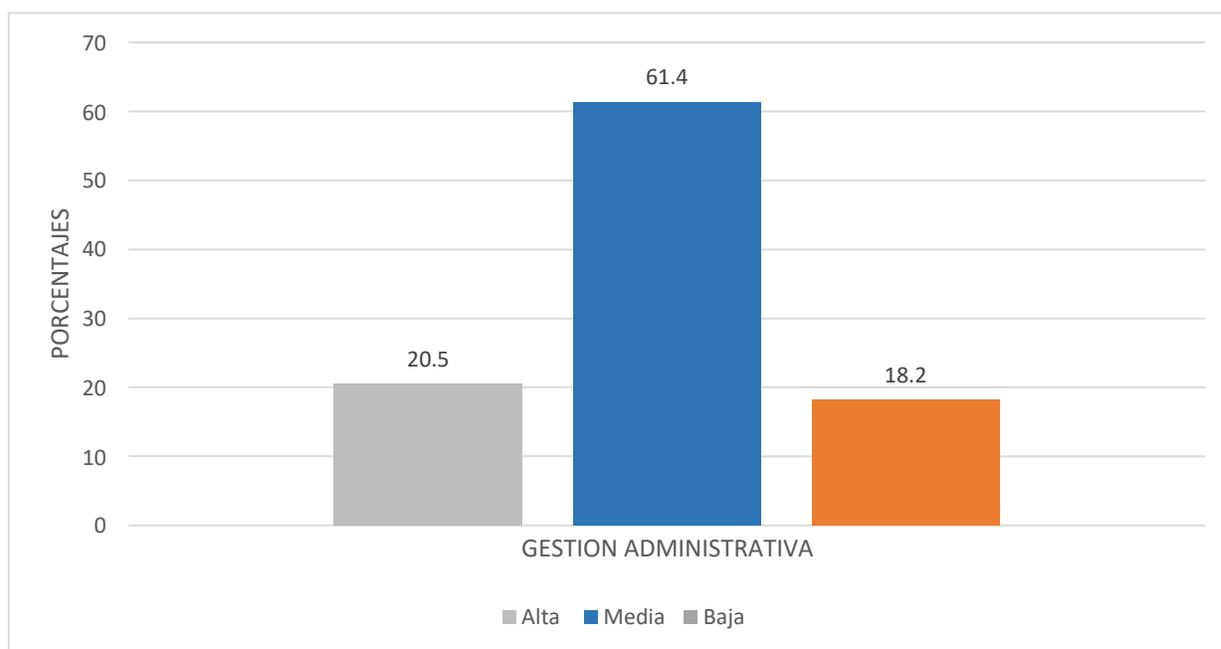
Frecuencias de la variable Gestión Adm.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Alta	8	20.5	20,5 %	20,5 %
	Media	27	61.4	61,4 %	81,8 %
	Baja	9	18.2	18,2 %	100,0 %
	Total	44	100, %	100, %	

Nota. La tabla expresa la variación de los resultados de la variable gestión administrativa.

Figura 2

Frecuencia de la v. Gestión administrativa



Nota. En la tabla expuesta número 10 y figura 2, se podría expresar que el 100% de los colaboradores encuestados el 61.4% manifestó que la gestión Adm. ocasiona un impacto medio en la organización, mientras que el 20.5% cree que la gestión administrativa genera un impacto alto y finalmente un 18.2% indicó que existe un impacto bajo de la gestión administrativa en la empresa.

Tabla 11

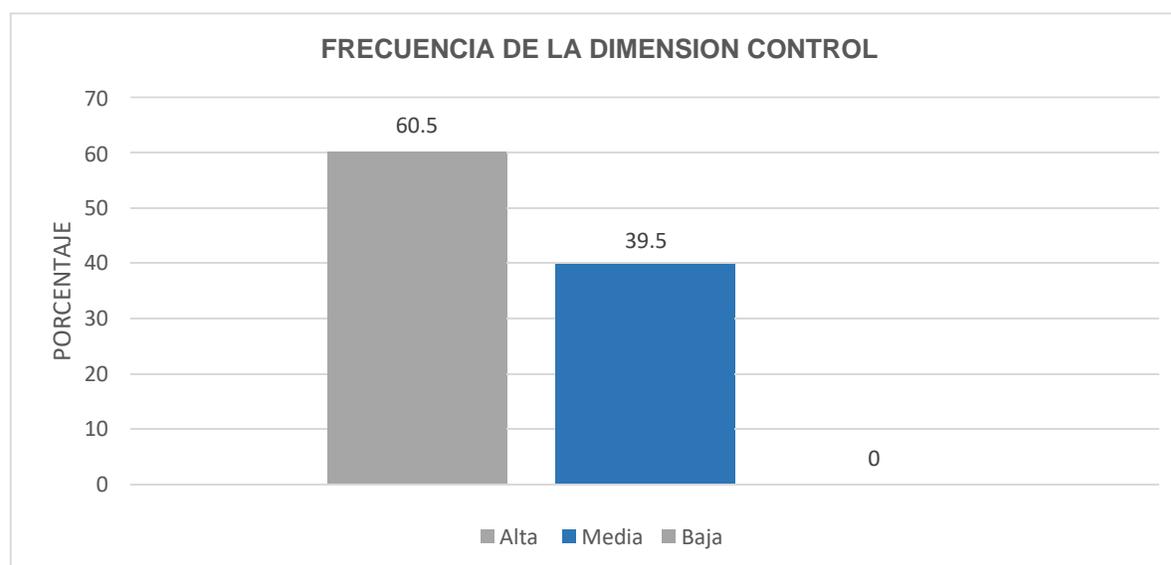
Frecuencias de la D1. Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Alta	26	60.5	60.5	60.5
	Media	17	39.5	39.5	100
	Baja	0	0	0	
	Total	43	100	100	

Nota. La tabla detalla los resultados de la dimensión control.

Figura 3

Frecuencia de la D1. control



Nota. A consecuencia la tabla 11 y figura 3, se aprecia que el 100% de colaboradores participantes contestaron a las preguntas que el 60.5% del control ocasiona un impacto alto en la organización, mientras que el 39.5% cree que genera un impacto medio en la organización.

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Alta	21	48.8	48.8	48.8
	Media	22	51.2	51.2	100
	Baja	0	0	0	
	Total	43	100	100	

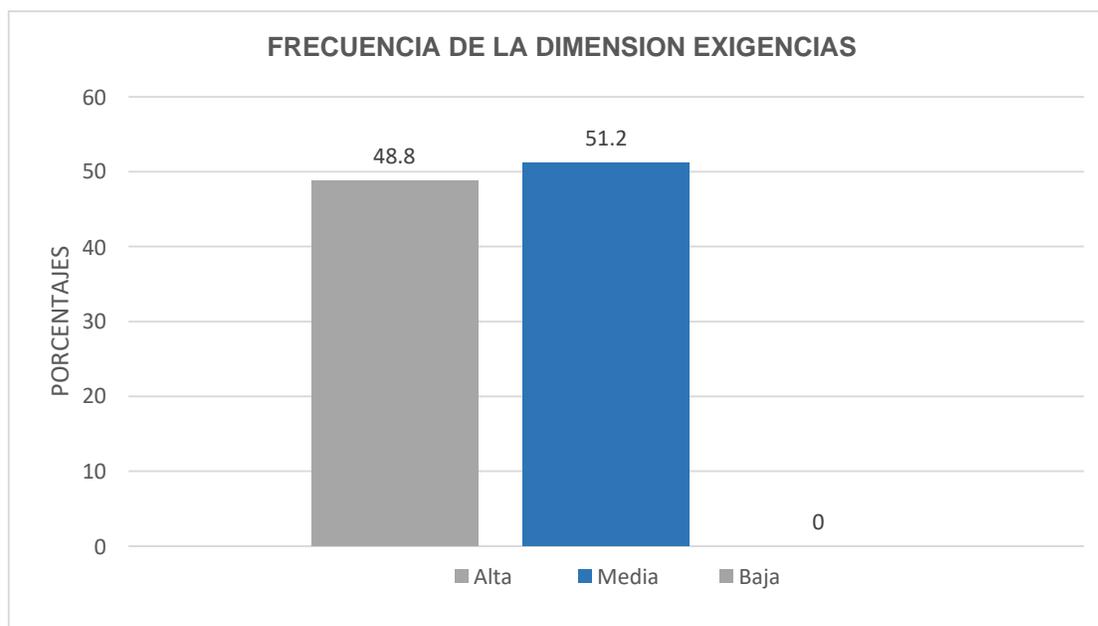
Tabla 12

Frecuencias de la D2. Exigencias

Nota. La tabla detalla los resultados de la dimensión exigencias.

Figura 4

Frecuencia de la dimensión exigencias



Nota. Visto que en la tabla 12 la figura 4, podemos visualizar que del 100% de los colaboradores encuestados el 51.2% manifestó que las exigencias producen un impacto medio en el área que se realizó el estudio, mientras que el 48.8% opina que produce un impacto alto en la organización.

Tabla 13

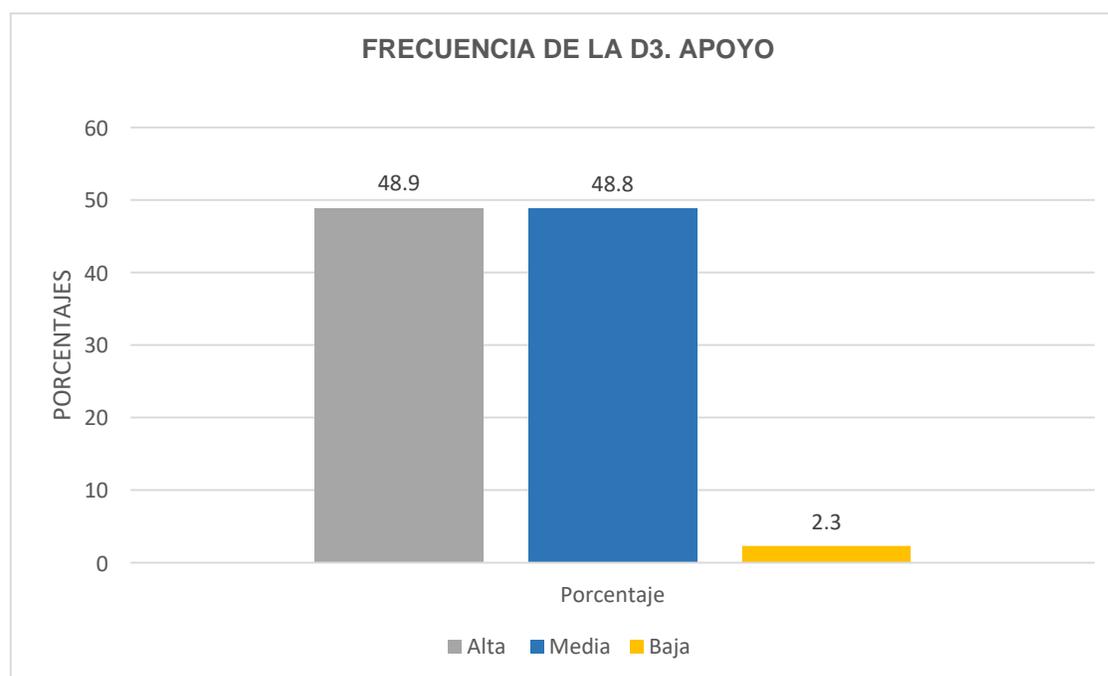
Frecuencias de la D3. Apoyo

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Alta	21	48.9	48.9	48.9
Media	21	48.8	48.8	97.7
Baja	1	2.3	2.3	100
Total	43	100	100	

Nota. Frecuencia de la D3. Apoyo.

Figura 5

Frecuencia de la dimensión apoyo



Nota. Según lo observado en la tabla 13 y la figura 5, se aprecia que del total de los colaboradores consultados el 48.9% manifestó que el apoyo genera un impacto alto en la empresa, mientras que el 48.8% considera que genera un impacto medio en la organización y finalmente el 2.3% manifestó que el apoyo genera un impacto bajo en la Organización.

Tabla 14

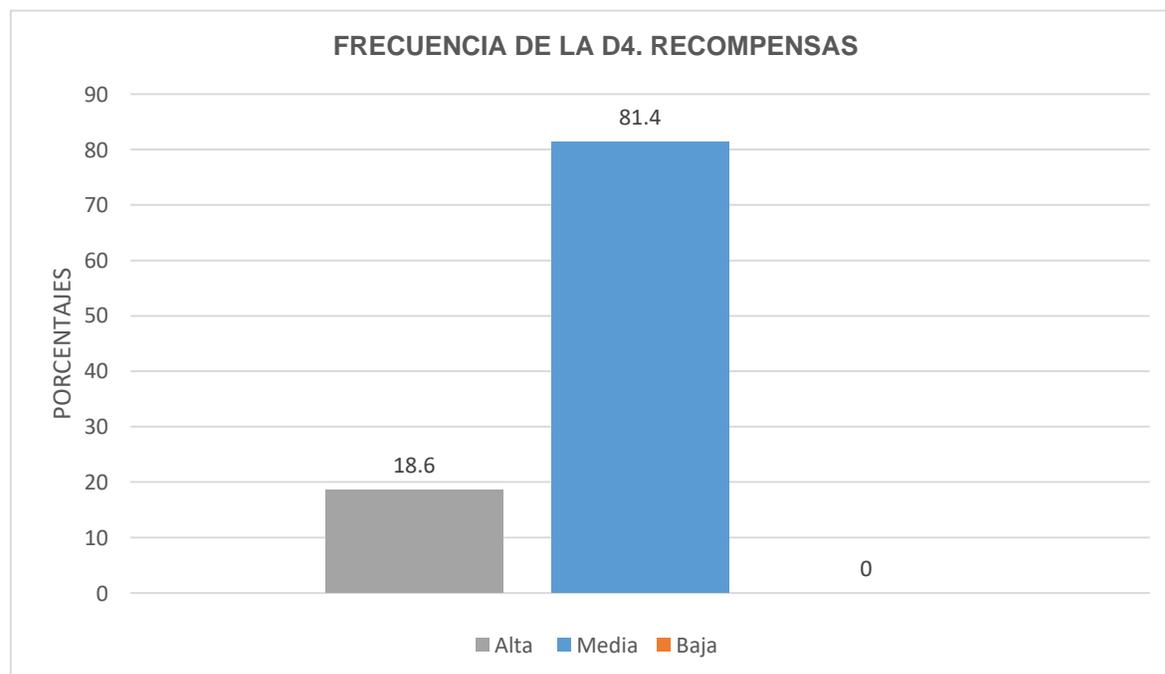
Frecuencias de la Dimensión Recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje Valido	Porcentaje Acumulado
Valido	Alta	8	18.6	81.4	81.4
	Media	35	81.4	18.6	100
	Baja	0	0	0	
	Total	43	100	100	

Nota. Frecuencia de la D4. recompensas

Figura 5

Frecuencia de la dimensión recompensas



Nota. Considerando la tabla 14 y la figura 6, se aprecia que del total de los colaboradores respondieron el 81.4% manifestó que las recompensas generan un impacto medio en la empresa, mientras que el 18.6% consideran que genera un efecto alto en la institución.

Tabla 15

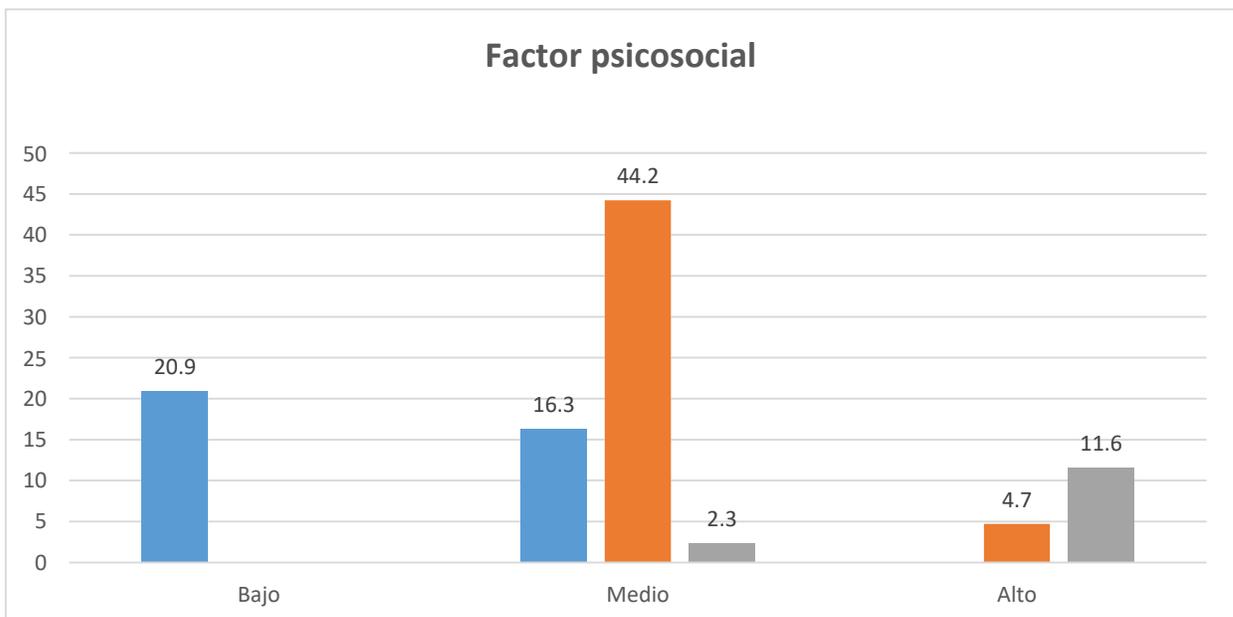
Correlación entre en la variable factor Psicosocial Y Gestión Adm.

	Gestión Adm.			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Factor Psicosocial	Bajo	20.9	16.3	37.2
	Media		44.2	48.8
	Alto		2.3	11.6
	Total	20.9	62.8	16.3

Nota. Tabla de correlación entre las variables factor psicosocial y gestión Adm.

Figura 6

Correlación entre las variables factor psicosocial y gestión administrativa



Nota. De acuerdo con la tabla 15 y la figura 7 se presenta la correlación entre las variables factor psicosocial y gestión administrativa. Por consiguiente, se observa que el 44.2% de los encuestados expresaron que ambos se hallan en un nivel medio, mientras que el 20.9% según los encuestados se hallan en un nivel bajo y un 11.6% se hallan en nivel alto.

Tabla 16

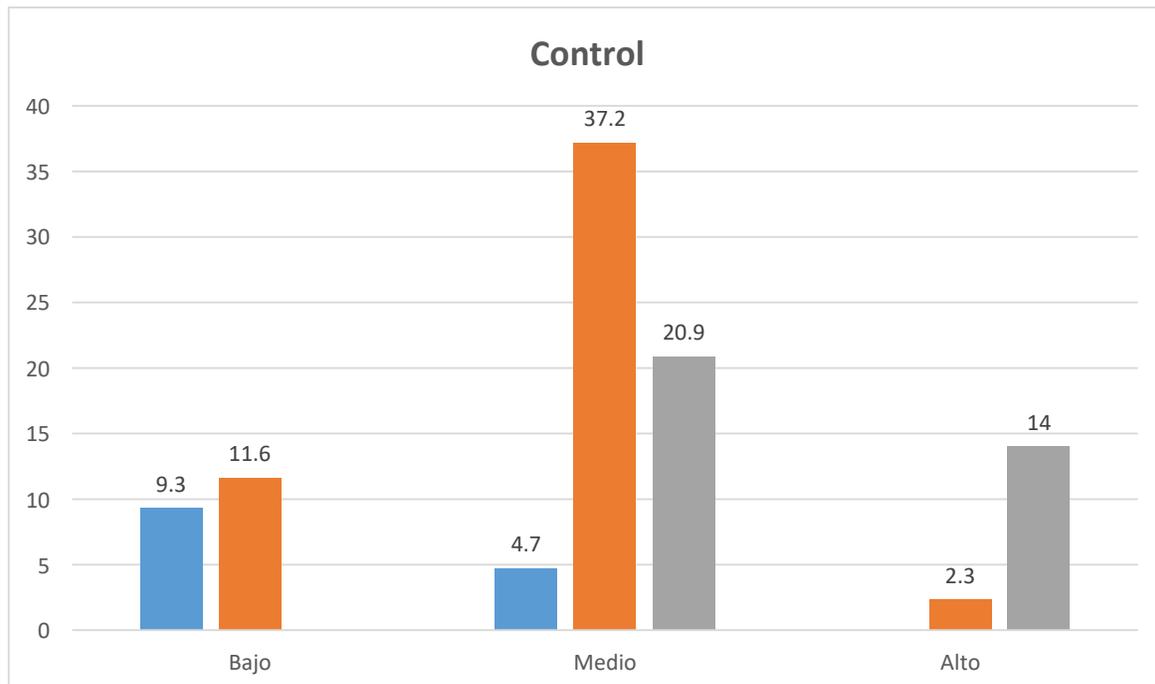
Correlación entre la V2. Y la D1 Control

	Gestión Administrativa			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Control	Bajo	9.3	4.7	14
	Media	11.6	37.2	51.2
	Alto		20.9	34.9
	Total	20.9	62.8	16.3

Nota. Tabla de correlación entre la V2. y D1. control.

Figura 7

Correlación entre la V2. y la D1 control



Nota. De acuerdo con la tabla 16 y la figura 8 se presenta la correlación entre la variable gestión Adm. y la D1. Control. Por consiguiente, también se presentan que el 37.2% de los consultados para el estudio expresaron que la correlación se ubica en un nivel medio, mientras que el 14% manifestaron un nivel alto y finalmente un 11.6% se ubica en un nivel bajo que no es directamente influenciado.

Tabla 17

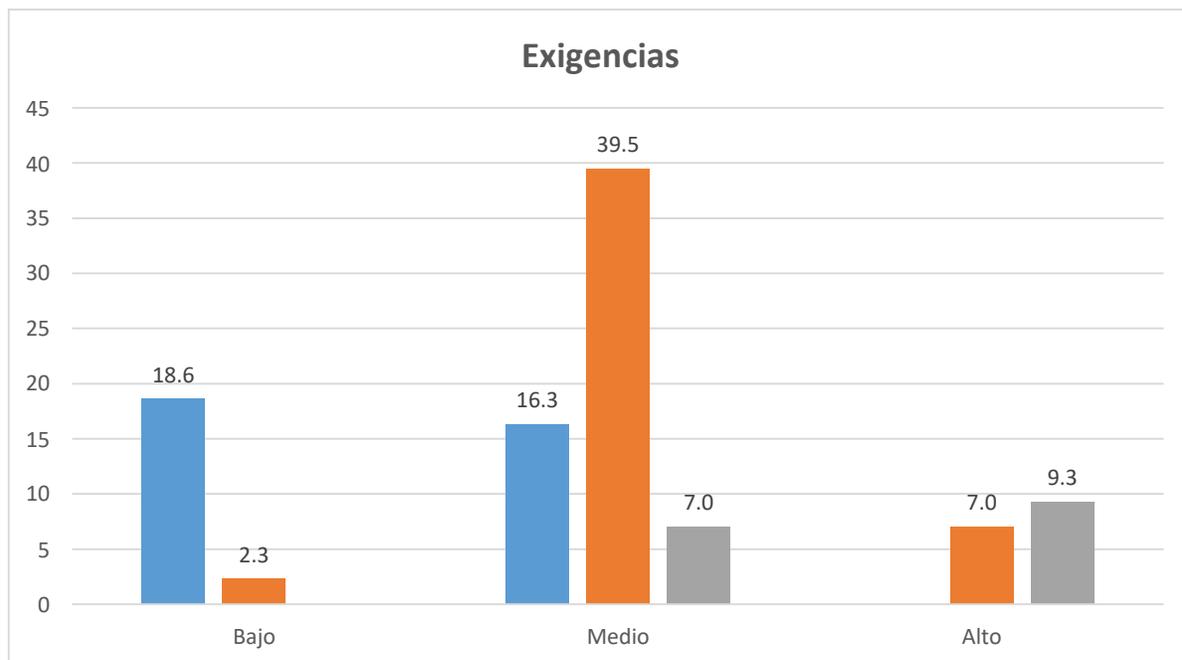
Correlación entre en la V. Gestión Adm. Y la D2 Exigencias

	Gestión Administrativa			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Exigencias	Bajo	18.6	16.3	34.9
	Media	2.3	39.5	41.8
	Alto		7.0	9.3
	Total	20.9	62.8	16.3

Nota. Tabla de correlación entre la variable gestión adm. y la D2 exigencias.

Figura 8

Correlación entre la gestión administrativa y la D2 exigencias



Nota. De acuerdo con la tabla 17 y figura 9 se presenta la correlación entre la variable gestión administrativa y la dimensión exigencias. Por consiguiente, también observa que el 39.5% expresaron que la correlación se encuentra en un nivel medio, mientras que un 18.6% manifestó un nivel bajo y el 9.3% se encuentra en un nivel alto.

Tabla 18

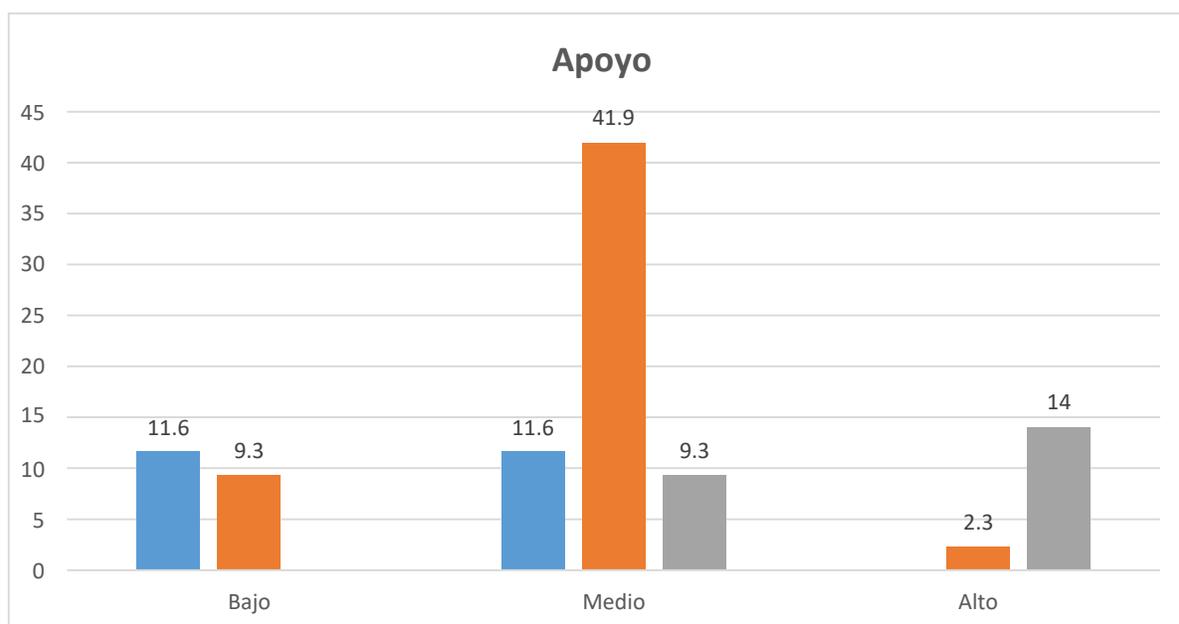
Correlación entre en la variable G.A y D3 Apoyo

		Gestión Administrativa			Total
		Bajo	Medio	Alto	
Apoyo	Bajo	11.6	11.6		23.2
	Media	9.3	41.9	2.3	53.5
	Alto		9.3	14	23.3
	Total	20.9	62.8	16.3	100

Nota. Tabla de correlación entre la variable G.A. y la D3 apoyo.

Figura 9

Correlación entre la G.A y la D3 apoyo



Nota. Por lo detallado en la tabla 18 y la figura 10 se halla la correlación entre la V1 y dimensión apoyo. Por consiguiente, el total de personas respondieron que el 41.9% expresaron que la correlación que se encuentra en un nivel medio, mientras que el 14% expresaron que la correlación se manifestó un nivel alto, y el 11.6% se encuentra en un nivel bajo

Tabla 19

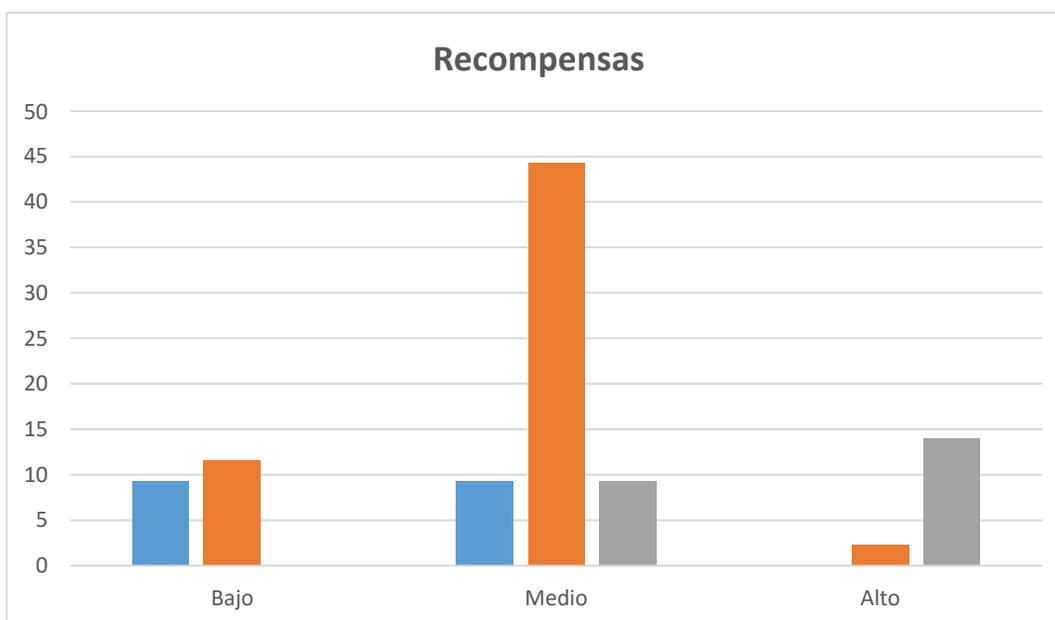
Correlación entre en la V. Gestión Adm. y la D4 Recompensas

	Gestión Administrativa			Total
	Bajo	Medio	Alto	
Recompensas	Bajo	9.3	9.3	18.6
	Media	11.6	44.2	2.3
	Alto		9.3	14.0
	Total	20.9	62.8	16.3

Nota. En la tabla se detalla re relación que existe entre gestión A. la D4 recompensas.

Figura 10

Relación entre la G.A. y la D4 recompensas.



Nota. Por lo detallado en la tabla 19 y la figura 11 se presenta la relación entre las variables en mención V2 y la D4. recompensas. Por consiguiente, se visualiza que el 44.2% expresaron que la correlación se encuentra en un nivel medio, mientras que el 14% expresaron una correlación alta y el 11.6% se encuentra en un nivel bajo.

Prueba de Normalidad

H0: Si el Valor $p > 0.05$ los datos siguen una distribución normal.

Ha: Si el Valor $p < 0.05$ los datos no siguen una distribución normal.

Tabla 20

Prueba de normalidad entre las variables

	prueba de normalidad					
	kolmogorov- smirnov			shapiro - wilk		
	estadístico	gl	sig.	estadístico	gl	sig.
Factor Psicosocial	,261	4	,00	,789	4	,00
		3	0		3	0
Gestión Administrativa	,321	4	,00	,772	4	,00
		3	0		3	0

Relación de la significancia de Lilliefors

Nota. Como se observa en la tabla 20, teniendo como referencia a la prueba de normalidad, donde se uso la prueba de shapiro – wilk ya que se obtuvo una muestra 43 participantes < a 50 participantes de estudio. También se da a conocer en la tabla el grado de significancia para cada variable con un valor de $0,000 \leq 0,05$ por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula, se acepta la hipótesis.

A continuación, se expresa la prueba de hipótesis general

H₀ No existe relación entre la variable factor psicosocial y la variable gestión administrativa en el área logística de la empresa Transmotar SAC. Arequipa, 2022.

H_a: Existe relación entre la V. factor psicosocial y la v. Gestión Administrativa en el área logística de la empresa Transmotar SAC. Arequipa, 2022.

Tabla 21

Prueba de hipótesis general

			Factor	Gestión
			Psicosocial	Administrativa
Rho de	Factor	coeficiente de correlación	1	,758
Spearman	Psicosocial	sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión	coeficiente de correlación	,758	1
	Administrativa	sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Nota. De acuerdo a la tabla 21 se plasma, que la relación de las variables en estudio presenta un grado de correlación alta de 0.758 utilizando la prueba de Rho Spearman, por lo que se halla una relación altamente positiva entre ambas variables. Se concluye que a mayor importancia en el factor psicosocial mejorara la operación en la gestión adm. Del área logística de la empresa Transmotar SAC. Se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

A continuación, la prueba de hipótesis específica 1.

H₀ No Existe relación significativa entre el control y G. Administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa,2022

H_a: Existe relación significativa entre D1. y gestión administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa,2022

Tabla 22

Hipótesis específica 1.

			Control	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Control	coeficiente de correlación	1,000	,599
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	,599	1,000
sig. (bilateral)		,000	.	
		N	43	43

Nota. De acuerdo a la tabla 22 presentada, se encuentra conexión entre las V2. Y la gestión Adm. Presentando un grado de correlación moderada con tendencia alta de 0.599 utilizando la prueba de Rho Spearman, presentando existencia correlacional positiva para las dos variables. Se concluye que a mayor importancia en el control mejorará la operación en la gestión Adm. del área logística de la empresa Transmotar SAC. Se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

A continuación, la prueba de hipótesis específica 2.

H₀ No Existe relación significativa entre el Exigencias y gestión administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa, 2022

H_a: Existe relación significativa entre el Exigencias y gestión administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa,2022

Tabla 23

hipótesis específica 2.

		Gestión		
		Exigencias		Administrativa
Rho de Spearman	Exigencias	coeficiente de correlación	1,000	6,47
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	6,47	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Nota. Según lo presentado en la tabla 23, que la relación entre la V. gestión administrativa y la dimensión exigencias, presenta un grado de correlación alta de 0.647 utilizando la prueba de Rho Spearman, por lo que alude que existe una relación positiva entre la V2. Y la D2. Se concluye que a mayor importancia en las exigencias mejorará la operación en la gestión adm. del área logística de la empresa Transmotar SAC. Se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

A continuación, la prueba de hipótesis específica 3.

H₀ No Existe relación significativa entre el Apoyo y gestión Adm. de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa,2022

H_a: Existe relación significativa entre el Apoyo y Adm. de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa,2022

Tabla 24

hipótesis específica 3.

		Gestión		
		Apoyo		Administrativa
Rho de Spearman	Apoyo	coeficiente de correlación	1,000	,614
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
Rho de Spearman	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	,614	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Nota. En la tabla 24 demuestra, la relación entre la variable gestión Adm. y la dimensión apoyo, presenta un grado de correlación alta de 0.614 utilizando la prueba de Rho Spearman, se halla la existencia una relación positiva entre las dos variables. Se concluye que a mayor importancia en las exigencias mejorará la operación en la gestión Adm. del área logística de la empresa Transmotar SAC. Se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

A continuación, la prueba de hipótesis específica 4.

H₀ No Existe relación significativa entre las Recompensas y Gestión Administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa, 2022

H_a: Existe relación significativa entre las Recompensas y gestión administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa,2022

Tabla 25

hipótesis específica 4

			Recompensas	Gestión Administrativa
Rho de Spearman	Recompensas	coeficiente de correlación	1,000	,598
		sig. (bilateral)	.	,000
		N	43	43
	Gestión Administrativa	coeficiente de correlación	,598	1,000
		sig. (bilateral)	,000	.
		N	43	43

Nota. Según lo presentado por la tabla 25, que la relación entre la variable gestión Adm. y la dimensión recompensas, presenta un grado de correlación moderada con tendencia alta de 0.598 utilizando la prueba de Rho Spearman, aceptando el hallazgo de relación positiva entre la V1. Y D4. Se concluye que a mayor importancia en las recompensas mejorará la operación en la gestión Adm. Del área logística de la empresa Transmotar SAC. Se desestima la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna.

V. DISCUSIÓN

En la actualidad el factor psicosocial tiene una atención limitada por parte de las empresas, no prestándole atención a las consecuencias que genera, con ello denotamos que la gestión administrativa tiene una relación directamente proporcional ya que el factor psicosocial está involucrado con las condiciones laborales que están vinculados con la organización.

De acuerdo al detalle los resultados, contrastando con la hipótesis general si existe relación significativa entre el factor psicosocial y gestión administrativa de los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC 2022.

La evidencia obtenida descriptiva del análisis realizado a la investigación, sobre la relación de la variable factor psicosocial y gestión administrativa presentan el 44.2 % representaron que la v1 y la v2 se encuentran en un nivel medio, mientras que el 20.9% de los colaboradores encuestados manifestaron que la v1 y la v2 presentan en un nivel bajo, y el 11.6 % de colaboradores encuestados indicaron que es muy alto la relación de las variables v1 y v2 de la empresa Transmotar SAC. Luego de obtener los resultados con respecto al Objetivo General. y al analizar la relación entre la v1 factor psicosocial y la v2 gestión Adm. Se presenta que existe una relación significativa de 0,758, mediante la prueba de Rho Spearman, el cual se halla una correlación positiva para ambas variables.

A continuación, se pasa a desarrollar la discusión, analizando cada objetivo que se buscaba responder en la investigación.

El objetivo general respecto a que existe correlación entre el factor psicosocial y gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa 2022, y se alcanzó una correlación alta, positiva y significativamente de 0.758 con una significancia menor a 0.05. Por ello, si mejora el factor psicosocial, mejorará la gestión administrativa de la empresa. Este resultado se puede contrastar con el de Huamani & Ascuña (2018) en su trabajo de investigación referida a gestión administrativa y satisfacción laboral con un grado de relación entre las variables de $r=0.831$; $p=0.001$, donde claramente

rechazo la hipótesis nula y acepto la hipótesis alterna, con la afirmación de que existe una relación significativa entre gestión administrativa y satisfacción laboral.

Existe otra investigación en el ámbito internacional que investigo estas variables, en este caso Espinoza (2020) y obtuvo como resultados un nivel de significancia de 0.05 y una correlación de 0.547; por lo que se infiere una relación significativa entre sus variables; se puede inferir que el factor psicosocial es fundamental, vital y relevante que influye de manera directa en el desarrollo de las operaciones administrativas en el área logística.

Atendiendo a nuestro primero Obj. Esp. se detalla a continuación el hallazgo de una correlación significativamente, positiva y moderada con tendencia alta de ($r= 0.599$) entre la D. control y la V. gestión administrativa, lo que indica que, a mayor presencia del control en el área, gestión administrativa aumentaran.

Según Tipan (2020) en su investigación refiere que se les pone limitaciones al momento de plasmar sus conocimientos y habilidades, lo que coarta su autonomía y se les impone que sean ellos los que se adapten a la forma como se viene realizando en la empresa. Los seres humanos comúnmente optan por trabajos en los cuales puedan conseguir una relación de sus habilidades, y si en el área el trabajador no siente esta oportunidad de aplicar sus conocimientos, empezara a perder el rumbo lo que generara una desmotivación en las actividades que realice.

Atendiendo a nuestro segundo Obj. Esp. se presenta la correlación existente es significativamente, positiva y alta ($r=0.647$) para la dimensión exigencias y la variable gestión Adm. lo que indica que, a mayor presencia de las exigencias, la gestión administrativa de dicha área mejorara significativamente positiva para la empresa.

Como refiere Tipan (2020) en su investigación, el trabajo tiene exigencias como cumplir metas en corto periodo de tiempo, el no demostrar emociones ni sentimientos y enfrentar panoramas complejos y tener capacidad de decidir rápidamente sobre ellos.

Citando a Moncada et. Al (2002) afirma que existe tres indicadores: la presión, interrupciones y trabajo cognitivo, y al oprimir una de estas en los trabajadores no teniendo una vía de escape, causara frustración, desconcentración, repercusiones en la salud que afectaran sus tareas administrativas.

Atendiendo a nuestro tercer Obj. Esp. se presenta que la correlación es significativamente, positiva y alta ($r= 0.614$) entre la D. apoyo y la V. gestión administrativa, lo que refiere que, ante la presencia de apoyo, la variable gestión adm. Aumenta.

Así también, Cañizares y Gavilima (2020) hicieron su investigación enfocada a los riesgos psicosociales de los trabajadores del área administrativa y área operativa, tuvieron como objetivo principal establecer los factores de riesgos psicosociales en los trabajadores de la compañía IMBAVIAL E.P, llegando a la conclusión de la existencia de dimensiones desfavorables que podrían convertirse en un peligro ante el capital humano y producción.

Atendiendo a nuestro cuarto Obj. Esp. se visualiza un hallazgo de correlación, significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.598$) entre la D. recompensas y la V. gestión administrativa, lo que demuestra que, ante la presencia de recompensas, la V. gestión administrativa aumenta.

En el artículo de Molina & Racero 2017, mencionan que el salario bajo una connotación de remuneración dejo de ser una fuente de motivación para los colaboradores, sino que además se toman distintas condiciones y elementos, ya que muchas veces están podrían ser las razones por la que los colaboradores declinan o desertan de sus actividades.

En relación a los objetivos del presente estudio, podemos confirmar que los resultados se pueden generalizar solamente para una población y lugares de estudio, que presenten características semejantes al presente estudio, es decir, empresas de transporte de carga.

VI. CONCLUSIONES

Para las conclusiones de las investigaciones científicas, refiere Hernández et al. (2014) que son los más resaltantes hallazgos de un estudio, que dan respuesta a los objetivos del estudio en investigación, las conclusiones se deben examinar lo más importante de la investigación y detallar el significado de lo más importante.

Primero: De acuerdo a la investigación para objetivo general se denota que el 44.2% de los consultados expresaron que ambas variables se hallan en un nivel medio, mientras que el 20.9% manifestaron que ambas se encuentran en un nivel bajo y un 11.6% se encuentran en nivel alto, y se obtuvo una correlación alta, positiva y significativa de 0.758 con una significancia menor a 0.05. Por ende, si mejora el factor psicosocial, mejorará la gestión administrativa de los trabajadores.

Segundo: nuestro segundo Obj. Esp. se observa que existe una correlación significativa, positiva y alta ($r=0.647$) entre la dimensión exigencias y la variable gestión administrativa, lo que indica que, ante la presencia de las exigencias, la variable gestión administrativa aumenta en los trabajadores de dicha institución.

Tercero: tercer Obj. Esp. se halla una relación, significativa, positiva y alta ($r= 0.614$) para la D3. apoyo y la V. gestión administrativa, lo que resalta que, ante la presencia de apoyo, las funciones administrativas ya no serán complejas.

Cuarto: nuestro cuarto Obj. Esp. se percibe la existencia relación, significativa, positiva y moderada con tendencia alta ($r=0.598$) se resalta que ante la ausencia D4. Recompensas la gestión administrativa se verá afectada.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Se propone para la empresa que deberían considerar tipos de recompensas evaluadas según la función y el horario que cumplen sus colaboradores del área logística, así también se recomienda invertir en capacitaciones constantes y adecuadas de acuerdo a cada puesto que ocupa el personal, ya que le permitirá a la empresa disminuir costos en la preparación y capacitación de cada colaborador nuevo debido a la constante rotación.

Segunda: se recomienda a la empresa Transmotar SAC, que se debería considerar dentro del perfil del puesto las habilidades específicas y capacidad de resolver situaciones complejas, lo que permitirá al área logística disminuir la rotación de personal, ya que esto permitirá el cumplimiento de los objetivos en el tiempo indicado.

Tercera: se recomienda a la empresa, mejorar sus canales de comunicación entre las demás sucursales, para que así el personal de atención al cliente se brinde información de calidad a los clientes, además de que los colaboradores sientan que tienen el soporte para la absolución de dudas o problemas.

Cuarta: Para evitar el pago de penalidades por retrasos en la entrega de mercancías, se recomienda a la empresa mejorar el sistema logístico a través de la implementación de la tecnología transportes de carga pesada en la compra de un sistema diseñado a la necesidad del área y del cliente.

REFERENCIAS

- Anchelia Gonzales, V., Inga Arias, M., Olivares Rodríguez, p. Escalante Flores, J., (2021). *La gestión administrativa y compromiso organizacional en Instituciones educativas, propósitos y representaciones*, 9 (SPEI), e899. Doi: <http://dx.doi.org/10.20511/pyr2021.v9nSPEI.899>
<https://revistas.usil.edu.pe/index.php/pyr/article/viewFile/899/1200>
- Bernal, C. (2010). *Metodología de la investigación administración, economía, Humanidades y ciencias sociales*. Pearson Educación.
<https://abacoenred.com/wp-content/uploads/2019/02/El-proyecto-de-investigaci%C3%B3n-F.G.-Arias-2012-pdf.pdf>
- Bornaz Bellido, E.S. (2018) *Propuesta de Implementación de Balance Scorecard para el Mejoramiento del Sistema de Gestión de una Empresa de Transporte de Carga Pesada por Carretera*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Nacional San Agustín, Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/6348/1/bobees.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Cañizares, G., Gavilima, G. (2020). *Estudio de Riesgos Psicosociales en el Personal Administrativo y Operativo de la Empresa IMBAVIAL E.P Acciones Preventivas y Correctivas*. [Trabajo de fin de grado, Universidad Técnica del Norte Ibarra, Ecuador].
<http://repositorio.utn.edu.ec/bitstream/123456789/10838/2/05%20FECYT%203730%20TRABAJO%20GRADO.pdf>
- Carrión García M.A. & Hernández Gracia, T. J (2018) *Factores psicosociales y desgaste psíquico en el ámbito laboral*. Revista Salud Uninorte, Vol. 34, N° 3. <http://www.scielo.org.co/pdf/sun/v34n3/2011-7531-sun-34-03-705.pdf>
- Cerda Gutiérrez, H. (2003). *Diseño, ejecución y evaluación de proyectos sociales, económicos y educativos*. Cooperativa editorial magisterio.

https://doctorado-en-educacion-2-cohorte.webnode.es/_files/200000070-a6215a7165/Hugo_Cerdas-Como-elaborar-proyectos.pdf

Cevallos Palma, C.J. (2020). *Las estrategias organizacionales para mejorar la gestión administrativa de la Compañía Liberpesa S.A.* [Trabajo de fin de grado, Universidad Estatal Península de Santa Elena- Ecuador]. <https://repositorio.upse.edu.ec/bitstream/46000/5274/1/UPSE-TAE-2020-0008.pdf>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la teoría General de la Administración.* McGRAW-HILL

Chiavenato, I. (2012). *Introducción a la teoría General de la Administración.* McGRAW-HILL.

Chiavenato, I. (2017). *Comportamiento Organizacional.* (3ª ed.). Mc Graw Hill.

Chiavenato, I. (2019). *Introducción a la teoría general de la administración.* McGraw - Hill Interamericana.

Chumioque Huayta, S.J.D. (2018). *Gestión administrativa y calidad de servicio que brinda la empresa de transporte Emprecosur S.A- Pachacamac* [Trabajo de fin de grado, Universidad Autónoma del Perú]. <https://repositorio.autonoma.edu.pe/handle/20.500.13067/1225>

Espinoza, L. (2020). *Factores de riesgo psicosocial y el nivel de estrés laboral en colaboradores de un banco de Huancayo, 2020. Tesis para optar el título Profesional de Licenciada en Psicología, Escuela Académico Profesional de Psicología, Universidad Continental, Huancayo, Perú.* <https://repositorio.continental.edu.pe/handle/20.500.12394/8711>

- Gil Monte P.R. (2012). *Riesgos psicosociales en el trabajo y salud ocupacional*, v29, num.2.
http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1726-46342012000200012
- Gómez Ortiz, V., Perilla Toro, L., E., Y Hermosa, A.M. (2019) *Riesgos para la salud de profesores universitarios derivados de factores psicosociales laborales*. 18(3), 1 y 15. DOI <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy18-3.rspu>
- Hernández Sampieri, R. (2014) *metodología de la investigación sexta edición*. mcgraw-hill / interamericana editores, s.a. de C.V.<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>.
- Hernández, R., & Mendoza, C. (2014). *Metodología de la Investigación. Las rutas cuantitativas, cualitativas y mixtas*. México: MCGraw-Hill.
<https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>
- Huamani Antonio, H.E., Ascuña Cárdenas, H.W. (2018). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores administrativos de la Ugel Arequipa sur 2018* [tesis pregrado, universidad nacional de san Agustín de Arequipa].
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/10678/ADhuanhe%26ascahw.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Informe Técnico de los Factores de Riesgo Psicosocial en trabajadores de Lima Metropolitana.
http://www.trabajo.gob.pe/CONSEJO_REGIONAL/PDF/documentos5.pdf
- Jaimes Mora. Sandra S.; Márquez Gómez J. V. & Pernía Orozco, L. P. (2015) *Factores psicosociales que influyen en el comportamiento laboral de acuerdo con los procesos de gestión administrativa y del talento humano que presentan los empleados de la empresa Distraves SA de Cúcuta*. Revisa Mundo Fesc, Edición 9.
<https://www.fesc.edu.co/Revistas/OJS/index.php/mundofesc/article/view/60/102>
- López Malacatus, L. A. J., Cuenca Buele, L. A. R., Bajaña Romero, L. J. A., Merino Choez, L. K. D., & Bravo Bonoso, M. D. G. (2021). *Factores de riesgo*

psicosocial y salud mental del personal de salud en ámbito hospitalario. Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar, 5(5), 8018-8035. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.887

López, S., Sierra, J., Puerto, M., Moreno, M. (2017). *Estudio de Factores de Riesgo Psicosocial asociados al estrés de los trabajadores de una empresa de Transporte de servicio especial de la Ciudad de Bogotá.* [Trabajo de fin de grado, Universidad Francisco José de Caldas, Bogotá, Colombia]. <https://repository.udistrital.edu.co/bitstream/handle/11349/7417/MorenoMu%F1ozMariadelosAngeles2017.pdf;jsessionid=5C57D909C1F53292F2E90DBA933DD129?sequence=3>

Mendivel Gerónimo, R. K., Lavado Puente, C. S., Sánchez Castro, A. (2020). *Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad Peruana Los Andes, filial Chanchamayo.* Revista Conrado, 16(72), 262-268. <http://scielo.sld.cu/pdf/rc/v16n72/1990-8644-rc-16-72-262.pdf>

Molina García, L.V., Racero López, V. (2017). *Percepción de Salario Emocional del personal de una empresa del sector industrial en la ciudad de Pereira.* Universidad Católica de Pereira, 1-2. <https://repositorio.ucp.edu.co/bitstream/10785/4419/1/DDMPSI87.pdf>

Moncada S., Llorens, C., Kristensen T. (2002). *Manual para la evaluación de riesgos psicosociales en el trabajo método istas21.* Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS). http://istas.net/descargas/m_metodo_istas21.pdf

Pando Moreno, M.; Gascón Santos, S.; Varillas Vilches, W. & Aranda Beltrán, C. (2019). *Exposición a factores psicosociales laborales y sintomatología de Estrés en trabajadores peruano.* Revista Ciencia UNEMI, vol.12. <https://www.redalyc.org/journal/5826/582661250001/582661250001.pdf>

- Polanco-Martínez, A. L., García-Solarte, M. (2017). *Revisión conceptual de los factores de riesgo psicosocial laboral y algunas herramientas utilizadas para su medición en Colombia*. *Revista Libre Empresa*, 14(1), 111-131 <http://dx.doi.org/10.18041/libemp.2017.v14n1.27105>
- Quispe, E. Quico R. (2019). *Riesgo Psicosociales y su Influencia en el Desempeño Laboral de los Trabajadores Administrativos de la Gerencia Regional de Salud de Arequipa* [Trabajo de fin de grado, Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa]. <http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/9884/Rlqujael.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Robbins, S.P., Coulter, M. (2010). *Administración décima edición*. Pearson educación.
- Romero Arias, M. C., Morales Romero, D. G. P., Poquis Velásquez, D. E., Antezana Alzamora, L. S., & Osorio Osorio, D. A. (2021). *Gestión administrativa y práctica pre profesional en los estudiantes de las 7 carreras profesionales del IESTP Manuel Seoane Corrales, SJL*. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(5), 7354-7379. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i5.853
- Sánchez Martínez, D.V. (2020). *Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación*. *TEPEXI Boletín Científico de la Escuela Superior Tepeji del Río*, 9-17. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17>
- Sauter, L., Hurrell, J., Murphy, L. & Levi, L. (2001). *Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo*. Chantal Dufrense. <https://www.insst.es/documents/94886/162520/Cap%C3%ADtulo+34.+Factores+psicosociales+y+de+organizaci%C3%B3n>
- Tipan Quilachamin, E.F. (2020). *Factores psicosociales y rendimiento laboral de la empresa EFIKAS* [Trabajo de fin de grado, Universidad central del Ecuador]. <http://www.dspace.uce.edu.ec/bitstream/25000/20739/1/T-UCE->

0007-CPS-

240.pdf#:~:text=Los%20factores%20psicosociales%20y%20su%20influen
cia%20en%20el,los%20factores%20psicosociales%20y%20dependiente
%20el%20rendimiento%20laboral

Transmotar S.A.C. (2021) *página principal de la empresa de Transportes y
Servicios Generales Transmotar SAC*. <https://www.transmotar.com/>

Vieco Gómez, G.F. Y Abelló Llanos, R. (2014). *Factores psicosociales de origen
laboral, estrés y morbilidad en el mundo. Psicología desde el Caribe*, vol.
31, núm. 2, pp. 354-385. <https://www.redalyc.org/pdf/213/21331836004.pdf>

Ceprit (2015). *Factores de riesgos psicosocial en el
trabajo*. http://www.essalud.gob.pe/downloads/ceprit/Junio_2015.htm

ANEXOS

Anexo1: Matriz de Consistencia

TÍTULO	PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VAR.	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA	METODOLOGÍA
FACTORES PSICOSOCIAL Y GESTIÓN ADMINISTRATIVA EN LOS TRABAJADORES DEL ÁREA LOGÍSTICA DE LA EMPRESA TRANSMOTAR S.A.C EN AREQUIPA, 2022	General	General	General	V1	Control	Oportunidad	(1) Muy en desacuerdo	Tipo de Investigación
						Autonomía	(2) En Desacuerdo	
						Presión	(3) Indeciso	* Básica
					Exigencias	Interrupciones	(4) De acuerdo	Nivel de Investigación
						Trabajo Cognitivo	(5) Muy de acuerdo	* Descriptiva - Correlacional
					Apoyo	Calidad		r: relación entre las variables
						Cantidad		
					Recompensas	Salario		Población
						Metas	(1) muy en desacuerdo	* N = 80 trabajadores de la Empresa
					V2	Planeación	Estrategia	(2) en Desacuerdo
						asignación de recursos	(3) inciso	
							(4) De acuerdo	
					Organización	trabajo en equipo	(5) muy de acuerdo	
						Liderazgo		Técnicas e Instrumentos
					Dirección	Comunicación		* Encuesta y Questionario.
								Procesamiento de Datos
								* Estadística y SPSS.
					Control	Medir resultados		
						Supervisión		

Fuente. Elaboración propia

Anexo 2. Operacionalización de las variables

DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN		
Según Bestraten (2015) los factores psicosociales se pueden originar por los aspectos organizativos del trabajo, y por tal estos aspectos provocan insatisfacción laboral en el trabajador, teniendo como consecuencia el estrés y otros problemas que repercuten en la cantidad y calidad de sus labores en el trabajo administrativa.	Para la primera variable tenemos el factor psicosocial que son condiciones que se encuentran presentes directamente con la organización y las condiciones del trabajo, para ello analizaremos sus dimensiones, que son control, exigencias, apoyo y recompensas	Control	Oportunidad	Ordinal		
			Autonomía	6 Items		
		Exigencias	Presión	9 Items		
			Interrupciones			
			Trabajo cognitivo			
		Apoyo	Calidad	6 Items		
			Cantidad			
		Recompensas	Salario	3 Items		
		La gestión administrativa según Chiavenato (2006), son acciones sé que realizan para obtener resultados de una forma más eficaz y económica posible. Estas acciones deben ser elegidas en función a resultados. Esto demuestra que deben ser utilizadas de manera óptima.	Para la gestión administrativa será medida a través de la planeación, organización, dirección y control.	Planeación	Metas	Ordinal
					Estrategias	5 Items
Organización	Asignación de recursos			6 Items		
	Trabajo en equipo					
Dirección	Liderazgo			6 Items		
	Comunicación					
Control	Medir resultados			6 Items		
	Supervisión					

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Cuestionario para medir el Factor Psicosocial



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
 FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
 ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos sobre el factor psicosocial, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a las tareas que realiza como colaborador de la empresa.

Objetivo: analizar el factor psicosocial en los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa 2022

N	ITEMS	1	2	3	4	5
DIMENSION C O N T R O L	OPORTUNIDAD					
	1	Considera usted que la asignación de recursos en su área le da oportunidad de mejorar sus habilidades				
	2	Considera usted que sus habilidades le permitirán liderar dentro de su área				
	3	Observa usted que debido a la coyuntura se amplió el control de las metas de su área				
	AUTONOMIA					
	4	Considera que tiene la libertad absoluta al realizar sus funciones sin la necesidad de un supervisor				
	5	Considera que en su área usted decide la mejor forma de hacer sus tareas				
	6	Comunica constantemente la forma en la que realizara sus tareas				
	PRESION					
7	Considera que para cumplir con las exigencias de su área se requiere de liderazgo constantemente					
8	Considera que los plazos establecidos por su área son correctos para alcanzar los resultados esperados					
9	Considera que las exigencias de sus funciones son excesivas, lo cual no le permite alcanzar los objetivos dentro de su área					
E X I G E N C I A S	INTERRUPCIONES					
	10	Considera que al realizar trabajos en equipo tiene que suspender sus funciones que se le asigna				
	11	Observa usted que los problemas de comunicación entre áreas interrumpen sus labores.				
	12	Considera que la organización cumple con las exigencias laborales, permitiéndole tener buenos resultados y un grato ambiente laboral				
	TRABAJO COGNITIVO					
	13	Considera que la asignación de recursos es suficiente para aplicar todas sus habilidades y conocimientos para mejorar la gestión logística				
14	Considera que su trabajo requiere manejar muchos conocimientos que le permiten tomar decisiones favorables para organización					
15	Observa que su área utiliza el trabajo en equipo como parte de una estrategia para lograr acortar el tiempo y minimizar el trabajo					
A P O Y O	CALIDAD					
	16	Considera que recibe apoyo de la empresa para cumplir con los objetivos planeados				
	17	Considera que cuenta con compañeros que favorecen a la gestión administrativa dentro de su área				
18	Observa que su jefe inmediato mide los resultados según la calidad de desenvolvimiento en sus funciones					
R E C O M P E N S A S	CANTIDAD					
	19	Observa que la cantidad de personas asignados para el trabajo en equipo es la correcta				
	20	Considera que se alcanzaría mejores resultados si trabajaran más personas en su área				
21	Considera que la abundancia de personas en su área distorsiona la información que se desea comunicar					
SALARO						
22	Considera que su salario está reflejado con el alcance de las metas planteadas por su área					
23	Observa mayor satisfacción cuando los objetivos son alcanzados por el trabajo conjunto que el individual					
24	Considera que la planificación dentro su área le da oportunidad de aumentar su salario					

Anexo 4. Cuestionario para medir la Gestión Administrativa



UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO
FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES
ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACION

Instrucciones: A continuación, se presenta un conjunto de diferentes situaciones que tratan sobre diversos atributos sobre la **gestión administrativa**, para el cual se plantea las siguientes escalas:

Muy de Acuerdo	De Acuerdo	Indeciso	En Desacuerdo	Muy en Desacuerdo
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)

Recuerde que no hay respuestas correctas e incorrectas. Trate de presentar la respuesta que le resulte natural. Contestando a todas las preguntas respecto a las tareas que realiza como colaborador de la empresa,

Objetivo: analizar la gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar SAC en Arequipa 2022

DIMENSION	ITEMS	1	2	3	4	5
	METAS					
P L A N E A C I O N	1 Considera usted que para alcanzar las metas de la empresa debe desarrollar sus habilidades					
	2 Considera estar presionado constantemente para alcanzar los objetivos planificados en su área					
	ESTRATEGIAS					
	3 Considera usted que las estrategias tomadas en la administración de la empresa de transporte de carga pesada son correctas en esta coyuntura que vivimos					
	4 Considera que las estrategias de gestión de la empresa se adecúan de acuerdo a lo que mejor sabe hacer					
	5 Considera que es interrumpido constantemente con tareas que no le permiten seguir con los planes establecidos					
	ASIGNAR RECURSOS					
O R G A N I Z A C I O N	6 Considera que la empresa asigna los recursos necesarios para poder cumplir con las exigencias que requiere la gestión administrativa					
	7 Considera que la asignación de los recursos necesarios para realizar sus tareas son una forma de recompensa por parte de la empresa					
	8 Considera que la asignación de recursos es oportuna, evitando el retraso de las operaciones de su área					
	TRABAJO EN EQUIPO					
	9 Considera que tiene la oportunidad de trabajar en equipo y generar un mejor ambiente de trabajo					
	10 Considera que el trabajo en equipo le permite realizar sus tareas con menos presión					
	11 Observa que sus compañeros de trabajo le brindan soporte cuando tiene alguna dificultad en su trabajo					
	LIDERAZGO					
D I R E C C I O N	12 Considera usted que el liderazgo proporciona ideas que permiten alcanzar los objetivos de la empresa frente a la coyuntura política actual					
	13 Considera que el líder tiene las cualidades para dirigir hacia los objetivos dentro su área					
	14 Considera que su iniciativa de liderazgo ante la ausencia del líder es reconocida económicamente					
	COMUNICACIÓN					
	15 Considera que la buena comunicación dentro de su área permite crear buen ambiente laboral dentro de la organización					
	16 Considera que la comunicación entre áreas requiere de conocimientos sobre las funciones de los demás compañeros					
	17 Considera que si tiene problemas con mercancías incompletas puede comunicar a sus superiores sin sentirse presionado por sus compañeros					
	MEDIR RESULTADOS					
C O N T R O L	18 Considera que no está motivado en alcanzar los objetivos por el salario que percibe					
	19 Considera que se le evalúa más por los resultados que por cómo lograr alcanzarlos.					
	20 Considera que evalúan el desempeño de los colaboradores como una oportunidad de encontrar nuevos talentos					
	SUPERVISION					
	21 Considera que la supervisión constante sobre sus tareas es correcta para poder cumplir con las exigencias de su área					
	22 Percibe que la supervisión sobre sus tareas lo ayudan a mejorar su trabajo					
	23 Considera que la constante supervisión interrumpe sus actividades					

Anexo 5. Instrumento Validado: Factor Psicosocial

Certificado de validez del instrumento Factor Psicosocial



N	DIMENSION/ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
VARIABLE FACTOR PSICOSOCIAL														
DIMENSION: CONTROL														
1	OPORTUNIDAD	Considera usted que la asignación de recursos en su área le da oportunidad de mejorar sus habilidades			X				X				X	
2		Considera usted que sus habilidades le permitirán liderar dentro de su área			X				X				X	
3		Observa usted que debido a la coyuntura se amplió el control de las metas de su área			X				X				X	
4	AUTONOMIA	Considera que tiene la libertad absoluta al realizar sus funciones sin la necesidad de un supervisor			X				X				X	
5		Considera que en su área usted decide la mejor forma de hacer sus tareas			X	X			X				X	
6		Comunica constantemente la forma en la que realizara sus tareas				X				X				X
DIMENSION: EXIGENCIAS														
7	PRESION	Considera que para cumplir con las exigencias de su área se requiere de liderazgo constantemente				X				X				X
8		Considera que los plazos establecidos por su área son correctos para alcanzar los resultados esperados				X				X				X
9		Considera que las exigencias de sus funciones son excesivas, lo cual no le permite alcanzar los objetivos dentro de su área				X				X				X
10	INTERRUPCIONES	Considera que al realizar trabajos en equipo tiene que suspender sus funciones que se le asigna			X									X
11		Observa usted que los problemas de comunicación entre áreas interrumpen sus labores.			X					X				
12		Considera que la organización cumple con las exigencias laborales, permitiéndole tener buenos resultados y un grato ambiente laboral			X					X				X
13	TRABAJO COGNITIVO	Considera que la asignación de recursos es suficiente para aplicar todas sus habilidades y conocimientos para mejorar la gestión logística			X				X				X	
14		Considera que su trabajo requiere manejar muchos conocimientos que le permiten tomar decisiones favorables para organización				X			X				X	
15		Observa que su área utiliza el trabajo en equipo como parte de una estrategia para lograr acortar el tiempo y minimizar el trabajo				X				X				X
DIMENSION: APOYO														
16	CALIDAD	Considera que recibe apoyo de la empresa para cumplir con los objetivos planeados				X								X
17		Considera que cuenta con compañeros que favorecen a la gestión administrativa dentro de su área				X				X				X
18		Observa que su jefe inmediato mide los resultados según la calidad de desenvolvimiento en sus funciones			X					X				X
19	CANTIDAD	Observa que la cantidad de personas asignados para el trabajo en equipo es la correcta			X				X				X	
20		Considera que se alcanzaría mejores resultados si trabajaran más personas en su área			X				X				X	
21		Considera que la abundancia de personas en su área distorsiona la información que se desea comunicar			X				X				X	
DIMENSION: RECOMPENSAS														
22	SALARIO	Considera que su salario está reflejado con el alcance de las metas planteadas por su área				X			X					X
23		Observa mayor satisfacción cuando los objetivos son alcanzados por el trabajo conjunto que el individual				X				X				
24		Considera que la planificación dentro su área le dará oportunidad de aumentar su salario				X				X				X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Grous Cortez D.N.I.: 07539368

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto informante
Metodóloga

Certificado de validez del instrumento Factor Psicosocial



N	DIMENSION/items				Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	VARIABLE FACTOR PSICOSOCIAL				M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSION: CONTROL																	
1	OPORTUNIDAD	Considera usted que la asignación de recursos en su área le da oportunidad de mejorar sus habilidades						X				X			X		
2		Considera usted que sus habilidades le permitirán liderar dentro de su área						X			X			X			
3		Observa usted que debido a la coyuntura se amplió el control de las metas de su área						X			X			X			
DIMENSION: AUTONOMIA																	
4	AUTONOMIA	Considera que tiene la libertad absoluta al realizar sus funciones sin la necesidad de un supervisor						X			X			X			
5		Considera que en su área usted decide la mejor forma de hacer sus tareas						X	X		X					X	
6		Comunica constantemente la forma en la que realizara sus tareas							X			X				X	
DIMENSION: EXIGENCIAS																	
7	PRESION	Considera que para cumplir con las exigencias de su área se requiere de liderazgo constantemente							X			X				X	
8		Considera que los plazos establecidos por su área son correctos para alcanzar los resultados esperados							X			X					X
9		Considera que las exigencias de sus funciones son excesivas, lo cual no le permite alcanzar os objetivos dentro de su área							X			X					X
DIMENSION: INTERRUPCIONES																	
10	INTERRUPCIONES	Considera que al realizar trabajos en equipo tiene que suspender sus funciones que se le asigna						X								X	
11		Observa usted que los problemas de comunicación entre áreas interrumpen sus labores.						X				X					
12		Considera que la organización cumple con las exigencias laborales, permitiéndole tener buenos resultados y un grato ambiente laboral						X			X				X		
DIMENSION: TRABAJO COGNITIVO																	
13	TRABAJO COGNITIVO	Considera que la asignación de recursos es suficiente para aplicar todas sus habilidades y conocimientos para mejorar la gestión logística						X			X				X		
14		Considera que su trabajo requiere manejar muchos conocimientos que le permiten tomar decisiones favorables para organización							X		X				X		
15		Observa que su área utiliza el trabajo en equipo como parte de una estrategia para lograr acortar el tiempo y minimizar el trabajo							X			X				X	
DIMENSION: APOYO																	
16	CALIDAD	Considera que recibe apoyo de la empresa para cumplir con los objetivos planeados							X							X	
17		Considera que cuenta con compañeros que favorecen a la gestión administrativa dentro de su área							X			X				X	
18		Observa que su jefe inmediato mide los resultados según la calidad de desenvolvimiento en sus funciones						X				X				X	
DIMENSION: CANTIDAD																	
19	CANTIDAD	Observa que la cantidad de personas asignados para el trabajo en equipo es la correcta						X			X			X			
20		Considera que se alcanzaría mejores resultados si trabajaran más personas en su área						X			X				X		
21		Considera que la abundancia de personas en su área distorsiona la información que se desea comunicar						X			X				X		
DIMENSION: RECOMPENSAS																	
22	SALARIO	Considera que su salario está reflejado con el alcance de las metas planteadas por su área							X		X					X	
23		Observa mayor satisfacción cuando los objetivos son alcanzados por el trabajo conjunto que el individual							X		X						
24		Considera que la planificación dentro su área le dará oportunidad de aumentar su salario							X			X				X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: _____ D.N.I.: _____

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto informante
Especialista en Administración

Certificado de validez del instrumento Factor Psicosocial



N	DIMENSION/items		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	VARIABLE FACTOR PSICOSOCIAL		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSION: CONTROL															
1	OPORTUNIDAD	Considera usted que la asignación de recursos en su área le da oportunidad de mejorar sus habilidades			X				X				X		
2		Considera usted que sus habilidades le permitirán liderar dentro de su área			X				X				X		
3		Observa usted que debido a la coyuntura se amplió el control de las metas de su área			X				X				X		
4	AUTONOMIA	Considera que tiene la libertad absoluta al realizar sus funciones sin la necesidad de un supervisor			X				X				X		
5		Considera que en su área usted decide la mejor forma de hacer sus tareas			X	X			X					X	
6		Comunica constantemente la forma en la que realizara sus tareas			X				X				X		
DIMENSION: EXIGENCIAS															
7	PRESION	Considera que para cumplir con las exigencias de su área se requiere de liderazgo constantemente			X				X					X	
8		Considera que los plazos establecidos por su área son correctos para alcanzar los resultados esperados			X				X					X	
9		Considera que las exigencias de sus funciones son excesivas, lo cual no le permite alcanzar los objetivos dentro de su área			X				X					X	
10	INTERRUPCIONES	Considera que al realizar trabajos en equipo tiene que suspender sus funciones que se le asigna			X									X	
11		Observa usted que los problemas de comunicación entre áreas interrumpen sus labores.			X				X						
12		Considera que la organización cumple con las exigencias laborales, permitiéndole tener buenos resultados y un grato ambiente laboral			X				X				X		
13	TRABAJO COGNITIVO	Considera que la asignación de recursos es suficiente para aplicar todas sus habilidades y conocimientos para mejorar la gestión logística			X				X				X		
14		Considera que su trabajo requiere manejar muchos conocimientos que le permiten tomar decisiones favorables para organización			X				X				X		
15		Observa que su área utiliza el trabajo en equipo como parte de una estrategia para lograr acortar el tiempo y minimizar el trabajo			X				X					X	
DIMENSION: APOYO															
16	CALIDAD	Considera que recibe apoyo de la empresa para cumplir con los objetivos planeados			X									X	
17		Considera que cuenta con compañeros que favorecen a la gestión administrativa dentro de su área			X				X					X	
18		Observa que su jefe inmediato mide los resultados según la calidad de desenvolvimiento en sus funciones			X				X					X	
19	CANTIDAD	Observa que la cantidad de personas asignados para el trabajo en equipo es la correcta			X				X				X		
20		Considera que se alcanzaría mejores resultados si trabajaran más personas en su área			X				X				X		
21		Considera que la abundancia de personas en su área distorsiona la información que se desea comunicar			X				X				X		
DIMENSION: RECOMPENSAS															
22	SALARIO	Considera que su salario está reflejado con el alcance de las metas planteadas por su área			X				X					X	
23		Observa mayor satisfacción cuando los objetivos son alcanzados por el trabajo conjunto que el individual			X				X						
24		Considera que la planificación dentro su área le dará oportunidad de aumentar su salario			X				X					X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas D.N.I.: 08404690

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto informante

Ing. Estadístico
CIP 49863

Certificado de validez del instrumento Gestión Administrativa



N	DIMENSION/items		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	VARIABLE GESTION ADMINISTRATIVA		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSION: PLANEACION															
1	METAS	Considera usted que para alcanzar las metas de la empresa debe desarrollar sus habilidades				X				X				X	
2		Considera estar presionado constantemente para alcanzar los objetivos planificados en su área			X					X				X	
3	ESTRATEGIAS	Considera usted que las estrategias tomadas en la administración de la empresa de transporte de carga pesada son correctas en esta coyuntura que vivimos				X				X				X	
4		Considera que las estrategias de gestión de la empresa se adecuan de acuerdo a lo que mejor sabe hacer			X					X				X	
5		Considera que es interrumpido constantemente con tareas que no le permiten seguir con los planes establecidos			X					X				X	
DIMENSION: ORGANIZACION															
6	ASIGNAR RECURSOS	Considera que la empresa asigna los recursos necesarios para poder cumplir con las exigencias que requiere la gestión administrativa				X				X				X	
7		Considera que la asignación de los recursos necesarios para realizar sus tareas son una forma de recompensa por parte de la empresa			X					X				X	
8		Considera que la asignación de recursos es oportuna, evitando el retraso de las operaciones de su área			X					X				X	
9	TRABAJO EN EQUIPO	Considera que tiene la oportunidad de trabajar en equipo y generar un mejor ambiente de trabajo				X				X				X	
10		Considera que el trabajo en equipo le permite realizar sus tareas con menos presión				X				X				X	
11		Observa que sus compañeros de trabajo le brindan soporte cuando tiene alguna dificultad en su trabajo			X					X				X	
DIMENSION:DIRECCION															
12	LIDERAZGO	Considera usted que el liderazgo proporciona ideas que permiten alcanzar los objetivos de la empresa frente a la coyuntura política actual				X				X				X	
13		Considera que el líder tiene las cualidades para dirigir hacia los objetivos dentro su área				X				X				X	
14		Considera que su iniciativa de liderazgo ante la ausencia del líder es reconocida económicamente			X					X				X	
15	COMUNICACION	considera que la buena comunicación dentro de su área permite crear buen ambiente laboral dentro de la organización				X				X				X	
16		considera que la comunicación entre áreas requiere de conocimientos sobre las funciones de los demás compañeros				X				X				X	
17		Considera que si tiene problemas con mercancías incompletas puede comunicar a sus superiores sin sentirse presionado por sus compañeros			X					X				X	
DIMENSION:CONTROL															
18	MEDIR RESULTADOS	Considera que no está motivado en alcanzar los objetivos por el salario que percibe				X				X				X	
19		Considera que se le evalúa más por los resultados que por cómo lograr alcanzarlos.			X					X				X	
20		considera que evalúan el desempeño de los colaboradores como una oportunidad de encontrar nuevos talentos			X					X				X	
21	SUPERVISION	Considera que la supervisión constante sobre sus tareas es correcta para poder cumplir con las exigencias de su área				X				X				X	
22		Percibe que la supervisión sobre sus tareas lo ayudan a mejorar su trabajo				X				X				X	
23		Considera que la constante supervisión interrumpe sus actividades			X					X				X	

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Dra. Lupe Esther Grous Cortez D.N.I.: 07539368

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto informante
Metodóloga

Certificado de validez del instrumento Gestión Administrativa



N	DIMENSION/Ítems		Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
	VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
DIMENSIÓN: PLANEACION															
1	METAS	Considera usted que para alcanzar las metas de la empresa debe desarrollar sus habilidades				X			X				X		
2		Considera estar presionado constantemente para alcanzar los objetivos planificados en su área			X				X				X		
3	ESTRATEGIAS	Considera usted que las estrategias tomadas en la administración de la empresa de transporte de carga pesada son, correctas en esta coyuntura que vivimos				X			X				X		
4		Considera que las estrategias de gestión de la empresa se adecúan de acuerdo a lo que mejor sabe hacer			X				X				X		
5		Considera que es interrumpido constantemente con tareas que no le permiten seguir con los planes establecidos			X				X				X		
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN															
6	ASIGNAR RECURSOS	Considera que la empresa asigna los recursos necesarios para poder cumplir con las exigencias que requiere la gestión administrativa				X			X				X		
7		Considera que la asignación de los recursos necesarios para realizar sus tareas son una forma de recompensa por parte de la empresa			X				X				X		
8		Considera que la asignación de recursos es oportuna, evitando el retraso de las operaciones de su área			X				X				X		
9	TRABAJO EN EQUIPO	Considera que tiene la oportunidad de trabajar en equipo y generar un mejor ambiente de trabajo				X			X				X		
10		Considera que el trabajo en equipo le permite realizar sus tareas con menos presión				X			X				X		
11		Observa que sus compañeros de trabajo le brindan soporte cuando tiene alguna dificultad en su trabajo			X				X				X		
DIMENSIÓN: DIRECCION															
12	LIDERAZGO	Considera usted que el liderazgo proporciona ideas que permiten alcanzar los objetivos de la empresa frente a la coyuntura política actual				X			X				X		
13		Considera que el líder tiene las cualidades para dirigir hacia los objetivos dentro su área				X			X				X		
14		Considera que su iniciativa de liderazgo ante la ausencia del líder es reconocida económicamente			X				X				X		
15	COMUNICACION	considera que la buena comunicación dentro de su área permite crear buen ambiente laboral dentro de la organización				X			X				X		
16		considera que la comunicación entre áreas requiere de conocimientos sobre las funciones de los demás compañeros				X			X				X		
17		Considera que si tiene problemas con mercancías incompletas puede comunicar a sus superiores sin sentirse presionado por sus compañeros			X				X				X		
DIMENSIÓN: CONTROL															
18	MEDIR RESULTADOS	Considera que no está motivado en alcanzar los objetivos por el salario que percibe				X			X				X		
19		Considera que se le evalúa más por los resultados que por cómo lograr alcanzarlos.			X				X				X		
20		considera que evalúan el desempeño de los colaboradores como una oportunidad de encontrar nuevos talentos			X				X				X		
21	SUPERVISION	Considera que la supervisión constante sobre sus tareas es correcta para poder cumplir con las exigencias de su área				X			X				X		
22		Percibe que la supervisión sobre sus tareas lo ayudan a mejorar su trabajo				X			X				X		
23		Considera que la constante supervisión interrumpe sus actividades			X				X				X		

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador:

D.N.I.:

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto informante
Especialista en Administración

Certificado de validez del instrumento Gestión Administrativa



N	DIMENSION/Ítems	Pertinencia ¹				Relevancia ²				Claridad ³				Sugerencias
		M	D	A	MA	M	D	A	MA	M	D	A	MA	
VARIABLE GESTIÓN ADMINISTRATIVA														
DIMENSIÓN: PLANEACIÓN														
1	METAS	Considera usted que para alcanzar las metas de la empresa debe desarrollar sus habilidades			X			X				X		
2		Considera estar presionado constantemente para alcanzar los objetivos planificados en su área		X				X				X		
3	ESTRATEGIAS	Considera usted que las estrategias tomadas en la administración de la empresa de transporte de carga pesada son correctas en esta coyuntura que vivimos			X			X				X		
4		Considera que las estrategias de gestión de la empresa se adecúan de acuerdo a lo que mejor sabe hacer		X				X					X	
5		Considera que es interrumpido constantemente con tareas que no le permiten seguir con los planes establecidos		X				X						X
DIMENSIÓN: ORGANIZACIÓN														
6	ASIGNAR RECURSOS	Considera que la empresa asigna los recursos necesarios para poder cumplir con las exigencias que requiere la gestión administrativa			X			X						X
7		Considera que la asignación de los recursos necesarios para realizar sus tareas son una forma de recompensa por parte de la empresa		X				X					X	
8		Considera que la asignación de recursos es oportuna, evitando el retraso de las operaciones de su área		X				X					X	
9	TRABAJO EN EQUIPO	Considera que tiene la oportunidad de trabajar en equipo y generar un mejor ambiente de trabajo			X			X					X	
10		Considera que el trabajo en equipo le permite realizar sus tareas con menos presión			X			X						X
11		Observa que sus compañeros de trabajo le brindan soporte cuando tiene alguna dificultad en su trabajo		X				X						X
DIMENSIÓN:DIRECCION														
12	LIDERAZGO	Considera usted que el liderazgo proporciona ideas que permiten alcanzar los objetivos de la empresa frente a la coyuntura política actual			X			X						X
13		Considera que el líder tiene las cualidades para dirigir hacia los objetivos dentro su área			X			X					X	
14		Considera que su iniciativa de liderazgo ante la ausencia del líder es reconocida económicamente		X				X					X	
15	COMUNICACION	considera que la buena comunicación dentro de su área permite crear buen ambiente laboral dentro de la organización			X			X					X	
16		considera que la comunicación entre áreas requiere de conocimientos sobre las funciones de los demás compañeros			X			X					X	
17		Considera que si tiene problemas con mercancías incompletas puede comunicar a sus superiores sin sentirse presionado por sus compañeros		X				X						X
DIMENSIÓN:CONTROL														
18	MEDIR RESULTADOS	Considera que no está motivado en alcanzar los objetivos por el salario que percibe			X			X						X
19		Considera que se le evalúa más por los resultados que por cómo lograr alcanzarlos.		X				X					X	
20		considera que evalúan el desempeño de los colaboradores como una oportunidad de encontrar nuevos talentos		X				X						X
21		SUPERVISION	Considera que la supervisión constante sobre sus tareas es correcta para poder cumplir con las exigencias de su área			X			X					X
22	Percibe que la supervisión sobre sus tareas lo ayudan a mejorar su trabajo				X			X						X
23	Considera que la constante supervisión interrumpe sus actividades			X				X						X

Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable (x) Aplicable después de corregir () No aplicable ()

Apellidos y Nombres del juez validador: Mg. Luis Alberto Torres Cabanillas D.N.I.: 08404690

Pertinencia¹: El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

Relevancia²: El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

Claridad³: Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es conciso, exacto y directo.

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

Firma del Experto informante

Ing. Estadístico
CIP 49863

Anexo 7. Base de datos: Resultados de la encuesta

FACTOR PSICOSOCIAL																														
Dimensione	CONTROL						EXIGENCIAS						APOYO						RECOMPENSAS				TOTAL V1							
Incidencias	Oportunidad			Autonomia			Presion			Interrupciones			Trabajo Creativo			Calidad			Cantidad			Salario				TOTAL V1				
N	V1D11P1	V1D11P2	V1D11P3	V1D11P4	V1D11P5	V1D11P6	V1D21P7	V1D21P8	V1D21P9	V1D21P10	V1D21P11	V1D21P12	V1D11P13	V1D11P14	V1D11P15	V1D11P16	V1D11P17	V1D11P18	V1D11P19	V1D11P20	V1D11P21	V1D11P22	V1D11P23	V1D11P24	TOTAL V1 D1	TOTAL V1 D2	TOTAL V1 D3	TOTAL V1 D4	TOTAL V1	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	29	37	24	15	105	
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	2	4	3	4	2	4	4	28	39	21	9	94	
3	4	3	4	4	5	4	4	5	2	2	2	3	4	4	5	4	5	4	5	2	4	2	5	3	24	31	24	10	89	
4	2	3	4	4	2	3	4	3	2	3	1	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	1	2	1	18	29	19	4	70	
5	5	5	4	3	5	3	5	4	3	5	3	3	5	5	5	1	3	3	5	5	5	1	5	5	28	38	22	11	96	
6	2	3	4	4	4	3	4	4	2	2	2	3	2	2	4	3	4	3	2	2	4	2	4	2	20	25	18	8	71	
7	3	4	4	4	4	1	4	2	3	2	2	2	1	2	4	3	2	3	2	2	3	1	2	1	20	22	15	4	61	
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	30	45	24	13	112	
9	3	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	3	3	4	4	2	4	4	2	3	3	1	4	3	27	35	18	8	89	
10	2	5	3	5	5	3	5	4	1	2	5	4	4	4	5	4	4	4	3	3	4	2	4	3	23	34	22	9	88	
11	4	5	3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	4	3	4	4	1	3	4	25	29	21	8	88	
12	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	27	41	27	14	109	
13	4	4	3	4	4	4	4	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	2	23	28	22	8	81	
14	4	4	4	2	2	4	4	4	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	20	31	23	10	84	
15	3	3	2	2	5	3	5	3	5	3	4	4	3	3	4	3	4	2	2	3	3	3	3	3	18	34	17	9	78	
16	2	3	2	1	1	5	3	5	2	1	5	1	3	5	4	1	2	1	1	5	1	1	3	1	14	29	11	5	59	
17	4	3	4	3	4	3	2	1	1	3	4	2	3	2	4	4	2	4	2	4	2	4	3	3	21	21	20	9	71	
18	1	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	1	1	5	5	3	5	2	5	5	5	2	3	1	25	35	25	6	91	
19	1	2	2	4	3	3	3	2	2	4	1	1	4	3	3	2	4	1	1	4	2	4	2	2	15	23	14	8	60	
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	30	45	30	15	120	
21	2	4	3	3	4	4	4	4	3	2	4	3	4	2	4	3	4	3	3	4	2	3	4	4	20	30	19	11	80	
22	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	5	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	24	34	22	12	92	
23	3	2	4	4	3	4	4	1	2	3	2	2	3	2	2	3	2	1	4	2	1	4	2	2	20	22	14	7	68	
24	2	1	3	3	4	3	3	2	3	2	2	1	3	4	1	3	4	1	2	5	1	1	5	3	16	21	16	9	62	
25	3	3	2	2	4	2	3	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	16	23	15	7	61	
26	3	2	4	4	4	4	4	3	5	3	4	2	2	3	2	2	2	3	1	5	3	1	4	1	21	28	16	6	71	
27	4	3	4	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	4	4	3	4	4	2	4	4	2	4	2	23	29	21	8	81	
28	3	4	4	2	5	5	5	2	5	5	5	1	3	3	3	1	2	2	1	4	3	2	4	3	23	32	13	9	77	
29	2	3	5	4	5	2	5	5	5	1	3	1	3	5	3	1	4	5	1	3	2	1	4	2	21	31	16	7	75	
30	5	5	5	4	4	5	4	3	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	2	28	29	23	9	89	
31	3	3	4	3	5	3	3	1	5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	21	30	18	10	79	
32	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	20	25	18	9	72	
33	4	4	5	5	5	4	3	4	3	2	4	4	5	4	5	3	4	4	4	4	4	5	3	2	27	34	23	10	94	
34	4	4	5	4	4	3	4	2	4	5	5	4	5	5	4	5	4	2	2	5	3	4	5	4	24	38	21	13	95	
35	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	5	4	22	35	23	12	92	
36	5	5	4	5	5	4	4	3	2	4	5	3	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	26	34	24	13	97	
37	5	5	4	3	3	4	4	4	1	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	3	4	2	5	5	24	35	26	11	97	
38	3	4	5	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	2	3	4	3	21	35	21	10	87	
39	4	5	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	4	4	24	33	24	11	92	
40	5	5	4	5	5	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4	3	2	5	4	28	37	23	11	99	
41	4	4	4	4	3	4	4	4	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	23	30	22	10	85	
42	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	28	45	30	15	118	
43	5	5	5	5	5	4	5	5	1	1	4	5	5	5	5	5	4	2	4	2	4	5	4	4	29	35	22	13	100	

GESTION ADMINISTRATIVA

Dimensiones	Planeacion					Orcoillizilión					Direccion					Control					TOTALV2				
	Indicadores					Asi nacion de					Lirer D					suoenrision									
	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO	IO
N	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9	9
L			5	5			5	5				5					5	4				1	5	5	
/			4	4	-		3	4	-			2					4	4				1	4	3	
3			4	4			2	4				4					5	5				1	4	2	
L			3	2			1	1	3			2	1				3	2				3	5		
L			1	1	1		5	5	-			3	-				5	3				3	5		
L			2	4			2	2				2	-				4	5				3	4		
1			2	4	-		1	3	4	-		2					3	3				4	1		
L			5	5			5	5				4					5	5				5	5		
L			3	3	-		4	3	-			4	-				4	3				3	3		
1L			4	3			2	4	-			4	-				5	5				5	3		
1L			3	4			3	4				4					4	3				4	4		
1L			5	5			4	4				5					4	4				4	4		
1L			4	4			2	4				2					4	4				4	2		
1L			4	4	-		3	4				4					4	4				5	2		
1L			3	3			5	5				2					5	3				3	3		
16			2	2	-		1	2				4					5	5				5	3		
1L			2	4	-		2	4				4	-				3	3	-			3	3	-	
1L			3	5			1	1	1			5	1				5	5				5	2		
1L			2	4			2	4				3					5	4	-			5	5	-	
20			5	5			4	5	-			4					4	5				4	5		
1L			3	3	-		3	4				4					4	3				4	3		
1L			4	4			4	3				4	-				5	4				3	4		
1L			1	2			2	3	-			4	-				4	2	-			2	1	1	
1L			1	3	1		2	3				4					3	2	-			2	2	-	
1L			2	2	-		3	2				2	-				2	2				3	2	-	
1L			3	1	-		2	3				4					4	2				3	1		
1L			4	3			3	4				4					4	4				4	4		
29			2	5	1		1	3				1	-				5	3				1	3	-	
1L			3	1			4	4	-			5	-				4	1	-			3	1		
1L			3	3			2	4				4	-				3	3	-			3	3	-	
1L			3	4			3	2				3	-				5	5				4	2	-	
1L			3	3			3	2	-			3	-				3	2				3	3		
1L			3	4	-		4	5				4	-				5	3				5	3		
JL			2	3			5	5				3					5	2				5	3		
1L			3	4			4	4				3	-				3	3				3	3	-	
1L			4	5			4	5				4					4	5				4	2	-	
1L			4	5			5	4				1	5				5	5				5	5		
1L			4	4			4	5	-			4					4	4				5	5		
1L			3	3	-		4	4				3					4	3	-			3	2		
L			4	4			4	4				4					4	4				4	4		
JL			4	4			2	4				2					2	4				4	2		
42			5	5			5	5				5					5	5				5	5		
1L			4	4			5	5				2					4	5				5	2		
44			4	4			5	5				2					4	5				5	2		

Anexo 8. Captura del formulario virtual

Formulario sin tiobjetivo: Factor psicosocial y gestión administrativa en lo  



Preguntas Respuestas **43** Configuración

Total de puntos: 0

43 respuestas



Se aceptan respuestas

Resumen

Pregunta

Individual

 Estadística

Promedio
0.09 / 0 puntos

Mediana
0 / 0 puntos

Rango
0 - 4 puntos

Distribución de puntos totales



Anexo 9. Carta de presentación



CARTA DE AUTORIZACIÓN

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Arequipa, 26 de marzo del 2022

A quien corresponda:

Por medio de la presente, autorizamos al Sr. Carbajal Salazar Luis Raúl, identificado con DNI 70547200 y a la Srta. Shirley Milagros Vega Ninacondor, identificado con DNI 47787218 a realizar un trabajo de investigación y publicación de resultados de la empresa "de Transportes y Servicios Generales TRANSMOTAR S.A.C.". Para obtener el título profesional en Administración en la Universidad Cesar Vallejo.

Extendemos la presente constancia a solicitud de los interesados, para fines académicos.

Atentamente,





UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ROJAS ROMERO KARIN CORINA, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "Factor psicosocial y gestión administrativa en los trabajadores del área logística de la empresa Transmotar S.A.C. en Arequipa, 2022

", cuyos autores son CARBAJAL SALAZAR LUIS RAUL, VEGA NINACONDOR SHIRLEY MILAGROS, constato que la investigación cumple con el índice de similitud establecido, y verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 29 de Junio del 2022

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ROJAS ROMERO KARIN CORINA DNI: 32645104 ORCID 0000-0002-6867-0778	Firmado digitalmente por: KCROJAS el 16-09-2022 23:05:01

Código documento Trilce: TRI - 0313936