



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA  
EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS – MBA**

**Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores  
de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, Chimbote - 2022**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:**

Maestro en Administración de Negocios - MBA

**AUTOR:**

Jiménez Huayama, Lizardo Javier ([orcid.org/0000-0001-5555-8966](https://orcid.org/0000-0001-5555-8966))

**ASESOR:**

Ms. Casusol Morales, David Omar Fernando ([orcid.org/0000-0002-7580-6573](https://orcid.org/0000-0002-7580-6573))

**CO - ASESOR:**

Dra. Mozo Castañeda, Erika ([orcid.org/0000-0002-3312-9471](https://orcid.org/0000-0002-3312-9471))

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gerencias funcionales

**LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:**

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

**CHIMBOTE - PERÚ**

**2022**

## **Dedicatoria**

A Dios por esta nueva oportunidad y a mi familia por su apoyo durante este proceso académico, por su fraternidad, y por su amor incondicional.

*Lizardo Javier*

## **Agradecimiento**

A los profesionales que me brindaron su apoyo, compartiendo sus conocimientos y experiencia, que enriquecieron este trabajo de investigación.

A los trabajadores de la empresa, por su disposición a brindarme la información necesaria para culminar con éxito la tesis.

A la Universidad Cesar Vallejo, a los docentes por brindarnos conocimientos que hoy en día hacen posible la conclusión de la investigación.

*El Autor*

## Índice de contenidos

	<b>Pág.</b>
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Índice de contenidos	iv
Índice de tablas	v
Índice de figuras	vi
Resumen	vii
Abstract	viii
I.INTRODUCCIÓN	1
II.MARCO TEÓRICO	5
III.METODOLOGÍA	13
3.1.Tipo y diseño de investigación	13
3.2.Variable y operacionalización	14
3.3.Población, muestra y muestreo	15
3.4.Técnicas e instrumentos de recolección de datos	15
3.5.Procedimiento	16
3.6.Método de análisis de datos	17
3.7.Aspectos éticos	17
IV.RESULTADOS	18
V.DISCUSION	26
VI.CONCLUSIONES	32
VII.RECOMENDACIONES	34
REFERENCIAS	35

## **Índice de tablas**

Tabla 1. Niveles de la gestión administrativa en la empresa	18
Tabla 2. Niveles de satisfacción laboral en la empresa.	19
Tabla 3. Prueba de normalidad	20
Tabla 4. Relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral.	21
Tabla 5. Relación entre la gestión administrativa y los beneficios laborales .	22
Tabla 6. Relación entre la gestión administrativa y las relaciones sociales .	23
Tabla 7. Relación entre la gestión administrativa y el desarrollo personal .	24
Tabla 8. Relación entre la gestión administrativa y el desempeño de tareas	25

## Índice de figuras

Figura 1. Esquema del estudio correlacional

13

## Resumen

El estudio presentó como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, Chimbote - 2022; esta investigación de tipo básica, tuvo un enfoque cuantitativo, dado que sus variables son susceptibles de medición y su diseño fue no experimental – correlacional. La población estuvo conformada por 76 colaboradores, a quienes se les aplicó como instrumento de recolección de datos un cuestionario de encuesta. Los resultados indican que existe una relación significativa ( $Rho = 0.935$ ;  $sig. = 0.000 < 0.01$ ) entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, concluyendo que el desarrollo de una gestión organizada y donde se eviten conflictos entre trabajadores, los mantendrá satisfechos e identificados; por ello, se rechazó la hipótesis nula.

**Palabras clave:** Gestión administrativa, satisfacción laboral, involucramiento.

## **Abstract**

The study presented as an objective to determine the relationship between administrative management and job satisfaction of the workers of the company Inversiones Pesqueras Liguria, Chimbote - 2022; This basic type of research had a quantitative approach, since its variables are measurable and its design was non-experimental - correlational. The population consisted of 76 collaborators, to whom a survey questionnaire was applied as a data collection instrument. The results indicate that there is a significant relationship ( $Rho = 0.935$ ;  $sig. = 0.000 < 0.01$ ) between administrative management and job satisfaction of the workers of the company Inversiones Pesqueras Liguria, concluding that the development of an organized management and where conflicts are avoided among workers, they will keep them satisfied and identified; therefore, the null hypothesis is rejected.

**Keywords:** Administrative management, job satisfaction, involvement.



## I. INTRODUCCIÓN

En la actualidad, las empresas pesqueras están atravesando un difícil momento, al no contar con planes estratégicos que mejoren los niveles de satisfacción laboral, propiciando, una gestión inapropiada que afecta a los funcionarios, clientes, socios y otros usuarios que dependen de los servicios que brinda una organización (Mateo, 2020), frente a ello los gerentes han encontrado que, algunas empresas del sector industrial, están aplicando nuevas metodologías para adaptarse a la exigencias del mundo globalizado, apuntando directamente, en la satisfacción del empleado, para que así, este individuo, pueda desarrollar una gestión administrativa que favorezca estos lineamientos relevantes para la empresa. Frente a ello, D'Angelo et al. (2016) explicaron que la satisfacción de las personas, nace en el sentir de cada individuo y más cuando se sienten acogidos en un determinado ambiente, el cual se convierte en un espacio de interacción laboral.

Así mismo, López (2015) presentó en su artículo científico, un estudio encaminado a encontrar los factores determinantes para analizar cómo influye la gestión administrativa en la satisfacción que presentan los colaboradores del sector industrial, donde se evidencia que los países con una gran escala de satisfacción o felicidad en el contexto laboral en Estados Unidos y Canadá; en dicho estudio, se determinó que los colaboradores de los países mencionados, tienen menos días de vacaciones al año, pero, ello no es motivo para que sientan insatisfacción, sino también influye bastante el buen salario que reciben al mes, haciendo que la gestión administrativa de la organización mantenga una estabilidad, tanto emocional como laboral.

De igual manera, en América Latina, Villalobos (2017) en su artículo científico, donde se analizaron 100 mil organizaciones de los países de México, Brasil y Argentina, se afirmó que existen 4 elementos que determinan la satisfacción de un trabajador: oportunidades de carrera, calidad de vida, remuneración y beneficios sociales. Debido a esto, se ubicó que en México los niveles de satisfacción son mayores a los evidenciados en Brasil y Argentina. Se debe de evaluar que una organización moderna, exige un trabajo en sinergia para el correcto cumplimiento de objetivos y metas, sin embargo, solo será posible si la gestión administrativa de la empresa mantiene un rango óptimo.

En el contexto nacional, Medina (2018) en su artículo científico dirigido a encontrar la asociación presentada entre la gestión administrativa y la satisfacción del personal; se encontró que el 44% de los trabajadores cumplen de forma eficiente con sus labores cuando sienten mayor comodidad en su centro de labores, así también el 74.0% de los encuestados manifestaron que están dispuestos renunciar si encuentran otro trabajo, donde se sientan felices con las labores encomendadas; por ello, es importante que se conozca el grado de felicidad de los integrantes de una organización y si se evalúa como positivo continuar realizando esfuerzos por mantener ese placer, de lo contrario, se descubra cuáles son las causas que crean la insatisfacción de la actividad, porque esto podría tener un efecto negativo en la subcultura de la empresa comercial.

En el ámbito local, la organización Inversiones Pesqueras Liguria S.A.C. ubicada en la ciudad de Chimbote, que tiene el rubro de producción de harina de pescado y todo tipo de conservas de pescado, se realizó una breve entrevista informal al gerente, supervisores y algunos colaboradores, encontrado que prevalece un escenario disfuncional con relación al nivel de satisfacción que presenta gran parte de los colaboradores, siendo una de las principales razones el abuso de autoridad de los supervisores, pues, los empleados están limitados en las funciones que desarrollan y se menciona constantemente que su aporte no es suficiente, generando así, malestar y conflicto entre los colaboradores y la gestión administrativa. En consecuencia, se observó actitudes negativas del personal, bajo rendimiento y ausentismo continuo.

Estas características negativas de la empresa, resultan preocupante pues repercute directamente en la productividad de la organización, por ello, evaluando lo antes mencionado, se formula la siguiente pregunta: ¿Cuál es la relación que existe entre la percepción de la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, Chimbote - 2022?

La misma que comprende las siguientes preguntas específicas: ¿Cuál es el nivel de gestión administrativa en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria?; Luego esta: ¿Cuál es el nivel de satisfacción laboral en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria? Seguido de ello, se tiene: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y los beneficios laborales en la empresa Inversiones Pesqueras

Liguria? También se planteó: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y las relaciones sociales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria? Posterior a ello, se tuvo: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria? Y, por último, se estableció: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de tareas en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria?

En cuanto a la justificación, se toma en cuenta la relevancia social para afirmar que dicho estudio estuvo enfocado a vincular la gestión administrativa con la satisfacción de los empleados en una organización de la industria pesquera, del mismo modo, fue importante para la gerencia que lograran obtener información de los colaboradores, ya que, se obtuvo información relevante sobre el tema que se está abordando, con la finalidad de mostrar un escenario real. Con respecto a las implicancias prácticas, el estudio podrá contribuir en el sector pesquero, a través de los criterios plasmados, para optimizar la gestión administrativa de una empresa y, por ende, alcanzar la satisfacción de los empleados. Por otro lado, se tiene una justificación metodológica, ya que, la intención del investigador es diseñar nuevos instrumentos que podrían ser aplicados a diferentes grupos de personas y así, ayuden a medir las variables del estudio, pero en otro contexto. Finalmente, se tiene una justificación teórica, ya que el presente estudio, sirvió como un antecedente de futuros estudios que traten de un tema similar y así se siga profundizando más en el contexto de las investigaciones científicas.

Ante lo mencionado líneas superiores, se propone como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, Chimbote - 2022.

Con lo mencionado se proponen como objetivos específicos: Describir la gestión administrativa en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria. Seguido de ello, se tiene: Describir la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria. Además, está: Calcular la relación entre la gestión administrativa y los beneficios laborales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria. También, se tiene a: Identificar la relación entre la gestión administrativa y las relaciones sociales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria. Posterior a ello, esta: Establecer la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en la empresa

Inversiones Pesqueras Liguria. Por último, se consideró: establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de tareas en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.

Del mismo modo, se presenta la siguiente hipótesis general: Existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, evaluando que la hipótesis nula es: No existe relación directa y significativa entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.

## II. MARCO TEÓRICO

Para iniciar con la descripción del siguiente punto, se tomó en cuenta algunos antecedentes del entorno internacional y nacional, los mismos que se presentan en el siguiente apartado:

En el ámbito internacional, se evalúa el aporte de Marcillo (2020) con su estudio encaminado a encontrar la relación entre la variable gestión administrativa y la satisfacción laboral, para el cual se propuso como objetivo general, determinar la relación que guardan las variables mencionadas, a su vez, se contempló un enfoque cuantitativo, con datos numéricos y diseño no experimental, siendo la muestra, un total de 52 trabajadores de una compañía de Ecuador, a ello, se ejecutó una encuesta para el recojo de datos, donde los resultados encontrados, fueron que, existe relación significativa con un  $Rho=0.443$  y una sig.  $=0.000<0.05$ , confirmando que la gestión administrativa es favorable para conservar a los colaboradores satisfechos en sus puestos de trabajo.

Lanari (2017), quien desarrolló un artículo científico denominado satisfacción laboral en los colaboradores del sector pesquero de la ciudad de La Plata en Argentina, donde el objeto general fue, examinar el nivel de satisfacción de los trabajadores de la planta filetera de pescado, para ello, la metodología empleada, fue la cualitativa, de diseño no experimental, en el cual, considero un total de 72 trabajadores de la planta pesquera, a quienes se les aplicó una encuesta para recoger la información, luego de lo mencionado, los resultados mostraron lo siguiente: los trabajadores, se sienten insatisfechos con su ámbito de trabajo, ya que ello, manifiestan una sobre explotación laboral, y que el personal administrativo no reconoce de ninguna manera el esfuerzo que ponen día a día para cumplir con las expectativas de la empresa, llegando a concluir que, es importante que los trabajadores también, sean homenajeados con relación a su esfuerzo y dedicación en las actividades que desarrollan dentro de la planta pesquera, ya que de ellos depende la productividad y el desarrollo industrial de la organización.

Además, se tomó el aporte Pedrera (2019), quien registró su investigación enfocado en el diagnóstico de la gestión administrativa en el sector industrial en Quito, para ello, se dedujo como objeto general, detallar el nivel de conocimiento

de la gestión administrativa de una empresa industrial desde la percepción de los trabajadores, en ello se consideró un enfoque cuantitativo, bajo esos lineamientos, el tipo fue correlacional – descriptivo con un diseño no experimental de corte transeccional, para ello se meditó la participación de 72 colaboradores pertenecientes al sector analizado, obteniendo como resultado que la gestión administrativa presenta un nivel regular con 48.0%, luego se registró un valor del 37.0% para el nivel deficiente y de 15.0% para el nivel eficiente, con ello se dio a conocer que la empresa requiere que se mejoren sus procesos de planeación y control para que los resultados se incrementen de manera positiva.

Seguido de ello, se tiene a Loor y Risco (2021), quienes desarrollaron una investigación enfocada a demostrar el vínculo entre la gestión administrativa en la satisfacción laboral en una empresa de Ecuador, donde se estableció como finalidad de estudio: examinar la relación que guardan las variables presentadas en el tema, además, se apreció una metodología basados en pasos cuantitativos de tipo correlacional – descriptiva y diseño no experimental, en ello, se tomó como muestra del estudio a 80 participantes de la facultad de ingeniería industrial, aplicándoles el cuestionario y la encuesta, así mismo, se obtuvo como resultado que el Rho Spearman fue de 0.674 con sig. 0.01 correspondiente a la relación que concuerda con la cultura organizacional con el desempeño laboral, por último, se llegó a concluir mientras haya una buena cultura dentro de la organización, la satisfacción de los trabajadores serán más frecuente, además, motivará que tanto los empleados como los clientes estén conformes.

Al respecto, en el contexto nacional, se toma los aportes de Zavala (2022), ejecutó un estudio estimado como se relaciona la gestión administrativa y la satisfacción de los empleados de una organización industrial de Lima, donde el principal objetivo fue, establecer la vinculación entre las variables en mención, para ello, la metodología, estuvo compuesta como cuantitativa y el diseño orientado al no experimental, siendo un total de 38 colaboradores de dicha institución, así mismo, los resultados arribados fueron que, se obtuvo un nivel de relación de  $Rho = 0.677$  con una sig. = 0.000 <0.05, los cuales sustentan una satisfacción con respecto a las decisiones que toman los jefes de las diferentes áreas, concluyendo que el grado de correlación es positiva y moderada entre las variables estudiadas.

Por su parte, Salazar y Suarez (2021) ejecutaron un estudio de nombre incidencia de la gestión administrativa sobre la satisfacción de los empleados de una organización en el contexto limeño, para el cual, el objeto general, fue examinar el vínculo que reflejan las variables en mención, posteriormente, se aplicó un enfoque cuantitativo, donde la muestra estuvo compuesta por 300 colaboradores de la compañía industrial del marco limeño, ante ello, los resultados hallados, fueron que el 34.7% de los colaboradores sostienen una regular gestión administrativa, mientras que el 43.3% de los colaboradores, presentan un regular nivel en la satisfacción laboral, por ende se llegó a concluir que presenta una relación directa y significativa, con un coeficiente de correlación estimado en  $R_o=0,490$  y un valor de  $p=0,000 < 0,05$  entre la primera variable (gestión administrativa) y la segunda variable (satisfacción laboral) correspondientes a la empresa industrial.

El aporte que desarrollaron Córdova y Arévalo (2018) con su estudio gestión administrativa y la asociación que presenta con la satisfacción laboral en los colaboradores de una organización privada de Tarapoto, para el cual se tomó como objeto genérico, el determinar la incidencia entre las variables en mención, además, se aplicó la metodología cuantitativa, para ello, el nivel fue de tipo descriptiva y correlacional con un diseño no experimental, donde la muestra estuvo integrada por 32 colaboradores del área administrativa de la compañía pesquera, situada en la zona de Lima metropolitana, los mismo que correspondían a las edades entre 18 y 60 años, de ello se tomó como resultado que se presenta una relación de  $Rho = 0.782$ , con una sig. =  $0.000 < 0.05$ , con ello se logró determinar que las acciones que se realice por la gerencia y las gestión administrativas son determinantes en el nivel de satisfacción que presenten los colaboradores.

Además, se tomó en cuenta el aporte de Suarez y Vásquez (2020), quien presentó su investigación de nombre gestión administrativa y satisfacción laboral en la empresa industrial de Trujillo, en el que se estableció como finalidad encontrar como se presenta la asociación entre las dos variables, también se definió un enfoque cuantitativo, por presentar datos numéricos, de nivel descriptivo – correlacional, mientras que el diseño fue el no experimental, realizando observaciones y es de corte transversal, para efecto de ello, la muestra se compuso

de 92 trabajadores que realizan actividades en la empresa, tomado de una población conformada por 50 trabajadores de dicho establecimiento a través de un muestreo probabilístico, ante ello, los resultados encontrados fueron que el 78.0% de los colaboradores opinan que es regular la gestión administrativa que presenta la empresa, mientras que el 86.0% de los colaboradores que presenta la empresa lo evalúa como regular la satisfacción laboral, de lo expresado se ha obtenido una valoración de  $R = 0.869$  y evaluado un valor de  $\text{sig.} = 0.000$  como inferior al 0.05, realizándose la comprobación de la hipótesis de estudio.

A su vez, Arévalo y Leveau (2021), realizaron un estudio de nombre análisis de la satisfacción de los empleados de la entidad pesquera industrial en Iquitos teniendo como finalidad, describir los índices de satisfacción que se presenta en los trabajadores, ante ello, el método aplicado fue el cuantitativo y el diseño fue no experimental, considerando una muestra de 32 empleados de la compañía, posterior a ello, se encontraron los resultados, que el 47.0% mencionaron que se encuentran satisfechos en la empresa, luego se dio a conocer que el 15.0% se sienten muy satisfechos de trabajar en la empresa y el 38.0% se siente poco satisfecho. Con lo mencionado se resalta la importancia que presenta mejorar los procesos de la empresa para que los trabajadores se involucren más y su satisfacción se incremente.

Seguido de ello, para el desarrollo de las teorías relacionadas al tema, se tomaron en cuenta el aporte a la investigación científica de autores que buscan profundizar más en el tema abordado, para ello, se presentan los siguientes:

De acuerdo a la teoría que sustenta a la gestión administrativa se tiene a la teoría clásica basada en el enfoque que presenta la organización y los procesos que comprenden en la fase de planeación, organización, ejecución y control, expuesto por Fayol y sustentada años más tarde por Taylor, quienes fueron evaluados como los pioneros en la gestión administrativa (González et al., 2020).

Anglas et al. (2021), menciona que la gestión administrativa es evaluada como el proceso que desarrolla toda empresa para alcanzar sus objetivos, teniendo en cuenta la dirección donde quiere llegar, la organización que debe realizar para planificar cada uno de las actividades y los plazos para lograrlo, además de los



controles que se deben aplicar en cada etapa. Bao et al. (2020) define la gestión como la agrupación de actividades que son importantes para asegurar el aporte y la cooperación de todas las personas que conforman parte de la corporación, de tal forma que se cumplan cabalmente los objetivos esperados. En cuanto al control administrativo, se describe como el método de diseño y mantenimiento de un contexto en el que, actuando en agencias, los sujetos cumplen con éxito metas precisas. Según Chiavenato (2014), la gestión administrativa significa diversas más que hacer planes, desarrollar de manera organizada, realizar el direccionamiento y el control, implica hacer selecciones y acciones que “practican a una serie de contextos en todo tipo de organismos. Además, está lejos de coordinar las fuentes humanas, relacionada a las económicas y tecnológicas, para adquirir los objetivos mediante el uso principal y dirigir las actividades realizadas mediante todos los rangos de la corporación (Díaz, 2016).

Al respecto, Mendoza y Moreira (2021), manifiesta en su artículo científico que la gestión administrativa, se categoría en 4 dimensiones, la primera de estas, es la planificación, definida por Ropa y Alama (2022), conforma el progreso de un plan de acción para el futuro, la dedicación de los niveles del plan y la generación indispensable para implementarlo. La fase de planificación es el primer paso en cualquier método administrativo. Durante esta etapa de gestión se monta los objetivos y metas de la corporación. Bajo lo descrito, los medios a través de los cuales se lograrán tales objetivos también deben protegerse aquí. En otras palabras, se encamina un plan de acción direccionado al cumplimiento de los objetivos (Sánchez y Mariño, 2021).

La segunda dimensión es organización, una vez diseñado un plan de movimiento, los gerentes deben ofrecer todo lo indispensable para llevarlo a cabo; que incluye tela cruda, equipo, capital y capital humano. Identifique las responsabilidades, agrúpelas en departamentos o divisiones y especifique las relaciones organizacionales. La cultura organizacional de innovación de servicios o productos atañe a un entorno cognitivo y social, numerosos en dogmas, valores y comportamientos compartidos por algunos de los colaboradores de la empresa (Valentín et al., 2021). Incluye la distribución de tareas y funciones a algunos de los distintos cuadros que componen la organización. Esta es la manera de dividir

funciones en agencias, que tienen que estar interconectadas y trabajar colectivamente (Pacheco et al., 2018).

La tercera dimensión es la dirección, Con la programación de tareas de la organización divididos en deberes a cargo de varias áreas, los empleados son los esenciales comprometidos de la ejecución del plan y garantizan el trabajo preciso de la corporación. Por ello, se da una importancia primordial a la motivación y comunicación dentro de las diferentes áreas. (López, 2018).

La cuarta dimensión es el control, asegúrese de que la agencia esté en la dirección del cumplimiento. Si bien todas las características pueden cumplirse al pie de la letra, esto ya no puede asegurar que la entidad se incline hacia un buen rumbo financiero (Oyaque et al., 2020). El control es una misión administrativa que debe ejecutarse con profesionalidad y transparencia. El manejo de las actividades que tienen lugar en una corporación sirve para investigar sus excesos y puntos inferiores (Quijano y Bravo, 2020).

Por otro lado, la satisfacción laboral, según por Chero (2019), menciona que muchos autores que estudian la satisfacción de las personas, han demostrado que uno de los elementos importantes en la formación y desempeño de las personas, es la oportunidad de participación en los planes de mejora continua, así como la opción de darle un espacio para opinar y con ello garantizar el éxito de la organización, ya que la finalidad de toda empresa, es conllevar al éxito el marco estructural de todo el personal y de quienes buscan apoyarse en el servicio de la entidad, además, la autora agregó que existen fundamentos que ayudan a determinar el nivel de satisfacción, como las condiciones físicas del trabajador, los beneficios laborales, relacionado con las políticas administrativas, además a las relaciones sociales, junto a ello el desarrollo personal y vinculado con el desempeño de tareas (Cuesta, 2020).

En otro contexto, se entiende como satisfacción laboral, a los componentes que posee el ser humano a reconocer las condiciones que tiene su centro de labor, ante ello, es inevitable que los colaboradores no perciban las situaciones o sucesos dentro de su organización, a partir de ello, se podrá determinar si es necesario continuar en la entidad o si es necesario buscar nuevos rumbos, de mismo modo,

esta situación está comprendida por los hechos dentro de una organización y las actividades que desempeñan los colaboradores a través de experiencias vividas, es por ello que, de la satisfacción del empleado depende para seguir trabajando en el establecimiento y efectuar su productividad (Chiang et al., 2021).

En cuanto a las dimensiones, Duche y Rivera (2019), hicieron una adaptación y actualización de las dimensiones desarrolladas por Palma en el año 1999, donde se describe que las dimensiones que ayudan a medir la satisfacción laboral, son cuatro, de las cuales, la primera de ellas, son los beneficios laborales, explicada por Pawirosumarto et al. (2017), evaluando que es el conjunto de recursos materiales y bienes que están a disposición del personal, el cual puede disponer de ello en cualquier momento con la finalidad de encaminar a la entidad hacia el éxito; además, en este sentido, el trabajador, busca establecer un ambiente confortable para su desempeño laboral y así pueda sentirse satisfecho con la organización; además, en este contexto, es importante dar a conocer al colaborador, los reconocimientos y menciones cuando cumplan los deberes encargados en la compañía.

Seguido, de ello, Al-Shammari y Al-Am (2018) añade que la segunda dimensión relaciones sociales, el mismo que se enmarca como el contexto, en el cual, los trabajadores tendrán que interactuar e intercambiar experiencias para adquirir nuevos conocimientos, en este aspecto, el empleado podría desarrollar con más facilidad sus actividades mediante su capacidad, además, es importante para la organización, ya que, es necesario que el trabajo en equipo perdure en todo momento por el bienestar de los colaboradores y de la entidad. En este aspecto, también se debe tener en cuenta la función que cumple el supervisor, guía o jefe de la empresa, ya que no solo estará a cargo de un grupo de personas para dar órdenes, sino de compartir opiniones y experiencias para repotenciar las ideas de progreso en la institución.

Además, en la tercera dimensión desarrollo personal, Mesfin et al. (2020), está entendida como las oportunidades que se presentan en el día a día, y que es aprovechado por el trabajador para seguir mejorando en el ámbito empresarial, para ello, debe existir un compromiso personal, con sí mismo y con la institución,

ya que, dentro de sus facultades, está el de incrementar sus capacidades y habilidades para utilizarlo en otro ambiente, o en un área específica que no sea el de su organización.

Por último, la cuarta dimensión, desempeño de tareas, se desarrolló bajo el concepto de Marcos et al., (2020) constituida como las actividades diarias que realiza el trabajador, se interpreta también como el asocio entre el colaborador y sus funciones, teniendo en cuenta la misión de la empresa para alcanzar con éxito los objetivos y con ello recibir algún reconocimiento, evaluando que, el colaborador, se sentirá fortalecido y motivado con su centro de labora, lo cual, le conllevará a ser más eficiente o ejecutar de manera precisa y efectiva sus actividades, en beneficio de la empresa, por ende, podría ser recompensado o premiado por su institución.

### III. METODOLOGÍA

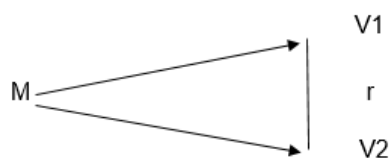
#### 3.1. Tipo y diseño de investigación

La ejecución que manifestó el estudio fue de tipo básica, definido por Hernández y Mendoza (2018), este tipo de estudios, se encamina hacia la recopilación de fuentes teóricas, argumentación científica y análisis de un determinado problema, con la finalidad de establecer conclusiones y recomendaciones que se permitan ser usados.

Su enfoque fue cuantitativo, pues como señala Baena (2017), estos estudios se dirigen a la ejecución de instrumentos durante la etapa de recojo de datos a través de una determinada muestra, la misma que se contempla por un grupo de participantes y con ello lograr los objetivos trazados.

El diseño utilizado fue el no experimental, bajo un nivel correlacional, según Cabezas et al. (2018) en estos estudios no hay manipulación de las variables, sino se presenta un escenario donde se observa y analiza los fenómenos dados en la problemática presentada; por otro lado, Cohen y Gómez (2019), sostienen que, en los estudios correlacionales, el principal objetivo es encontrar el nivel de relación que reflejan ambas variables. Por último, fue de alcance temporal de corte transversal, pues se encuentra limitadas por un determinado tiempo o por un cierto periodo (Concepción et al.; 2019). El esquema del estudio fue el siguiente:

*Figura 1. Esquema del estudio correlacional*



**Dónde:**

**M:** Muestra del estudio.

**V1:** Observación a la variable gestión administrativa

**V2:** Observación a la variable satisfacción laboral.

**r:** Relación entre variables de estudio.

### **3.2. Variables y operacionalización**

#### **Variable 1: Gestión administrativa**

##### **Definición conceptual:**

Anglas et al. (2021), definen la gestión administrativa como el proceso que desarrolla toda empresa para alcanzar sus objetivos, teniendo en cuenta la dirección donde quiere llegar, la organización que debe realizar para planificar cada uno de las actividades y los plazos para lograrlo, además de los controles que se deben aplicar en cada etapa (Anexo 01).

##### **Definición operacional:**

Se evalúa a los procesos industriales de la empresa analizado en el estudio por medio de las dimensiones de planificación, organización, dirección y control, que son los elementos fundamentales que determinan la gestión administrativa, analizado por medio de la aplicación de un cuestionario y realizando un análisis estadístico por medio de la aplicación de una escala ordinal.

##### **Escala de medición:**

Con el propósito de representar los resultados descriptivos se ha considerado pertinente incorporar a la escala ordinal para analizar a la variable.

#### **Variable 2: Satisfacción laboral**

##### **Definición conceptual:**

Se entiende como satisfacción laboral, a los componentes que posee el ser humano a reconocer las condiciones que tiene su centro de labor, ante ello, es inevitable que los colaboradores no perciban las situaciones o sucesos dentro de su organización, a raíz de lo mencionado, esta variable, se estructura con las siguientes dimensiones: los beneficios laborales, las relaciones sociales, el desarrollo personal y el desempeño laboral (Anexo 01).

##### **Definición operacional:**

Se evalúa como una parte fundamental que la empresa debe desarrollar en los trabajadores para alcanzar los objetivos establecidos analizado en el estudio por medio de las dimensiones de beneficios laborales y normativos, junto a las relaciones sociales, el desarrollo personal y el desempeño de tareas, analizado por

medio de la aplicación de un cuestionario y realizando un análisis estadístico por medio de la aplicación de una escala ordinal.

#### **Escala de medición:**

Con el propósito de representar los resultados descriptivos se ha considerado pertinente incorporar a la escala ordinal para analizar a la variable.

### **3.3. Población, muestra y muestreo**

Se consideró a 76 trabajadores, correspondientes a personal nombrado y contratado de la empresa, como población de la investigación, definida también por Cabezas et al. (2018), como la totalidad de los individuos que intervienen en un estudio a través de la opinión y el uso de sus experiencias vividas para llevar a cabo la recolección de datos de investigación; del mismo modo, la muestra corresponde al mismo tamaño de la población, debido a que el número es reducido. El muestreo fue no probabilístico y a juicio del investigador.

### **3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos**

**Técnica:** Para el proceso de recopilación de datos, se aplicó la técnica de la encuesta. Al respecto Herbas y Rocha (2018), mencionó que las investigaciones se rigen de acuerdo a su clasificación de enfoque, por ejemplo, en los trabajos cualitativo, las interrogantes son abiertas y en los estudios cuantitativos, que presenta la formulación de preguntas cerradas, con la finalidad de medir las variables del estudio enmarcadas en una problemática existente.

**Instrumento:** En este sentido, el instrumento evaluado es el cuestionario. Al respecto Montalván et al. (2019), expresa que los cuestionarios con opciones cerradas se basan en la escala Likert, asignado un rango de valores para cada una de las opciones de respuestas, esto ayudó a medir las variables, dimensiones, indicadores e ítems, poniendo como premisa, el alcance de los objetivos del estudio: así mismo se evalúa la elaboración de 2 instrumentos, uno para cada variable.

**Validez:** Teniendo en cuenta la técnica y los instrumentos propuestos, la validación de los mismos estuvo sujeta al proceso de evaluación por 3 expertos o especialistas en el tema abordado, de tal modo que, dichos expertos, deberán contar con el grado de maestro o doctor para validar los instrumentos a través del análisis de consistencia interna, además, se le asignara una valoración a cada dimensión, indicadores e ítems. Ante lo mencionado, González et al. (2017), determinaron que la validación de todo instrumento debe estar ligada a revisión para su posterior aprobación de expertos, los cuales ayudaran a entender mejor la naturaleza del fenómeno presentado.

**Confiabilidad:** De acuerdo con lo descrito por Navarro et al. (2017), los instrumentos que reflejan opciones de respuestas politómicas de tipo Likert estarán sujetas al método de Alfa de Cronbach, evaluado como una forma de conocer si un instrumento presenta los parámetros necesarios para determinar el grado de confiabilidad, siendo más confiable cuando el valor que se obtenga, presente una cercanía a 1. Para conocer si los instrumentos de recolección de datos son o no confiables, se trabajó con una muestra no probabilística piloto conformado por 15 colaboradores de otra organización pesquera, a quienes se les aplicó los cuestionarios y su posterior tabulación en el SPSS, permitieron el cálculo estadístico del Alfa De Cronbach.

### **3.5. Procedimiento**

Al realizar el detalle de los pasos a realizar durante el proceso del estudio se tuvo en evaluación como punto de partida el ingreso de la carta de presentación otorgada por la UCV a la empresa, luego de las coordinaciones con la empresa se obtuvo la aceptación y viabilidad de poder realizar el estudio, para ello se elaboraron las coordinaciones necesarias con el gerente, para obtener el acceso a la información y realizar las coordinaciones necesarias con los trabajadores para poder realizar la aplicación de los instrumentos, estableciendo fechas y horarios para el recojo de opiniones, brindándoles una charla previa de inducción con el consentimiento informado, una vez que se alcanzaron los resultados, se realizaron los procesamientos necesarios en los programas de Excel y SPSS, para responder a los objetivos establecidos.



### **3.6. Método de análisis de datos**

Según Neill y Cortez (2018), los métodos para analizar los datos obtenidos de la muestra se tienen que utilizar programas de apoyo para los cálculos pertinentes y los métodos más adecuados. Dentro de los mencionado se utilizó el programa Excel 2021, para poder realizar la organización la información, posteriormente se realizó la tabulación por dimensiones para obtener la sumatoria por cada una de ella y efectuar el análisis descriptivo, mostrando los datos en tablas de frecuencia que evidencien los niveles logrados por cada una de las variables con sus dimensiones. En el caso de la estadística inferencial, se inició con la migración de datos al SPSS para poder realizar los cálculos no paramétricos seleccionados, que fue el Rho de Spearman, para analizar los niveles de relación que se reflejen entre las variables y de la misma manera para poder realizar la comprobación de la hipótesis.

### **3.7. Aspectos éticos**

Para los fines del estudio, los participantes del estudio, fueron informados acerca del problema del estudio y lo objetivos trazados para encontrar una posible solución. Además, se tuvo en cuenta la confidencialidad para reservar los datos personales obtenidos de los integrantes de la muestra. Del mismo modo, prevaleció el derecho de autoría, pues se respetaron las fuentes consultadas en el marco de las teorías y aportes científicos, citándolo debidamente de acuerdo al sistema de referencia de la Asociación Americana de Psicología séptima edición. Finalmente es importante mencionar que este estudio es original y no fue presentado en otra experiencia académica.

#### IV. RESULTADOS

En esta etapa del estudio se desarrolla el análisis descriptivo e inferencial de las opiniones que proporcionaron los colaboradores por medio de los instrumentos aplicados, para ello se tuvo que realizar una base de datos en Excel 2021 para lograr categorizar las opiniones por medio de la escala Likert, luego se realizó la suma de ítems que conforman la dimensiones y por medio de la escala ordinal se realiza las tablas descriptivas.

Luego se desarrolló una prueba de normalidad para demostrar el método estadístico más óptimo para el estudio para ello se utilizó el método de Kolmogorov. Smirnov para muestras superiores a 50, permitiendo conocer la distribución que presenta la muestra.

##### **Análisis descriptivo:**

Tabla 1

*Niveles de gestión administrativa en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria*

<b>Dimensiones y variable</b>	<b>Deficiente</b>		<b>Regular</b>		<b>Eficiente</b>		<b>Total</b>	
	fi	%	fi	%	fi	%	Fi	%
Planificación	20	26.3%	33	43.4%	23	30.3%	76	100.0%
Organización	15	19.7%	40	52.6%	21	27.6%	76	100.0%
Dirección	14	18.4%	42	55.3%	20	26.3%	76	100.0%
Control	20	26.3%	37	48.7%	19	25.0%	76	100.0%
Gestión administrativa	19	25.0%	36	47.4%	21	27.6%	76	100.0%

Nota.

En esta tabla se observa que en la dimensión planificación el 26.3% lo evalúa como deficiente, el 43.4% lo evalúan como regular y el 30.3% de los encuestados lo encuentra de manera eficiente. Luego al realizar la descripción registrada para la dimensión organización se ha logrado evidenciar que el 19.7% lo encuentran como deficiente, el 52.6% lo registraron como regular y el 27.6% lo valoran como eficiente. En cuanto a la dimensión dirección se tiene que el 18.4% lo encuentran como deficiente, el 55.3% lo valoran en un nivel regular y el 26.3% lo perciben como eficiente. Para la dimensión control se tiene que el 26.3% lo encuentra como deficiente, el 48.7% lo evalúan como regular, finalmente se ha mostrado que el 25.0% lo perciben como eficiente. Para la variable gestión administrativa, el 25.0% la percibe como deficiente, el 47.4% la valora como regular y el 27.6% la percibe como eficiente.

Tabla 2

*Niveles de satisfacción laboral en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.*

<b>Dimensiones y variable</b>	<b>Baja</b>		<b>Regular</b>		<b>Alta</b>		<b>Total</b>	
	fi	%	fi	%	fi	%	fi	%
Beneficios Laborales y/o remunerativos	20	26.3%	31	40.8%	25	32.9%	76	100.0%
Relaciones Sociales	12	15.8%	41	53.9%	23	30.3%	76	100.0%
Desarrollo Personal	17	22.4%	37	48.7%	22	28.9%	76	100.0%
Desempeño de Tareas	21	27.6%	34	44.7%	21	27.6%	76	100.0%
Satisfacción laboral	19	25.0%	36	47.4%	21	27.6%	76	100.0%

Nota.

En esta tabla se observa que la dimensión beneficios laborales y/o remunerativos presento que el 26.3% lo han evidenciado como baja, el 40.8% lo ha encontrado como regular y el 32.9% de los encuestados lo encuentran como alta. Luego al realizar la descripción registrada para la dimensión relaciones Sociales se ha evidenciado que el 15.8% lo encuentra como baja, el 53.9% lo han evidenciado como regular y el 30.3% de los encuestados lo encuentra como alta. Luego al realizar la descripción registrada para la dimensión desarrollo personal se ha evidenciado que el 22.4% lo evalúa como baja, el 48.7% lo ha encontrado como regular y el 28.9% de los encuestados lo encuentra como alta. Luego al realizar la descripción registrada para la dimensión desempeño de tareas se ha evidenciado que el 27.6% lo ha evaluado como baja, el 44.7% lo ha encontrado como regular y el 27.6% de los encuestados lo encuentra como alta. para la variable satisfacción laboral se ha dado a conocer que el 25.0% lo han evidenciado como baja, el 47.4% lo ha encontrado como regular y el 27.6% lo evalúa como alta.

## Análisis inferencial:

Tabla 3

*Prueba de normalidad de los datos*

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Gestión administrativa	,087	76	,200*	,950	76	,004
Satisfacción laboral	,090	76	,200*	,950	76	,005

Nota.

De acuerdo a los valores registrados en el estudio y por medio de la prueba de Kolmogorov-Smirnov<sup>a</sup> niveles de significancia de 0.004 para la variable gestión administrativa y de 0.005 para la satisfacción laboral; en ambos casos se refleja que se ubican por debajo del 0.05, de esta manera se puede confirmar que la distribución que presentan las variables es no paramétrica y por el tamaño de la muestra se determina que el método inferencial más óptimo para dar a conocer los niveles de relación alcanzados es el Rho de Spearman.

Para analizar los niveles de asociación se tiene el valor de Rho alcanzado y determinar si es positiva o inversa. Por otro lado, para analizar la prueba de hipótesis se tiene al valor de la significancia alcanzada, mostrando un margen del 1 % (0.01), cuando el valor de la correlación presenta 2 asteriscos y del 5% (0.05), cuando el valor de la correlación presenta 1 asterisco.

Tabla 4

*Relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.*

			Gestión administrativa	Satisfacción laboral
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,935**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Satisfacción laboral	Coeficiente de correlación	,935**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**Nota.**

Por medio de los valores encontrados se puede analizar un valor de Rho = 0.935 entre la gestión administrativa y satisfacción laboral, evaluado como positiva muy fuerte, de acuerdo a los intervalos de Hernández et al. (2014), por lo tanto, se afirma que el desarrollo de una gestión administrativa donde de trabaje en armonía y se eviten los conflictos benefician a mantener satisfechos e identificados a los trabajadores.

De la misma manera se tiene el análisis para desarrollar la prueba de hipótesis analizando el valor de la significancia presentada y por obtener dos asteriscos en la correlación se trabajó con el 0.01. Para ello se tiene un valor de sig. = 0.000 < 0.01, lo que facilita la confirmación que hay relación significativa muy fuerte y de esta manera se ha podido desarrollar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 5

*Relación entre la gestión administrativa y los beneficios laborales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.*

			Gestión administrativa	Beneficios Laborales y/o remunerativos
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coefficiente de correlación	1,000	,893**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Beneficios Laborales y/o remunerativos	Coefficiente de correlación	,893**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**Nota.**

Por medio de los valores encontrados se puede analizar un valor de Rho = 0.893 entre la gestión administrativa y los beneficios laborales, evaluado como positiva muy fuerte, de acuerdo a los intervalos propuestos por Hernández et al. (2014), por lo tanto, se afirma que el desarrollo de una gestión de una organización donde de trabajo en armonía y se cuente con todos los beneficios laborales a los trabajadores ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

De la misma manera se tiene el análisis para desarrollar la prueba de hipótesis analizando el valor de la significancia presentada y por obtener dos asteriscos en la correlación se trabajó con el 0.01. Para ello se tiene un valor de sig. = 0.000 < 0.01, lo que facilita la confirmación que hay relación significativa muy fuerte y de esta manera se ha podido desarrollar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 6

*Relación entre la gestión administrativa y las relaciones sociales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.*

		Gestión administrativa	Relaciones Sociales	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,842**	
		N	,000	
	Relaciones Sociales	Coeficiente de correlación	,842**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**Nota.**

Por medio de los valores mostrados se puede analizar un valor de Rho = 0.893 entre la gestión administrativa y las relaciones sociales, evaluado como positiva muy fuerte, de acuerdo a los intervalos propuestos por Hernández et al. (2014), por lo tanto, se afirma que el desarrollo de una gestión de una organización donde de trabaje en armonía y se fomente las buenas relaciones sociales y el trabajo en equipo entre los trabajadores ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

De la misma manera se tiene el análisis para desarrollar la prueba de hipótesis analizando el valor de la significancia presentada y por obtener dos asteriscos en la correlación se trabajó con el 0.01. Para ello se tiene un valor de sig. = 0.000 < 0.01, lo que facilita la confirmación que hay relación significativa muy fuerte y de esta manera se ha podido desarrollar el rechazo de la hipótesis nula.

Tabla 7

*Relación entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.*

		Gestión administrativa	Desarrollo Personal	
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	
		Sig. (bilateral)	,889**	
		N	,000	
	Desarrollo Personal	Coeficiente de correlación	,889**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**Nota.**

Por medio de los valores alcanzados se puede analizar un valor de Rho = 0.889 entre la gestión administrativa y el desarrollo personal, evaluado como positiva muy fuerte, de acuerdo a los intervalos desarrollados por Hernández et al. (2014), por lo tanto, se afirma que el desarrollo de una gestión de una organización donde de trabaje en armonía y se permita que los trabajadores se desarrollen profesionalmente en la línea de carrera ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

De la misma manera se tiene el análisis para desarrollar la prueba de hipótesis analizando el valor de la significancia presentada y por obtener dos asteriscos en la correlación se trabajó con el 0.01. Para ello se tiene un valor de sig. = 0.000 < 0.01, lo que facilita la confirmación que hay relación significativa muy fuerte y de esta manera se ha podido desarrollar el rechazo de la hipótesis nula.



Tabla 8

*Relación entre la gestión administrativa y el desempeño de tareas en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria.*

			Gestión administrativa	Desempeño de Tareas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1,000	,896**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	76	76
	Desempeño de Tareas	Coeficiente de correlación	,896**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	76	76

**Nota.**

Por medio de los valores calculados se puede analizar un valor de Rho = 0.896 entre la gestión administrativa y el desempeño de tareas, evaluado como positiva muy fuerte, analizado con los intervalos propuestos por Hernández et al. (2014), por lo tanto, se afirma que el desarrollo de una gestión de una organización donde de trabajo en armonía y cada trabajador cumplan sus funciones ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

De la misma manera se tiene el análisis para desarrollar la prueba de hipótesis analizando el valor de la significancia presentada y por obtener dos asteriscos en la correlación se trabajó con el 0.01. Para ello se tiene un valor de sig. = 0.000 < 0.01, lo que facilita la confirmación que hay relación significativa muy fuerte y de esta manera se ha podido desarrollar el rechazo de la hipótesis nula.

## V. DISCUSION

De acuerdo a los hallazgos presentados para el objetivo general que buscaba determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, Chimbote - 2022, la relación entre ambas variables es de tipo positiva y muy fuerte, pues el valor de Rho es igual a 0.935 (Hernández et al.; 2014) y el de sig. = 0.000 < 0.01. Los resultados evidencian que el desarrollo de una gestión administrativa donde se trabaje en armonía y se eviten conflictos mantiene satisfechos e identificados a los trabajadores. De lo desarrollado se ha comprobado el rechazo que presenta la hipótesis nula.

Las conclusiones a las que arribó Suarez y Vásquez (2020) en su investigación, coinciden con este estudio, pues tanto la valoración de la gestión, como la satisfacción de los colaboradores de una empresa industrial de Trujillo, presentaron niveles medios o regulares con un valor de  $R = 0.869$  y un valor de sig. = 0.000 inferior al 0.05. el estudio demuestra la importancia que presenta que la dirección y gestión que se refleje en una empresa favorezca e incorpore estrategias que permitan que los trabajadores se sientan cómodos en sus puestos de trabajos para lograr la satisfacción de los mismos y que los procesos se desarrollen de la mejor manera.

Anglas et al. (2021), menciona que la gestión administrativa es evaluada como el proceso que desarrolla toda empresa para alcanzar sus objetivos, teniendo en cuenta la dirección donde quiere llegar, la organización que debe realizar para planificar cada uno de las actividades y los plazos para lograrlo, además de los controles que se deben aplicar en cada etapa. Bao et al. (2020) define la gestión como la agrupación de actividades que son importantes para asegurar el aporte y la cooperación de todas las personas que forman parte de la corporación, de tal forma que se cumplan cabalmente los objetivos esperados. En cuanto al control administrativo, se describe como el método de diseño y mantenimiento de un contexto en el que, actuando en agencias, los sujetos cumplen con éxito metas precisas. Según Chiavenato (2014), la gestión administrativa significa diversas más que hacer planes, desarrollar de manera organizada, realizar el direccionamiento y

el control, implica hacer selecciones y acciones que “practican a una serie de contextos en todo tipo de organismos. Además, está lejos de coordinar las fuentes humanas, relacionada a las económicas y tecnológicas, para adquirir los objetivos mediante el uso principal y dirigir las actividades realizadas mediante todos los rangos de la corporación (Díaz, 2016).

De acuerdo con los hallazgos mostrados para el objetivo específico que se enfoca en describir la gestión administrativa en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, se encontró que el 25.0% la califica como deficiente, el 47.4% la valora como regular y el 27.6% la evalúa como eficiente. Con ello se menciona que aun hace falta que la empresa incorpore mejoras a la gestión que se desarrolla para que puedan alcanzar las metas empresariales y involucrar a los trabajadores para que se puedan cumplir.

Respecto a la valoración de sus dimensiones, los trabajadores encuestados manifestaron que la planificación (43.4%), organización (52.6%), dirección (55.3%) y control (48.7%) se encuentran en un nivel regular con una tendencia positiva.

Se debe de mencionar que Pedrera (2019), en su investigación, coincide con los resultados de este estudio, pues, realizó un análisis de la gestión administrativa en el sector industrial en Quito, donde encontró también niveles medios en la gestión administrativa, sin embargo, la tendencia de estos resultados fue negativa, dado que el 37% de los interpelados la valoró como deficiente. Por ello, se concluyó que dicha empresa, requiere una mejora en sus procesos de planeación y control para que los resultados se incrementen de manera positiva.

Las dimensiones evaluadas para evaluar la gestión administrativa, responden a lo descrito en el artículo de Mendoza y Moreira (2021), quienes la categorizan en las 4 fases desarrolladas: planificación, entendida como el punto donde se montan los objetivos y metas de la corporación; la organización, en la cual se diseña un plan de movimiento y se asignan los roles de cada miembro de la empresa, la dirección, donde se orienta y se conduce el buen funcionamiento de cada tarea asignada y el control donde se verifica y corrige lo que corresponda.

Para el objetivo específico que indicaba escribir la satisfacción laboral en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, se encontró que en su mayoría los trabajadores manifestaron tener niveles medios de satisfacción laboral. Esto se justifica dado que, en las dimensiones: beneficios laborales y/o remunerativos (40.8%), relaciones Sociales (53.9%), desarrollo personal (48.7%), desempeño de tareas (44.7%) tienen una valoración regular con una tendencia positiva.

Dichos resultados coinciden con lo hallado por Arévalo y Leveau (2021), pues, en su estudio que buscaban determinar el nivel de satisfacción de los colaboradores de la entidad pesquera industrial en Iquitos encontraron que el 47.0% de los trabajadores se encuentran satisfechos en la empresa: por lo que, se debe de resaltar la importancia que presenta mejorar los procesos de la empresa para que los trabajadores se involucren más y su satisfacción se incremente.

Chero (2019), menciona que muchos autores que estudian la satisfacción de las personas, han demostrado que uno de los elementos importantes en la formación y desempeño de las personas, es la oportunidad de participación en los planes de mejora continua, así como la opción de darle un espacio para opinar y con ello garantizar el éxito de la organización, ya que la finalidad de toda empresa, es conllevar al éxito el marco estructural de todo el personal y de quienes buscan apoyarse en el servicio de la entidad, además, la autora agregó que existen fundamentos que ayudan a determinar el nivel de satisfacción, como las condiciones físicas del trabajador, los beneficios laborales, las políticas administrativas, las relaciones sociales, el desarrollo personal y el desempeño de tareas (Cuesta, 2020).

Sobre el objetivo específico de correlación que indicaba calcular la relación entre la gestión administrativa y los beneficios laborales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, se encontró que la relación entre la gestión administrativa y los beneficios laborales es significativa de tipo positiva y muy fuerte (Hernández et al.;2014), pues el valor de Rho es igual a 0.893 y la significancia es de  $0.000 < 0.01$ . Esto quiere decir que el desarrollo de una gestión de una organización donde de trabaje en armonía y se cuente con todos los beneficios laborales a los trabajadores

ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa, debido a ello, se rechaza a la hipótesis nula.

Así también, en el estudio realizado por Marcillo (2020), quien buscaba determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral, encontró que existe una relación significativa con un  $Rho=0.443$  y una  $sig.=0.000<0.05$ , confirmando que la gestión administrativa es favorable para mantener a los trabajadores satisfechos en sus puestos de trabajo.

Dentro del entorno laboral, el ser humano puede verse afectado por los sucesos que ocurren en ese contexto, dado que posee capacidades que le permite reconocer las condiciones de su centro de trabajo. En consecuencia, se define la satisfacción laboral como el sentimiento de bienestar cuando se ha colmado o cubierta las necesidades o aspiraciones en el trabajo. A partir de esto, el individuo realizará juicios de valor para decidir su continuidad en su centro de trabajo o si es necesario buscar nuevos rumbos.

En concordancia, Chiang et al., (2021), menciona que la satisfacción laboral está comprendida por los hechos dentro de una organización y las actividades que desempeñan los colaboradores a través de experiencias vividas, en consecuencia, la satisfacción del empleado es vital para su permanencia y su productividad.

Respecto al objetivo específico que buscaba identificar la relación entre la gestión administrativa y las relaciones sociales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, se encontró que la relación es significativa de tipo positiva muy fuerte, basado en los valores del  $Rho$  que es igual  $0.893$  y su un valor de  $sig. = 0.000 < 0.01$ , por lo tanto, se afirma que el desarrollo de una gestión administrativa en una empresa donde se trabaje en armonía y se fomente las buenas relaciones sociales y el trabajo en equipo entre los trabajadores ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

Lanari (2017), desarrolló una investigación también en el sector pesquero en la ciudad de La Plata de Argentina, encontrando altos niveles de insatisfacción, debido a la explotación laboral, falta de reconocimiento e inconformidad con los salarios, los cuales no están acorde a las funciones que desempeñan. A partir de

las afirmaciones de Lanari (2017) y los resultados encontrados en este estudio, se puede aseverar que resaltar y homenajear a los trabajadores por su esfuerzo es importante para sentir cubierta una necesidad o aspiración laboral. Manejar la gestión administrativa en niveles adecuados, podría mejorar las relaciones sociales en una organización.

Relaciones sociales, el mismo que se enmarca como el contexto, en el cual, los trabajadores tendrán que interactuar e intercambiar experiencias para adquirir nuevos conocimientos, en este aspecto, el empleado podría desarrollar con más facilidad sus actividades mediante su capacidad. Este aspecto de la satisfacción laboral, es relevante y necesario en el equipo de trabajo pues aseguraría el bienestar de los colaboradores y de la entidad. Para lograr un ambiente de relaciones sociales optimas, el supervisor deberá emplear los recursos adecuados que generen sinergia en el equipo de trabajo, pues, quien ocupe dicho puesto, no estará a cargo de un grupo de personas únicamente para dar órdenes.

Para el objetivo específico que indicaba establecer la relación entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, se encontró que la relación es positiva muy fuerte y significativa pues el valor de Rho es igual a 0.889 y el sig. = 0.000 < 0.01; por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula. En otras palabras, se afirma que el desarrollo de la gestión de una organización, donde se trabaje en armonía y se permita que los trabajadores se desarrollen profesionalmente en la línea de carrera ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

Córdova y Arévalo (2018), mencionaron que, al finalizar su investigación, la cual estudiaba gestión administrativa y la asociación con la satisfacción laboral en los trabajadores de una empresa privada de Tarapoto, concluyó que se presenta una relación de  $Rho = 0.782$ , con una sig. =  $0.000 < 0.05$ , con ello se logró determinar que las acciones que se realice por la gerencia y la gestión administrativa son determinantes en el nivel de satisfacción que presenten los trabajadores.

Se debe de tener en cuenta que esta dimensión, en palabras de Mesfin et al. (2020), se entiende como las oportunidades presentes a diario, las cuales son aprovechadas para seguir mejorando laboralmente; sin embargo, debe prevalecer

un compromiso personal y con la institución, pues, dentro de sus facultades, está el de incrementar sus capacidades y habilidades para utilizarlo en otro ambiente, o en un área específica que no sea el de su organización.

Finalmente, para el objetivo específico que se enfoca en describir establecer la relación entre la gestión administrativa y el desempeño de tareas en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, se encontró que la relación se puede evaluar, de acuerdo a las escalas propuestas por Hernández et al. (2014) como positiva muy fuerte; dichos resultados se justifican puesto que el valor de Rho es igual a 0.896 y su sig. = 0.000 < 0.01. Por lo tanto, se acepta la hipótesis de investigación y se rechaza la hipótesis nula, es decir, se afirma que el desarrollo de una gestión de una organización donde de trabaje en armonía y cada trabajador cumplan sus funciones ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

Lo descrito coincide con los resultados de Salazar y Suarez (2021), quienes ejecutaron un estudio con las mismas variables de esta investigación; dichos datos concluyen existe una relación directa y significativa, con un coeficiente de correlación estimado en  $R_o=0,490$  y un valor de significancia de  $p=0,000 < 0,05$  entre la primera variable (gestión administrativa) y la segunda variable (satisfacción laboral) correspondientes a la empresa industrial. Es importante mencionar que muestra estuvo compuesta por 300 colaboradores de la compañía industrial del marco limeño, ante ello, los resultados hallados, fueron que el 34.7% de los colaboradores sostienen una regular gestión administrativa, mientras que el 43.3% de los colaboradores, presentan un regular nivel en la satisfacción laboral

El desempeño de tareas, se desarrolló bajo el concepto de Marcos et al., (2020) constituida como las actividades diarias que realiza el trabajador; así también se interpreta como el asocio entre el colaborador y sus funciones, teniendo en cuenta la misión de la empresa para alcanzar con éxito los objetivos y con ello recibir algún reconocimiento. Para el autor, en esta dimensión, a través de los estímulos correctos (recompensas o premiaciones), el trabajador se sentirá fortalecido y motivado en el desarrollo de sus actividades.

## VI. CONCLUSIONES

**Primera.** Se determinó relación significativa muy fuerte ( $Rho = 0.935$ ;  $sig. = 0.000 < 0.01$ ) entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, afirmando que el desarrollo de una cultura de una organización donde de trabaje en armonía y se eviten los conflictos benefician a mantener satisfechos e identificados a los trabajadores. Por ende, se rechazó la hipótesis nula.

**Segunda.** El nivel de gestión administrativa es regular, pues, aún se requiere la implementación de medidas que ayuden a fortalecer la gestión de la empresa en aspectos como la organización y planificación de sus actividades.

**Tercera.** El nivel de satisfacción laboral regular, por lo tanto, la dirección debe aplicar estrategias que permitan el involucramiento de los trabajadores en los procesos, por ejemplo, estableciendo programas de recompensas laborales y reconocimiento por el cumplimiento de los objetivos trazados.

**Cuarta.** La relación entre la gestión administrativa y los beneficios laborales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria es significativa muy fuerte ( $Rho = 0.893$ ;  $sig. = 0.000 < 0.01$ ), por lo tanto, si un trabajador percibe favorablemente la gestión administrativa, sentirá que sus beneficios laborales recibidos los mantendrá satisfechos e involucrados con la empresa.

**Quinta.** La relación entre la gestión administrativa y las relaciones sociales en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria es significativa muy fuerte ( $Rho = 0.842$ ;  $sig. = 0.000 < 0.01$ ), pues, al fomentar las relaciones sociales y el trabajo en equipo, se logrará tener trabajadores satisfechos e involucrados con la empresa.

**Sexta.** La relación entre la gestión administrativa y el desarrollo personal en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria es significativa muy fuerte ( $Rho = 0.889$ ;  $sig. = 0.000 < 0.01$ ), por lo tanto, donde se trabaje en armonía y se permita que los trabajadores se desarrollen profesionalmente en la



línea de carrera se ayuda a mantenerlos satisfecho e involucrados con la empresa.

**Séptima.** La relación entre la gestión administrativa y el desempeño de tareas en la empresa Inversiones Pesqueras Liguria es significativa muy fuerte ( $Rho = 0.896$ ; sig. =  $0.000 < 0.01$ ), por lo tanto, si se trabaja en armonía en un ambiente en el que cada uno cumple con sus funciones, el nivel de satisfacción e involucramiento será óptimo.

## VII. RECOMENDACIONES

**Primera.** Al gerente de la empresa, aplicar estrategias funcionales de optimización de recursos que fomenten la integración de forma periódica, para mejorar la satisfacción de los trabajadores.

**Segunda.** Al jefe de recursos humanos, establecer un programa de capacitación, recompensas y/o reconocimiento, para aquellos trabajadores que cumplan con sus funciones y muestren un desempeño eficiente. Así mismo, que se realicen evaluaciones diagnosticas regulares que permitan conocer las debilidades que se reforzarán y las fortalezas que se potenciarán de sus trabajadores creando planes de formación y ponerlos en práctica.

**Tercera.** A los jefes de área y planta, que motiven al personal de manera constante en las funciones que realicen cada trabajador y se verifique el cumplimiento de objetivos institucionales brindándoles las herramientas necesarias para que cumplan sus funciones.

**Cuarta.** Al jefe de recursos humanos, difundir a los responsables de área, las estrategias de monitorear y optimizar procesos planteadas para mejorar la satisfacción laboral y se socialice en toda la empresa los lineamientos que permiten minimizar aspectos desfavorables de la gestión administrativa y que afectan a la satisfacción de los trabajadores.

## REFERENCIAS

- Al-Shammari, M., y Al-Am, Z. (2018). *Organizational culture and job satisfaction in a telecommunications company in The Kingdom of Bahrain Polish*. *Journal of Management Studies*, 18(1), 33- 43. 10.17512/pjms.2018.18.1.03
- Baena, G. (2017). *Metodología de la investigación*. ISBN ebook: 978-607-744-748-1.  
[http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales\\_de\\_consulta/Drogas\\_de\\_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf](http://www.biblioteca.cij.gob.mx/Archivos/Materiales_de_consulta/Drogas_de_Abuso/Articulos/metodologia%20de%20la%20investigacion.pdf)
- Berry, J. (2008). "Great work, genuine problems". *Library Journal*. 132 (16): 26-29.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0187-358X201900020014900001&lng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0187-358X201900020014900001&lng=en)
- Bonavia, T., Prado, L. y Barberá, D. (2009). "Adaptación al castellano y estructura factorial del Denison Organizational Culture Survey". *Magazin Psicothema*. 21 (4): 633-638.  
[http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0187-358X201900020014900002&lng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0187-358X201900020014900002&lng=en)
- Cabezas, E., Andrade, A. y Torres, J. (2018). *Introducción a la metodología de la investigación científica*. ISBN: 978-9942-765-44-4.  
<http://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>
- Carrillo, A. (2016). Medición de la Cultura Organizacional. *Revista de Ciencias Administrativas*, 8, 61-76. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=511653788007>
- Chávez, J. (2018) *Clima organizacional y satisfacción laboral en la empresa Pesquera Vlacar S.A.C. Chimbote, 2018*. [Tesis para optar el grado académico de maestro en Administración de Empresas y Negocios, USP – Chimbote]  
[http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12228/Tesis\\_61529.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.usanpedro.edu.pe/bitstream/handle/USANPEDRO/12228/Tesis_61529.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Chiavenato, I. (2011). *Administración de Recursos Humanos: El capital humano de las organizaciones*. 9a ed. México: McGraw Hill.
- Chiang, M., y Candia, F. (2021). Las creencias afectan al compromiso organizacional y la satisfacción laboral. Un modelo de ecuaciones estructurales. *Revista Científica de la UCSA*, 8(1), 14-25. <https://doi.org/10.18004/ucsa/2409-8752/2021.008.01.014>
- Cohen, N. y Gómez, G. (2019). *Metodología de la investigación, ¿para qué?: la producción de los datos y los diseños*. ISBN 978-987-723-190-8. Editorial Teseo.  
[http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Methodologia\\_para\\_que.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Methodologia_para_que.pdf)
- Concepción, D., González, E., García, R. y Miño, J. (2019). *Investigation methodology: Origin and construction*. 6(1). 76-87. <http://scielo.iics.una.py/pdf/ucsa/v6n1/2409-8752-ucsa-6-01-76.pdf>
- D'Angelo, S., Coggon, D., Harris, C., & Linaker, C. (2016). Job dissatisfaction and the older worker: baseline findings from the Health and Employment after Fifty study. *Occup Environ Med.*, 73(8), 512–519. 10.1136/oemed-2016-103591 [La insatisfacción laboral y el trabajador de edad avanzada: resultados de referencia del estudio Health and Employment after Fifty].
- Dávila, R., Agüero, E., Ruiz, J. y Guanilo, C. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26 (Número Especial 5), 663-677. <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/36470/39150>
- Gallardo, E. (2017). Metodología de la Investigación. *Manual Autoformativo Interactivo*. ISBN electrónico n.º 978-612-4196. [https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO\\_UC\\_EG\\_MAI\\_UC0584\\_2018.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/4278/1/DO_UC_EG_MAI_UC0584_2018.pdf)
- Gil, J. (2017). Características personales y de los centros educativos en la explicación de la satisfacción laboral del profesorado. *Revista de Psicodidáctica*, 22(1), 16-22. [https://doi.org/10.1016/S1136-1034\(17\)30039-4](https://doi.org/10.1016/S1136-1034(17)30039-4)

- González, D., Alvarado, C. y Marín, C. (2017). *Design and Validation of a Survey for the Characterization of Goat Production Units*. 58(2). [http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0258-65762017000200003](http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0258-65762017000200003)
- Halft, R. (2017). *Por qué se debería discutir sobre la satisfacción laboral con los empleados*. <https://www.roberthalf.cl/blog/desarrollo-de-carrera/porque-se-deberia-discutir-sobre-la-satisfaccion-laboral-con-los>
- Heraldo, L. (2016). *Un nivel bajo de satisfacción en el trabajo repercute en la salud mental de las personas desde la edad de 40 años en adelante*. <https://www.heraldo.es/noticias/suplementos/salud/2016/08/25/un-nivel-bajosatisfaccion-trabajo-repercute-salud-mental-los-anos-1026569-1381024.html>
- Hernández, R. y Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación – rutas cuantitativas – cualitativa – mixta*. ISBN 1456260960. Editor McGraw-Hill Interamericana
- Herbas, B. y Rocha, E. (2018). *Scientific methodology for conducting marketing research and quantitative social research*. 42(6). 123-160. [http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42\\_a06.pdf](http://www.scielo.org.bo/pdf/rp/n42/n42_a06.pdf)
- Herrera, M., y Alcaraz, G. (2012). Job satisfaction of nursing professionals in adult hospitalization wards. An ambivalent feeling. *Investigación y educación en Enfermería*, 30(2), 178-187.
- Hualcas, M. (2021) Relationship between working climate and job satisfaction in a hydrocarbons company. *Revista CIENCIA Y TECNOLOGÍA*. ISSN 1810-6781. 17(4): 91-103. <file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/4068-Texto%20del%20art%C3%ADculo-15211-1-10-20211201.pdf>
- Ivancevich, M. (2006). *Comportamiento Organizacional*, México: McGraw – HILL.
- Lanari, M. (2017) Trabajadores de la industria Pesquera procesadora: conserva y fileteado en el puerto de Mar, La Plata. *Revista digital Nexos*. N°.15, p. 21-16.

- Lazarte, R. (2000). *El sector Informal: Una mirada Conceptual Bibliográfica*. México. Volumen 31. UNAM.: Problema del desarrollo: Revista Latinoamericana de Economía.
- López, M. (29 de julio de 2015). *Los 10 países con mayor satisfacción laboral*. <https://www.expoknews.com/los-10-paises-con-mayor-satisfaccio>
- Manosalvas, C., Manosalvas, L. y Nieves, J. (2015). Organization climate and job satisfaction: a rigorous quantitative analysis of their relationship. *Revista Administrer*. N.º 26
- Marcos, A., García, C., y Topa, G. (2020). *The Influence of Work Resources, Demands, and Organizational Culture on Job Satisfaction, Organizational Commitment, and Citizenship Behaviors of Spanish Police Officers* [La influencia de los recursos laborales, las demandas y la cultura organizacional]. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17(20). 10.3390/ijerph1720760
- Mondy y Noe (2005). *Administración de recursos humanos*. Pearson Educación. México.
- Monroy, V. (2019) *Cultura organizacional y satisfacción laboral del personal del Colegio Particular San José Obrero de Chimbote, 2019*. [Tesis para optar el grado académico de maestría en administración de negocios, UCV] [https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40991/Monroy\\_HBE.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/40991/Monroy_HBE.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Montalván, J., Soria, C., Hopkins, A., Ascue, R. y Ajito, E. (2019). *Guía de investigación*. ISBN: 978-612-4439-09-4. Primera edición digital. Recuperado de <https://cdn02.pucp.education/investigacion/2016/06/12214732/guia-de-investigacion-en-diseno.pdf>
- Morgan, C. (2014). "Craft and librarianship: A reevaluation of the sources of librarian job satisfaction". *Journal of Library Administration*. 54: 637-658. [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_nlinks&pid=S0187-358X201900020014900030&lng=en](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_nlinks&pid=S0187-358X201900020014900030&lng=en)
- Muñoz, V. (2019) *Cultura organizacional y satisfacción laboral en los colaboradores de una empresa de servicios de entretenimiento, 2019*. [Tesis para optar el título de licenciado en Psicología, en la universidad Ricardo Palma]

[https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2316/T030\\_48149956\\_T%20%20%20Vania%20Mu%C3%B1oz%20Peque%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.urp.edu.pe/bitstream/handle/URP/2316/T030_48149956_T%20%20%20Vania%20Mu%C3%B1oz%20Peque%C3%B1o.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Münch, L. (2011). *Administración de Capital Humano*. Trillas. México

Navarro, E., Jiménez, E. y Rappoport, S. (2017). *Fundamentos de la investigación y la innovación educativa*. ISBN: 978-84-16602-55-1. [https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion\\_innovacion.pdf](https://www.unir.net/wp-content/uploads/2017/04/Investigacion_innovacion.pdf)

Neill, D. y Cortez, L. (2018). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. ISBN: 978-9942-24-093-4. Editorial UTMACH. <http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/12498/1/Procesos-y-FundamentosDeLainvestiagcionCientifica.pdf>

Oliveras, N. (2018) *Satisfacción laboral y las dimensiones de asertividad en operarios de una organización privada de hidrocarburos Talara Piura, 2018*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo] [http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/330/1/TL\\_Ruiz\\_Bravo\\_Portocarrero\\_Nor\\_ka.pdf](http://tesis.usat.edu.pe/bitstream/usat/330/1/TL_Ruiz_Bravo_Portocarrero_Nor_ka.pdf)

Palma, S. (1999). *Escala SL - SPC*. Lima, Perú: Editorial Cartolan.

Pawirosumarto, S., Sarjana, P., y Gunawan, R. (2017). The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337- 13588. [El efecto del clima laboral, el estilo de liderazgo]. 10.1108/IJLMA-10-2016-0085

Peña, M., Díaz, G., y Carrillo, A. (2015). *Relación del Clima organizacional y la satisfacción laboral en una pequeña empresa Familiar*. México: Universidad Autónoma de Coahuila.

Pérez, N. y Rivera, P. (2018), *Clima Organizacional y Satisfacción Laboral en los trabajadores del instituto de investigaciones de la Amazonía Peruana, 2018*. [Tesis para optar el grado de maestría en gestión empresarial] [https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor\\_Tesis\\_Maestria\\_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unapiquitos.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12737/3810/Nestor_Tesis_Maestria_2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Pujol, L., y Foutel, M. (2018). Cultura, identidad e imagen organizacional: desarrollo de una metodología para su estudio en la Universidad. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 9(26), 64-86. <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2018.26.297>
- Sow, M., Murphy, J., & Osuoha, R. (2017). The Relationship between Leadership Style, Organizational Culture, and Job Satisfaction in the U.S. Healthcare Industry. *Management and Economics Research Journal*, 3, 1-10. [10.1177%2F1043659616666326](https://doi.org/10.1177/2F1043659616666326). [La relación entre el estilo de liderazgo, la cultura organizacional y la satisfacción laboral en la industria de la salud de EE. UU.].
- Salazar, E., Alvarado, D. y Holguín, G. (2021) Clima organizacional y su incidencia en la satisfacción laboral: Caso Empresa de Seguridad COVIPEN. *Revista científica: Dominio de las ciencias*. ISSN: 2477-8818 Vol. 7, núm. 5, pp. 581-596.  
file:///C:/Users/USUARIO/Downloads/Dialnet.ClimaOrganizacionalYSuIncidenciaEnLaSatisfaccionLa-8383818.pdf
- Schneider, B., Ehrhart, M., y Macey, W. (2013). Organizational climate and culture. *Annual review of psychology*. 64, 361-388
- Ulloa. N. (2019). Cultura organizacional ¿un paradigma social? *Revista ComHumnitas*. 10(2), pp. 150-173. <https://doi.org/10.31207/rch.v10i2.201>
- Vargas, S. y Flores, M. (2020) *Cultura organizacional y satisfacción laboral como predictores del desempeño laboral en bibliotecarios, Mérida – México, 2020*. [Tesis de maestría, desarrollada en la universidad nacional de Mérida] [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0187-358X2019000200149](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-358X2019000200149)
- Velezmoro, J., & Delgado, V. (2017). Cultura organizacional y satisfacción laboral de los clientes internos de la Heladería Holanda SRL. *Revista. Perspectiva*. 18(3), 240-247
- Yopan, J., Palmero, N., & Santos, J. (2020). Cultura Organizacional. *Anthropological perspectives*. 11(20), 263-281. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=588663787016>



Yucra, D. (2017) *Influencia de la cultura organizacional en el desempeño laboral de los trabajadores de la empresa pesquera Rubí S.A. 2016*. [tesis para optar el título profesional de licenciado en trabajo social]. [http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7054/Yucra\\_Zapana\\_Diego\\_Armando.pdf?sequence=1](http://repositorio.unap.edu.pe/bitstream/handle/UNAP/7054/Yucra_Zapana_Diego_Armando.pdf?sequence=1).

## ANEXOS

### Anexo 01: Operacionalización de variables

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Escala
V1: Gestión administrativa	Anglas et al. (2021), menciona que la gestión administrativa es evaluada como el proceso que desarrolla toda empresa para alcanzar sus objetivos, teniendo en cuenta la dirección donde quiere llegar, la organización que debe realizar para planificar cada uno de las actividades y los plazos para lograrlo, además de los controles que se deben aplicar en cada etapa	Se evalúa a los procesos industriales de la empresa analizado en el estudio por medio de las dimensiones de planificación, organización, dirección y control, que son los elementos fundamentales que determinan la gestión administrativa, analizado por medio de la aplicación de un cuestionario y realizando un análisis estadístico por medio de la aplicación de una escala ordinal.	Planificación	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración de la planificación del trabajo</li> <li>• Estimación de la orientación para alcanzar los objetivos</li> <li>• Percepción de la capacidad para aplicar los procedimientos administrativos</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Organización	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la estructura de la empresa</li> <li>• Estimación de las funciones de los cargos</li> <li>• Percepción de la identificación con la empresa</li> </ul>	
			Dirección	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoración del liderazgo de la empresa</li> <li>• Percepción del trabajo en equipo</li> <li>• Evaluación las condiciones de trabajo</li> </ul>	
			Control	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimación de la oficina de monitoreo</li> <li>• Percepción del cumplimiento de las responsabilidades</li> <li>• Valoración del cumplimiento de las normas</li> </ul>	

<b>V2:</b> Satisfacción laboral	Estado emocional positivo o placentero del conocimiento subjetivo de las experiencias laborales al realizar una evaluación acerca de su contexto laboral, reflejan de manera subjetiva sus vivencias respecto a las experiencias en su trabajo, siendo esta el principio para asimilar positivamente el contexto y lo que desencadenará el nivel de satisfacción laboral que este tenga del mismo (Duche y Rivera, 2019).	Se evalúa como una parte fundamental que la empresa debe desarrollar en los trabajadores para alcanzar los objetivos establecidos analizado en el estudio por medio de las dimensiones de beneficios laborales y normativos, junto a las relaciones sociales, el desarrollo personal y el desempeño de tareas, analizado por medio de la aplicación de un cuestionario y realizando un análisis estadístico por medio de la aplicación de una escala ordinal.	Beneficios Laborales y/o remunerativos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estimación de la atención personalizada</li> <li>• Percepción de la inspira confianza</li> </ul>	<b>Ordinal</b>
			Relaciones Sociales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluación de la comunicación con los clientes</li> <li>• Valoración de inspira conocimiento</li> </ul>	
			Desarrollo Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Muestra habilidades sociales básicas</li> <li>• Comprende la situación del usuario</li> </ul>	
			Desempeño de Tareas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Expresa actitud positiva hacia sus tareas en la entidad que labora</li> <li>• Valora las tareas y actividades cotidianas donde labora</li> </ul>	

## Anexo 02: Instrumento

### Cuestionario de gestión administrativa

Evaluado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar **la gestión administrativa** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	La institución realiza los procesos de planeación.					
2.	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.					
3.	La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.					
4.	La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo Planificado.					
5.	La institución establece apropiadamente las metas institucionales.					
6.	La institución planifica los recursos para alcanzar las metas.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
7.	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional.					
8.	La institución tiene claramente establecidas las jerarquías.					
9.	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto.					
10.	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.					
11.	La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.					

12.	La institución propicia la integración de sus colaboradores.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
13.	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.					
14.	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.					
15.	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.					
16.	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.					
17.	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.					
18.	La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
19.	La institución cuenta con un órgano de control.					
20.	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.					
21.	La institución realiza un inventario de sus bienes.					
22.	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.					
23.	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.					
24.	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.					

## Cuestionario de satisfacción laboral

Evaluado colaborador, el siguiente cuestionario tiene la intención de evaluar la **satisfacción laboral** de la entidad. Las opiniones podrían ayudar a optimizar la gestión, ese es el motivo principal para que conteste con la sinceridad del caso. Debe marcar sólo una de las alternativas, poniendo una equis (x) en el cuadro que suponga.

Opciones de respuesta:

<b>Nunca</b>	<b>Casi nunca</b>	<b>A veces</b>	<b>Casi siempre</b>	<b>Siempre</b>
<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>

Nº	DIMENSIONES / ítems	Opciones de respuesta				
	<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios Laborales y/o remunerativos</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.					
2.	Me siento mal con lo que hago.					
3.	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.					
4.	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.					
	<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones Sociales</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
5.	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.					
6.	Me agrada trabajar con mis compañeros.					
7.	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.					
8.	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.					
	<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo Personal</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
9.	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.					
10.	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.					
11.	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.					

12.	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.					
13.	Mi trabajo me hace sentir realizado.					
14.	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.					
	<b>DIMENSIÓN 4: Desempeño de Tareas</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
15.	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.					
16.	Me siento realmente útil con la labor que realizo.					
17.	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.					
18.	Mi trabajo me aburre.					
19.	Me gusta el trabajo que realizo.					
20.	Me siento complacido con la actividad que realizo.					

Anexo 03: Matriz de validación

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA**  
**ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	La institución realiza los procesos de planeación.	X		X		X		
2	Directo	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
3	Directo	La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	X		X		X		
4	Directo	La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo Planificado.	X		X		X		
5	Directo	La institución establece apropiadamente las metas institucionales.	X		X		X		
6	Directo	La institución planifica los recursos para alcanzar las metas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Directo	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional.	X		X		X		
8	Directo	La institución tiene claramente establecidas las jerarquías.	X		X		X		



9	Directo	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto.	X		X		X		
10	Directo	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Directo	La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	X		X		X		
12	Directo	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	Directo	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	X		X		X		
15	Directo	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
16	Directo	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	Directo	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	X		X		X		
18	Directo	La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Directo	La institución cuenta con un órgano de control.	X		X		X		
20	Directo	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		

<b>21</b>	Directo	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
<b>22</b>	Directo	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	X		X		X		
<b>23</b>	Directo	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	X		X		X		
<b>24</b>	Directo	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [   ]           No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. : María Félix Sánchez Villavicencio

DNI: 41737295

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Ing. Estadístico		
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente a tiempo completo	Universidad Nacional Agraria de la Selva	
02			
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



María Félix Sánchez Villavicencio  
INGENIERO ESTADÍSTICO  
CORSEPE N° 542

22 de noviembre del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN  
LABORAL  
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios Laborales y/o remunerativos</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
2	Directo	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
3	Directo	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
4	Directo	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones Sociales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
6	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
7	Directo	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
8	Directo	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo Personal</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		

10	Directo	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11	Directo	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
12	Inversa	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
13	Directo	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
14	Directo	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Desempeño de Tareas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Directo	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
16	Directo	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
17	Directo	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Directo	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
19	Directo	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
20	Directo	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [   ]           No aplicable [   ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. / Mg. : María Félix Sánchez Villavicencio

DNI: 41737295

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Ing. Estadístico		
02			

Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente a tiempo completo	Universidad Nacional Agraria de la Selva	
02			
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



María Félix Sánchez Villavicencio  
INGENIERO ESTADISTICO  
CORSEPE N° 542

22 de noviembre del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA  
ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	La institución realiza los procesos de planeación.	X		X		X		
2	Directo	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
3	Directo	La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	X		X		X		
4	Directo	La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo Planificado.	X		X		X		
5	Directo	La institución establece apropiadamente las metas institucionales.	X		X		X		
6	Directo	La institución planifica los recursos para alcanzar las metas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Directo	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional.	X		X		X		
8	Directo	La institución tiene claramente establecidas las jerarquías.	X		X		X		
9	Directo	La institución cuenta con el personal adecuado	X		X		X		

		de acuerdo al perfil del puesto.							
10	Directo	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Directo	La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	X		X		X		
12	Directo	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	Directo	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	X		X		X		
15	Directo	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
16	Directo	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	Directo	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	X		X		X		
18	Directo	La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Directo	La institución cuenta con un órgano de control.	X		X		X		
20	Directo	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		



<b>21</b>	Directo	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
<b>22</b>	Directo	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	X		X		X		
<b>23</b>	Directo	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	X		X		X		
<b>24</b>	Directo	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** MGTR.ING. Daniel Marcos Acuña Villanueva

DNI: 41884217

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Profesión		
01	Ingeniero Industrial		
02	Maestro en Gestión Publica		

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	VLACAR S.A.C	Jefe de Recursos Humanos	
02	INVERSIONES FARALLON S.A.C	Jefe de Recursos Humanos	
03	GOL STAR CORPORATION S.A.C	ADMINISTRADOR	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es

22 de noviembre del 2022



CIP. 285371

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN  
LABORAL  
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios Laborales y/o remunerativos</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
2	Directo	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
3	Directo	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
4	Directo	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones Sociales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
6	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
7	Directo	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
8	Directo	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo Personal</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Siento que el trabajo que realizo es justo para mi manera de ser.	X		X		X		

10	Directo	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11	Directo	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
12	Inversa	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
13	Directo	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
14	Directo	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Desempeño de Tareas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Directo	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
16	Directo	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
17	Directo	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Directo	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
19	Directo	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
20	Directo	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad: Aplicable [ X ]      Aplicable después de corregir [ ]      No aplicable [ ]

**Apellidos y nombres del juez validador** MGTR.ING. Daniel Marcos Acuña Villanueva

DNI: 41884217

**Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

	Profesión		
01	Ingeniero Industrial		
02	Maestro en Gestión Pública		

**Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)**

01	VLACAR S.A.C	Jefe de Recursos Humanos	
02	INVERSIONES FARALLON S.A.C	Jefe de Recursos Humanos	
03	GOL STAR CORPORATION S.A.C	ADMINISTRADOR	

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



CIP. 285371

22 de noviembre del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE LA GESTIÓN  
ADMINISTRATIVA  
ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Planificación</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	La institución realiza los procesos de planeación.	X		X		X		
2	Directo	La gestión estimula a los trabajadores para alcanzar los objetivos.	X		X		X		
3	Directo	La institución aplica el diagnóstico de problemas para proyectar mejoras.	X		X		X		
4	Directo	La institución capacita al personal con estrategias para cumplir con lo Planificado.	X		X		X		
5	Directo	La institución establece apropiadamente las metas institucionales.	X		X		X		
6	Directo	La institución planifica los recursos para alcanzar las metas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Organización</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
7	Directo	La institución actualiza continuamente la estructura organizacional.	X		X		X		
8	Directo	La institución tiene claramente establecidas las jerarquías.	X		X		X		

9	Directo	La institución cuenta con el personal adecuado de acuerdo al perfil del puesto.	X		X		X		
10	Directo	Los directivos promueven el trabajo en equipo en el ámbito laboral.	X		X		X		
11	Directo	La institución efectúa las coordinaciones de las actividades laborales.	X		X		X		
12	Directo	La institución propicia la integración de sus colaboradores.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Dirección</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
13	Directo	El liderazgo directivo influye en el logro de los objetivos.	X		X		X		
14	Directo	La institución propicia una adecuada comunicación a todo el personal.	X		X		X		
15	Directo	La gestión promueve la motivación del personal para alcanzar las metas propuestas.	X		X		X		
16	Directo	La institución respalda que los equipos de trabajo tomen decisiones en el logro de los objetivos.	X		X		X		
17	Directo	La administración propicia que los colaboradores sientan identificación institucional.	X		X		X		
18	Directo	La institución brinda las condiciones para que se realicen las actividades laborales.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Control</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
19	Directo	La institución cuenta con un órgano de control.	X		X		X		
20	Directo	La gestión verifica el desarrollo de las actividades planificadas.	X		X		X		

<b>21</b>	Directo	La institución realiza un inventario de sus bienes.	X		X		X		
<b>22</b>	Directo	La institución realiza el control de la calidad de los servicios que brinda.	X		X		X		
<b>23</b>	Directo	La administración evalúa la responsabilidad laboral de sus colaboradores.	X		X		X		
<b>24</b>	Directo	Los directivos llevan el registro del cumplimiento de las normas.	X		X		X		



## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE GESTIÓN ADMINISTRATIVA

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
04	Doctor en Educación		


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario		
02			
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



22 de noviembre del 2022

**CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO QUE MIDE SATISFACCIÓN  
LABORAL  
CUESTIONARIO DE SATISFACCIÓN LABORAL**

Nº	Dirección del ítem	DIMENSIONES / ítems	Pertinencia <sup>1</sup>		Relevancia <sup>2</sup>		Claridad <sup>3</sup>		Sugerencias/Observaciones
			Sí	No	Sí	No	Sí	No	
<b>DIMENSIÓN 1: Beneficios Laborales y/o remunerativos</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
1	Directo	Mi sueldo es muy bajo en relación a la labor que realizo.	X		X		X		
2	Directo	Me siento mal con lo que hago.	X		X		X		
3	Directo	Siento que el sueldo que tengo es bastante aceptable.	X		X		X		
4	Directo	Felizmente mi trabajo me permite cubrir mis expectativas económicas.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 2: Relaciones Sociales</b>			<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	<b>Sí</b>	<b>No</b>	
5	Directo	El ambiente creado por mis compañeros de trabajo es el ideal para desempeñar mis funciones.	X		X		X		
6	Directo	Me agrada trabajar con mis compañeros.	X		X		X		
7	Directo	Prefiero tener distancias con las personas con las que trabajo.	X		X		X		
8	Directo	La solidaridad es una virtud característica en nuestro grupo de trabajo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 3: Desarrollo Personal</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
9	Directo	Siento que el trabajo que hago es justo para mi manera de ser.	X		X		X		

10	Directo	Mi trabajo me permite desarrollarme personalmente.	X		X		X		
11	Directo	Disfruto de cada labor que realizo en mi trabajo.	X		X		X		
12	Inversa	Me siento feliz por los resultados que logro en mi trabajo.	X		X		X		
13	Directo	Mi trabajo me hace sentir realizado.	X		X		X		
14	Directo	Haciendo mi trabajo me siento bien conmigo mismo.	X		X		X		
<b>DIMENSIÓN 4: Desempeño de Tareas</b>			<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	<b>Si</b>	<b>No</b>	
15	Directo	La tarea que realizo es tan valiosa como cualquier otra.	X		X		X		
16	Directo	Me siento realmente útil con la labor que realizo.	X		X		X		
17	Directo	Las tareas que realizo las percibo como algo sin importancia.	X		X		X		
18	Directo	Mi trabajo me aburre.	X		X		X		
19	Directo	Me gusta el trabajo que realizo.	X		X		X		
20	Directo	Me siento complacido con la actividad que realizo.	X		X		X		

## CERTIFICADO DE VALIDEZ DE CONTENIDO DEL INSTRUMENTO ESCALA DE SATISFACCIÓN LABORAL

### Observaciones:

Opinión de aplicabilidad:   Aplicable [ X ]           Aplicable después de corregir [ ]           No aplicable [ ]

Apellidos y nombres del juez validador Dr. Elvis Jerson Ponte Quiñones

DNI: 44199834

Formación académica del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Magister en Gestión pública		
02	Maestro en investigación y docencia universitaria		
04	Doctor en Educación		


Experiencia profesional del validador: (asociado a su calidad de experto en la variable y problemática de investigación)

01	Docente Universitario		
02			
03			

<sup>1</sup>**Pertinencia:** El ítem corresponde al concepto teórico formulado.

<sup>2</sup>**Relevancia:** El ítem es apropiado para representar al componente o dimensión específica del constructo

<sup>3</sup>**Claridad:** Se entiende sin dificultad alguna el enunciado del ítem, es



22 de noviembre del 2022

## Confiabilidad de los instrumentos

### CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DE LA GESTIÓN ADMINISTRATIVA MEDIANTE METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																								TOTAL	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24		
1	4	3	5	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	101
2	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	5	4	5	4	4	5	3	2	3	2	4	97	
3	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	104	
4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	2	3	4	99	
5	4	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	2	3	2	2	3	3	3	5	4	4	4	5	4	88	
6	4	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	5	3	92	
7	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	105	
8	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	3	4	4	4	5	3	3	3	3	3	4	5	97	
9	2	3	5	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	60	
10	3	3	3	2	3	2	5	2	2	3	2	3	2	3	5	3	2	3	2	3	2	3	5	4	71	
11	2	3	2	3	2	3	5	3	2	5	5	2	5	3	2	3	2	3	4	3	4	3	4	3	76	
12	3	2	4	2	3	5	3	3	2	4	5	3	5	3	2	4	4	2	5	5	3	5	3	2	82	
13	5	4	5	3	5	3	5	3	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3	5	4	2	5	5	88	
14	3	2	3	2	4	2	3	5	3	5	4	5	4	3	4	3	4	3	5	4	5	3	4	5	88	
15	5	4	5	3	2	4	2	3	5	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	4	4	4	4	3	81	
VARIANZA	1.1	0.6	1.2	1.0	1.4	0.9	1.1	1.1	1.2	1.0	1.2	1.3	1.0	0.9	1.0	1.2	0.9	0.6	0.9	0.8	0.7	1.0	1.0	1.0	154.0	
TOTAL	24.1																									

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 \text{Items}}{\sum S^2 T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2 \text{Items}$	CALCULO VARIANZA POR ITEMS
$\sum S^2 T$	CALCULO VARIANZA TOTAL

$$\alpha = \frac{24}{23} \left[ 1 - \frac{24.1}{154.0} \right]$$

$$\alpha = 1.043 \left[ 1 - 0.1568 \right]$$

$$\alpha = 1.043 \left[ 0.843205173 \right]$$

$\alpha = 0.880$

## CALCULO DE LA CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO SATISFACCION LABORAL METODO DE ALFA DE CRONBACH

Sujetos	Preguntas																				TOTAL
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	87
2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	4	4	5	3	2	3	77
3	4	5	4	4	4	3	3	3	2	3	5	3	5	5	5	5	3	5	5	4	80
4	4	5	4	5	5	3	3	3	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	83
5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	5	4	5	4	5	87
6	4	4	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	3	3	87
7	5	5	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	5	1	74
8	4	5	2	3	3	3	2	4	4	4	4	4	5	3	5	3	2	3	2	3	68
9	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	5	57
10	4	5	2	3	2	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	4	4	5	3	2	75
11	5	4	4	4	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	78
12	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	4	4	4	5	3	3	2	3	2	65
13	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	74
14	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	58
15	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	5	2	63
VARIANZA	1.1	1.1	1.0	0.9	0.9	0.9	1.6	0.8	1.6	1.2	1.0	1.2	0.6	0.6	1.1	0.6	1.0	1.0	1.2	1.6	95.5
TOTAL	20.8																				

CALCULO DEL COEFICIENTE DE CONFIABILIDAD:

$$\alpha = \frac{K}{K-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_{Items}}{\sum S^2_T} \right)$$

DATOS	
K	Número de Items
$\sum S^2_{Items}$	CALCULO FORMULA POR ITEMS
$\sum S^2_T$	CALCULO FORMULA TOTAL

$$\alpha = \frac{20}{19} \left[ 1 - \frac{20.8}{95.5} \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 1 - 0.218096 \right]$$

$$\alpha = 1.053 \left[ 0.78190496 \right]$$

$\alpha = 0.823$

Anexo 03



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Nuevo Chimbote, 21 de junio de 2022

Señor(a):

Ing. Italo Samir Minaya Puelles  
JEFE DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD  
Inversiones Pesqueras Liguria S.A.C - Chimbote

Asunto: Carta de Presentación

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar al (la) Sr(a). **LIZARDO JAVIER JIMENEZ HUAYAMA** identificado con DNI No. **41231488** y código de matrícula No.7000798689, estudiante del Programa de **MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS – MBA** quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

**CULTURA ORGANIZACIONAL Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA  
EMPRESA INVERSIONES PESQUERAS LIGURIA, CHIMBOTE, 2022**

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar encuestas en las áreas correspondientes, así como facilitarle la información pertinente para el respectivo análisis documental que están relacionados al estudio de investigación.

Sin otro particular, aprovecho la oportunidad para reiterar el testimonio de mi especial consideración, quedo de usted.

Atentamente,

  
INVERSIONES PESQUERA LIGURIA S.A.C  
Ing. Italo Samir Minaya Puelles  
JEFE DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD

  
  
Dra. Rosa María Salas Sánchez  
JEFA DE LA ESCUELA DE POSGRADO  
UCV CHIMBOTE



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Datos Generales

Nombre de la Organización: <b>INVERSIONES PESQUERAS LIGURIA S.A.C.</b>	RUC: <b>20504968996</b>
Nombre del Titular o Representante legal: <b>DR. WALTER CAMPOS LOPEZ</b>	
Nombres y Apellidos <b>ITALO SAMIR MINAYA PUELLES</b>	DNI: <b>46529679</b>

Consentimiento:

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

Nombre del Trabajo de Investigación	
<b>GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCIÓN LABORAL EN LA EMPRESA INVERSIONES PESQUERAS LIGURIA, CHIMBOTE, 2022</b>	
Nombre del Programa Académico: <b>MAESTRIA EN ADMINISTRACION DE NEGOCIOS - MBA</b>	
Autor: Nombres y Apellidos <b>LIZARDO JAVIER JIMENEZ HUAYAMA</b>	DNI: <b>41231488</b>

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

Lugar y Fecha:

**INVERSIONES PESQUERA LIGURIA S.A.C**

Firma: Ing. Italo Samir Minaya Puelles  
JEFE DE ASESORAMIENTO DE LA CALIDAD

**(Titular o Representante legal de la Institución)**

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



## Base de datos

### Gestión administrativa

N	Planificación						Organización						Dirección						Control					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24
1	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	2
2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	5	3	3	3	4
3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	1	1	4	2	3	1	1	3	4
4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4
5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	3	3	3	5	4	5	4	5	5
6	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	5	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
7	4	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	4	4	4	3	2
8	2	2	4	4	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4
9	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	5	4	2	3	2
10	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	4	4	5	2	3	2
11	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	4	4	5	4	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2
12	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3
13	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5
14	3	2	3	2	3	2	1	2	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	1	3	1	3	1
15	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	4
16	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	4	4	4	3	3	2	1
17	3	2	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	4	2	3	2	5	4	4	4	2	3	2	3
18	5	5	5	3	3	3	4	5	5	5	4	5	3	3	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
19	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	1	2	2	3	3	3
20	2	3	3	3	3	2	3	2	1	3	3	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3
21	5	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	2	3	2
22	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	2	3	2	4	5
23	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3

24	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	4
25	2	3	2	1	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	5
26	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	2	4	5	4	5	2	3	2	4
27	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3
28	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2
29	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	2
30	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5
31	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	3	5	4	5	4
32	2	3	2	3	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	3	2	3	2	4	2	3
33	4	3	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	5	4	5
34	2	4	5	3	2	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	4
35	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	2	1
36	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2
37	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4
39	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
40	2	1	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3
41	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4
42	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4
43	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2
44	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4
45	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5
46	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1
47	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
48	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
49	2	1	1	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2
50	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
51	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	2	3	4	2	3	2

52	2	1	2	2	3	2	3	2	2	3	2	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	1	2	1
53	2	1	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
55	5	4	4	4	4	4	5	4	2	2	3	5	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4
56	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4
57	2	1	2	2	1	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
58	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4
59	5	4	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5
60	1	2	2	2	3	2	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	2	1
61	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	4	3
62	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	3	4	5	4
63	1	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	4	5	4	1	2	2	3	2	1	2	2
64	5	3	4	5	4	5	3	4	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	4	5	5	5	4	5
65	2	1	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	1	2
66	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	4
67	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2
68	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	2	2	3	2	3	2
69	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	2	3	2	3	3	5	4	1	1	2	3	3	2
70	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4
71	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
72	4	3	2	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
73	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3
74	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2
75	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
76	4	3	4	3	4	3	4	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	1	2

### Satisfacción laboral

N	Beneficios Laborales y/o remunerativos				Relaciones Sociales				Desarrollo Personal						Desempeño de Tareas					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	2	3	4	4	4	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
2	4	5	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2
3	3	2	3	1	3	3	3	4	2	1	1	2	3	4	2	3	2	1	2	1
4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5
5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	5	5	4	3	4
6	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3
7	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	4	4	2
8	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3
9	4	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3
10	3	2	3	2	3	2	4	2	3	2	4	3	2	4	2	3	2	3	2	2
11	3	2	5	4	2	3	2	5	4	4	4	5	4	2	3	2	3	2	3	2
12	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5
13	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	3	5	4
14	1	3	1	3	2	1	2	2	3	1	3	1	3	1	1	3	1	3	1	3
15	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	4	5	4	4	5	4
16	2	3	2	4	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	5
17	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	4	2	3
18	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5
19	2	3	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3	2	3	4	2	3	2	3
20	3	2	3	2	3	2	3	2	4	3	2	3	2	4	3	3	2	4	3	2
21	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2
22	3	2	3	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	4	2	3	2	3
23	2	3	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2
24	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	3

25	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2
26	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	2	3	4	5	4	4	4	4	4	5
27	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2
28	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2
29	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	3	2
30	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4
31	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	3	5	4
32	3	2	4	5	3	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	4	3	2	4	3
33	4	2	3	2	4	2	3	2	5	4	2	3	2	5	4	5	4	2	3	2
34	3	2	4	5	4	4	4	5	2	3	2	4	5	2	3	2	4	5	4	5
35	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2
36	1	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	3	2
37	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	5	5
38	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
39	2	3	1	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2
40	2	1	2	1	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	1	2
41	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4
42	5	3	4	5	4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5
43	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3
44	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	5
45	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	3	3	5	4	3	5	5	5	4	5
46	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	1	2	2
47	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5
48	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3
49	2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2
50	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2
51	2	2	1	1	2	3	4	2	3	2	1	2	3	2	4	2	1	2	3	2
52	2	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	1	2	4	2	3	2	3	2	1

53	2	3	2	2	1	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2
54	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4
55	4	5	4	4	2	3	5	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5	4	5
56	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4
57	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	2
58	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	3	2	4	2
59	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	2	3	2	5	4	5	4	5	4	5
60	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2
61	4	3	4	3	4	4	2	3	4	4	2	3	4	4	4	3	3	2	3	5
62	5	4	5	3	4	5	4	5	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	3	2
63	1	2	1	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2
64	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5
65	2	3	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	1	1	2	2	1	2	3	2
66	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3
67	4	2	3	2	5	4	2	3	2	3	2	4	2	3	2	3	2	3	2	3
68	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	3
69	5	4	4	4	5	5	4	5	4	3	3	5	4	5	1	2	1	2	1	2
70	4	3	4	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	4
71	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	3	4
72	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3
73	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3
74	1	2	1	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	2	1	2
75	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3
76	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	1	1	2	1	2



**UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO**

**ESCUELA DE POSGRADO**

**MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

**Declaratoria de Autenticidad del Asesor**

Yo, DAVID OMAR FERNANDO CASUSOL MORALES, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "

Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa Inversiones Pesqueras Liguria, Chimbote - 2022

", cuyo autor es JIMENEZ HUAYAMA LIZARDO JAVIER, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 19.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

CHIMBOTE, 03 de Enero del 2023

<b>Apellidos y Nombres del Asesor:</b>	<b>Firma</b>
DAVID OMAR FERNANDO CASUSOL MORALES <b>DNI:</b> 17636498 <b>ORCID:</b> 0000-0002-7580-6573	Firmado electrónicamente por: DOFCASUSOLM el 07-01-2023 13:17:01

Código documento Trilce: TRI - 0508508