



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES

ESCUELA PROFESIONAL DE ADMINISTRACIÓN

Gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de
servicios pesqueros, Chimbote - 2022

TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:

Licenciado en Administración

AUTORES:

Olaya Colquis, Sharon Erly (orcid.org/0000-0003-0601-5935)

Ponte Ayala, Rogger Ivan (orcid.org/0000-0002-6222-6633)

ASESOR:

Dr. Chavez Vera, Kerwin Jose (orcid.org/0000-0003-2842-2099)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo Económico, Empleo y Emprendimiento.

CHIMBOTE — PERÚ

2023

Dedicatoria

A Dios por bendecirnos e iluminarnos día a día para el logro de nuestros objetivos, a nuestras familias que siempre nos han apoyado en todo momento, y, por último, a nosotros mismos porque nos estamos esforzando para cumplir nuestras metas.

Agradecimiento

Con mucho afecto y gratitud a nuestro asesor de la Universidad Cesar Vallejo por sus consejos y orientaciones, y a la empresa de servicios pesqueros por acogernos y permitirnos la realización de la presente investigación.

Índice de contenidos

Dedicatoria.....	ii
Agradecimiento.....	iii
Índice de tablas.....	v
Índice de figuras.....	vi
Resumen.....	vii
Abstract.....	viii
I. INTRODUCCIÓN.....	1
II. MARCO TEÓRICO.....	4
III. METODOLOGÍA.....	14
3.1. Tipo y diseño de investigación.....	14
3.2. Variables y operacionalización.....	15
3.3. Población, muestra y muestreo.....	17
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	18
3.5. Procedimientos.....	19
3.6. Método de análisis de datos.....	20
3.7. Aspectos éticos.....	20
IV. RESULTADOS.....	20
V. DISCUSIÓN.....	36
VI. CONCLUSIONES.....	42
VII. RECOMENDACIONES.....	44
REFERENCIAS.....	46
ANEXOS.....	54

Índice de tablas

Tabla 1 Variable Gestión Administrativa.....	21
Tabla 2 Dimensión Planificación.....	22
Tabla 3 Dimensión Organización.....	23
Tabla 4 Dimensión Dirección.....	24
Tabla 5 Dimensión Control.....	25
Tabla 6 Variable Satisfacción laboral.....	26
Tabla 7 Dimensión Reto de Trabajo.....	27
Tabla 8 Dimensión Sistema de Recompensas.....	28
Tabla 9 Dimensión Condiciones Favorables.....	29
Tabla 10 Dimensión Apoyo y Colaboración.....	30
Tabla 11 Correlación Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral.....	31
Tabla 12 Correlación Planificación y Satisfacción Laboral.....	32
Tabla 13 Correlación Organización y Satisfacción Laboral.....	33
Tabla 14 Correlación Dirección y Satisfacción Laboral.....	34
Tabla 15 Correlación Control y Satisfacción Laboral.....	35

Índice de figuras

Figura 1 Variable Gestión Administrativa.....	21
Figura 2 Dimensión Planificación.....	22
Figura 3 Dimensión Organización.....	23
Figura 4 Dimensión Dirección.....	24
Figura 5 Dimensión Control.....	25
Figura 6 Variable Satisfacción laboral.....	26
Figura 7 Dimensión Reto de Trabajo.....	27
Figura 8 Dimensión Sistema de Recompensas.....	28
Figura 9 Dimensión Condiciones Favorables.....	29
Figura 10 Dimensión Apoyo y Colaboración.....	30

Resumen

La presente investigación tuvo como objetivo determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. El estudio fue de tipo aplicado, de enfoque cuantitativo, de tipo no experimental, descriptivo, correlacional, y transversal. La población estuvo conformada por 50 trabajadores de la empresa, se trabajó con una muestra censal, por lo que se consideró el total de la población. Para el procedimiento de recolección de datos, se utilizaron dos cuestionarios; para la variable gestión administrativa con 24 ítems, mientras que para la variable satisfacción laboral con 23 ítems, ambos con la escala de medición de estilo Likert. Para el procesamiento de datos se usó el software estadístico SPSS V.25. Se concluye que existe una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral, con un coeficiente de 0,617, estableciéndose una relación directamente proporcional entre ambas, a la vez, obtuvo un Sig. 0.000 menor a 0.05, aceptando la hipótesis alterna. Se recomienda a la empresa, poner mayor énfasis en los procesos de la gestión administrativa, ya que estos permiten mejorar la satisfacción de los colaboradores, fortaleciendo la relación entre ellos, estar más motivados y teniendo mejores condiciones.

Palabras Clave: gestión administrativa, satisfacción laboral, servicios pesqueros.

Abstract

The objective of this investigation was to determine the relationship between administrative management and job satisfaction in a private fishing services company, Chimbote - 2022. The study was applied, quantitative, non-experimental, descriptive, correlational, and cross-sectional. The population was made up of 50 company workers, we worked with a census sample, so the total population was considered. For the data collection procedure, two questionnaires were used; for the administrative management variable with 24 items, while for the job satisfaction variable with 23 items, both with the Likert-style measurement scale. For data processing, the statistical software SPSS V.25 was used. It is concluded that there is a considerable positive correlation between the variable's administrative management and job satisfaction, with a coefficient of 0.617, establishing a directly proportional relationship between the two, at the same time, obtained a Sig. 0.000 less than 0.05, accepting the alternate hypothesis. It is recommended that the company place greater emphasis on the administrative management processes, since these allow improving the satisfaction of the collaborators, strengthening the relationship between them, being more motivated and having better conditions.

Keywords: administrative management, job satisfaction, fishing services.

I. INTRODUCCIÓN

Hoy en día la gestión administrativa se ha vuelto el pilar clave del progreso de muchas empresas a nivel mundial, siendo que facilita una óptima utilización de los recursos; permitiendo de esta forma el mejoramiento de todos sus procesos y a su vez contribuye a una mayor rentabilidad. Siendo además que mejorar la gestión administrativa permite contar con un personal que se encuentre laboralmente satisfecho, que trabaja con más eficiencia, contribuyendo a alcanzar las metas generales de la organización.

En el contexto internacional, Salazar, et al. (2018). Señalan que el régimen administrativo en establecimientos privados en Ecuador, tuvieron un elevado grado de efectividad y productividad en las actividades con relación a las funciones administrativas, financieras y contables, demostrando la importancia que tienen estos procesos para un mejor manejo de sus empresas. Pero las relacionadas con el aspecto comercial fueron negativas, notando que no se abarcan todos los campos necesarios para llevar una mejor gestión. También afirman que el grado de instrucción de las personas que administran estos negocios tiene una gran influencia, ya que en muchos casos favorece a su análisis y toma de decisiones, por lo que denotan la importancia que existe en el personal que se designa para dichos puestos.

Además, Pedraza, (2020) analizó los vínculos de práctica en la gestión de los colaboradores en México, señalando características del compromiso organizacional, competencia del capital humano, satisfacción laboral y los resultados en el desarrollo en instituciones de educación universitaria. Para lo cual decretó que las variables tal como capital humano y la satisfacción laboral ayudan de manera efectiva en el buen desarrollo de las funciones de estos. Además, concluyó que tener en consideración lo antes mencionado permite al área gerencial una mejor toma de decisiones y fortalecer las capacidades de sus colaboradores y su satisfacción laboral.

En el contexto nacional, Guzmán (2018) señala que un aspecto significativo que demuestra la relevancia de la gestión administrativa es el comportamiento que tienen los empleados dentro de las compañías, demostrando la satisfacción o insatisfacción que estos puedan sentir en el cumplimiento de sus funciones.

Asegura que el hecho de no tener políticas establecidas y que no se respeten conlleva a retrasos y equivocaciones en el desarrollo de las actividades, falta de integración, conflictos, entre otros; generando la falta de compromiso en las instituciones.

Es importante resaltar que mejorar las deficiencias sobre la gestión administrativa se vería reflejado en la motivación, predisposición, realización de labores y por ende un cambio positivo en la actitud de los colaboradores, todo esto viéndose reflejado en el mejoramiento de su accionar para alcanzar sus propósitos.

Así mismo, Soto (2018) menciona la relevancia que tiene hoy en día para las empresas nacionales conocer los fundamentos de la gestión administrativa en el contexto de globalización en el que se desarrollan, debido a que influye en el cumplimiento de sus actividades, generando que estas estén preparadas para afrontar obstáculos, sin dejar de tener en cuenta que lograr los objetivos de la organización dependerá del talento humano capacitado, inspirado y decidido a afrontar obstáculos, siendo evidenciado en el cumplimiento y precisión al desarrollar sus labores.

Es imprescindible destacar también que toda empresa, pese a contar con una adecuada estructura, depende mucho de las personas que la conforman, ya que son el motor principal de esta. Por este motivo, la forma en la que estos se desempeñan estará estrechamente relacionado con las percepciones que tengan dentro de la organización y esta tendrá influencia sobre su comportamiento en el trabajo.

La industria pesquera es una de las más relevantes en la localidad de Chimbote, es por ello que muchas compañías dedicadas a este rubro optan por requerir de otras empresas que brindan los servicios relacionados. Pero debido a la mala gestión que desarrollan algunas de estas empresas generan insatisfacción directamente en el personal que poseen, teniendo como consecuencia que estos sean reflejados en el desarrollo de sus actividades frente a sus clientes.

Haciendo la selección de una empresa privada de servicios pesqueros en Chimbote, se encontró que viene atravesando una problemática a nivel administrativo, reflejada en los malos procesos administrativos que desarrolla,

incumplimiento de las políticas de gestión establecidas, inadecuadas políticas de motivación a su personal; generando personal insatisfecho y con desánimo dentro de la organización.

Respecto a esta situación se dispuso a investigar el problema en mención: ¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?, para este caso los problemas específicos son: ¿Cuál es la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?, ¿Cuál la relación entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?, ¿Cuál la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?, ¿Cuál la relación entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?

Este presente estudio sobre gestión administrativa y satisfacción laboral tiene justificación teórica, ya que se desarrolla con la intención de ahondar en los conocimientos de esas variables y servir de guía para futuras investigaciones que deseen estudiarlas. Además, presenta una justificación práctica, ya que este estudio se convertirá en una herramienta beneficiosa para la empresa privada de servicios pesqueros debido a que servirá de guía para la resolución de sus problemas. Así mismo, posee una justificación metodológica porque para la realización de este estudio se utilizarán técnicas, herramientas y procedimientos metodológicos que podrán ser utilizados por otros investigadores en futuros trabajos.

Asimismo, se propuso el objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Mientras que los objetivos específicos son: Identificar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Describir la relación entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Indicar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Analizar la relación entre el

control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

La hipótesis general planteada fue: H_1 : Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Mientras que las hipótesis específicas son: Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022. Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, en esta sección se exponen publicaciones anteriores vinculadas con el presente estudio, que involucran a las variables a desarrollar y que permitirán complementar la investigación. Para empezar, se consideran estudios del ámbito nacional, seguidos de los internacionales; indicando datos que permitan un mejor entendimiento de las variables a estudiar.

En el marco nacional, Chunga y Pariona (2022), realizaron un estudio cuyo propósito fue establecer concordancia entre la gestión administrativa y satisfacción laboral. El método de análisis usado fue cuantitativo, continuando en dirección de un estudio aplicado y correlacional, con un diseño no experimental. Elaboraron un instrumento tipo cuestionario, el cual fue respondido por 58 colaboradores de la empresa. Los autores concluyeron que hubo un grado correlación positiva entre las variables en cuestión. Se empleó el coeficiente Rho de Spearman 0.737 y el grado de significancia es de ($p=0,000$) menor al 5% evidenciando un vínculo directamente proporcional entre ambas.

A su vez, Pinedo (2020), realizó su investigación y se trazó como propósito estudiar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral. Metodológicamente, su trabajo fue tipo básico, diseño no experimental y prosiguiendo el camino descriptivo correlacional. Se empleó un cuestionario el cual

fue contestado por 31 trabajadores del ente público. Según el coeficiente Rho Spearman 0.912, con grado de significancia ($p=0.000$) menor al 5%, se llegó a establecer una relación positiva muy alta. Como conclusión se decretó una relación por medio de estas dos variables en estudio.

Por otro lado, Alvarado (2020), efectuó un estudio donde se dispuso a decretar si ambas variables anteriormente mencionadas, guardan relación entre sí. El estudio tuvo un aspecto metódico cuantitativo, asimismo, de tipo básica, con un diseño no experimental y correlacional. Empleó un cuestionario en 68 profesionales de educación. Se halló mediante coeficiente Rho Spearman 0.434 y un grado de significancia de ($p=0.000$) más bajo al 5%. Es así que la conclusión señala que ambas variables guardan relación positiva.

Además, Torres (2019), realizó su estudio teniendo como propósito de esta investigación fue describir la correlación que existe entre estas dos variables. Tuvo una metodología cualitativa, prosiguiendo de una dirección de estudio no experimental, correlacional de corte transversal. Empleó un cuestionario que fue respondido por 45 colaboradores de la empresa privada. Cabe mencionar que el instrumento usado se evaluó mediante escala Likert, lo cual tuvo como resultado un coeficiente Rho de Spearman, 0,798 y el nivel de significancia es de ($p=0,05$) más bajo al 5% lo que permite instaurar una relación positiva entre ambas variables en estudio. Llegando a una conclusión donde se decreta una relación importante entre variables, ya que los procedimientos administrativos son de gran importancia para que exista satisfacción laboral.

Así mismo, Peceros (2019), desarrolló un estudio teniendo como propósito precisar si la gestión administrativa y satisfacción laboral guardan relación entre sí. Metodológicamente, la investigación se desarrolló cuantitativamente, prosiguiendo tuvo un estudio aplicativo, correlacional, acompañado de un diseño no experimental, de corte transversal. Utilizó como instrumento un cuestionario, el cual se empleó en 89 colaboradores. Se obtuvo el coeficiente Rho de Spearman 0,687 y el grado de significancia es de ($p=0,000$) menor al 5% donde quedó en evidencia la relación positiva moderada entre ambas. Además, concluyó que mientras la primera variable sea destacable, mayor será el grado de la segunda en profesionales de salud.

En el ámbito internacional, Loor y Risco (2021), realizaron su investigación teniendo como objetivo de establecer la influencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos de una institución municipal. Su población estuvo constituida por 80 trabajadores. La metodología inductiva, deductiva y el analítico-sintético, así mismo utilizó la entrevista. Se concluyó que se encontraron muchos elementos que impiden la plena satisfacción laboral de los funcionarios, dentro de estos están que la institución orienta su funcionamiento en sus estrategias de mejora, basado en los procesos de gestión administrativa.

Así también, Joseph (2021) realizó su investigación que tuvo como propósito saber si el nivel de calidad de la gestión administrativa pronostica el nivel de satisfacción laboral del profesorado en un grupo de instituciones educativas colombianas. Tuvo un enfoque cuantitativo, no experimental, explicativo, descriptivo y transversal. Su población de estudio lo conformaron 177 docentes de entre todas las instituciones. Construyó dos herramientas, uno de ellos calcula la gestión administrativa, teniendo 21 ítems; mientras que, para la satisfacción laboral, consideró 19. Tuvo como resultado que la gestión administrativa expresa en un 57.4% a la satisfacción laboral, consiguiendo una R2 corregida igual a .574. Obtuvo una cifra para F equivalente a 238.554 y para p un valor de .000. Por último, concluye que la gestión administrativa pronostica positiva y considerablemente a la satisfacción laboral.

Por otro lado, Pancasila et al. (2020), realizaron su estudio en una compañía de Indonesia; con el objetivo de determinar el impacto de la motivación laboral y el liderazgo en la satisfacción laboral y sus intervenciones en la conducta de los colaboradores. Para este estudio se tomaron 355 muestras de la compañía donde se realizó. Obtuvieron la información a través de cuestionarios, empleando la técnica de análisis de datos con AMOS 22. Obtuvieron como resultados que el liderazgo y la motivación laboral tuvieron un impacto positivo y significativo en la satisfacción laboral. Además, el liderazgo posee una incidencia más notable (0,263) que la motivación laboral (0,171) en la satisfacción de los colaboradores. Siendo que la satisfacción laboral presenta una incidencia dominante (0.363) sobre el rendimiento del personal. Pero concluyendo que, la satisfacción laboral no interviene en los efectos del liderazgo y motivación laboral hacia el rendimiento de los mismos.

Djoemadi et al. (2019) realizó su estudio en Indonesia con la finalidad de examinar cómo influye la satisfacción laboral en el compromiso de los trabajadores. Fue de método cuantitativo. La muestra la constituyeron 100 colaboradores de las redes de telecomunicaciones en la industria elegidos de manera aleatoria. El procesamiento de la información fue realizada a través de la Ecuación Estructural Método de modelado (SEM). Siendo los resultados en telecomunicaciones que la primera variable incrementaría el involucramiento de los trabajadores. La condición de trabajo, señalados por la seguridad, comodidad, horario de trabajo y normativas de gestión, fue el mayor determinante en el crecimiento del compromiso laboral, posterior a este, trabajo, la relación laboral y las promociones. Llegaron a la conclusión que el compromiso laboral fue fomentado esencialmente por la satisfacción de los empleados con su situación laboral, relaciones y con el ascenso.

Además, Pérez (2018) realizó un estudio que tuvo el objetivo de determinar la incidencia de la satisfacción laboral en la gestión administrativa de las entidades municipales en una localidad ecuatoriana. Dicho estudio fue cuantitativo, tipo básico y nivel descriptivo. Tuvo una población de 172 trabajadores, considerando a 119 como muestra. Usó como método a la encuesta y de herramienta un cuestionario. Se utilizó el sistema informático SPSS, demostrándose la presencia de una correlación alta y significancia con un valor de Rho de Spearman de 0,054, donde se confirmó la relación entre ambas variables en cada municipio estudiado. Por último, se llegó a la conclusión que existe buenos niveles de satisfacción laboral y que consideran que existe una buena gestión administrativa en algunas de las municipalidades estudiadas.

Márquez et al. (2017) elaboraron su trabajo con la intención de determinar la gestión administrativa en micro, pequeñas y medianas empresas dedicadas al negocio al por mayor y menor en un estado mexicano. La muestra fue aleatoria basándose en 332 empresas. Siendo de tipo descriptivo, transaccional y no experimental, y se construyó un instrumento el cual se midió mediante la escala de Likert. Según sus resultados demostraron que el 60% de los negocios partícipes no poseen un organigrama establecido, 35% indica que se debe emplear distintos niveles de comunicación para que exista una buena organización y, además, el 80% considera que los trabajadores cumplen sus funciones en función al sueldo que reciben.

Concluyendo que la gestión administrativa permite a las organizaciones a guiar una cultura que garantice la organización de un organigrama, definir funciones y responsabilidades de los colaboradores, entre otros, con el propósito de optimizar procesos, minorar costos e incrementar las utilidades.

Por otro lado, Faces (2017) en su artículo de investigación, se propuso averiguar el grado de satisfacción laboral de los profesores de una escuela de ingeniería de una universidad mexicana y determinar su vínculo con la gestión directiva que se desarrolla en la entidad. Fue descriptivo, de tipo no experimental, con diseño transversal. Su población de estudio fue compuesta por 81 docentes, obteniendo como muestra a 53 de ellos. Las herramientas utilizadas fueron una escala de actitudes con el estilo Likert y un cuestionario autoadministrado. Respecto a los resultados, se alcanzó que el 60.5% de los catedráticos se siente laboralmente satisfecho, el 18.9% insatisfecho, y el 20.6% en el punto medio. El 56.9% se siente satisfecho respecto a la gestión directiva, el 20.6% insatisfecho y el 22.5% en el punto medio. Y llegó a la conclusión que la sensación de los docentes sobre la gestión directiva es adecuada e influye de manera positiva en su satisfacción laboral. Así mismo, asegura los aspectos que generan más insatisfacción laboral son la estructura administrativa y el entorno físico de trabajo.

A continuación, se expondrán las bases teóricas de las variables a desarrollar, encontrándose definiciones y teorías que puedan ayudar a su entendimiento de una manera más eficaz y que a su vez se pueda tener una idea más concreta sobre la investigación.

Respecto con la variable independiente gestión administrativa, Chiavenato (2006) afirma que involucra realizar de una cadena de acciones íntimamente relacionadas que coordinan el trabajo de un equipo, las cuales están orientadas a lograr los objetivos, a través de la óptima realización de todos los procesos administrativos.

Mientras que, González et al. (2020) asegura que la gestión administrativa es parte esencial de la administración, ha significado la base y fundamento del crecimiento en los aspectos económico, tecnológico, social y empresarial en el mundo a través de todos estos años. Añade además que como proceso consta de un conjunto de pasos como: planificación, organización, dirección y control.

A su vez, Griffin (2021) refiere que la gestión administrativa es una consecución de tareas (dentro de estas se encuentran planear y tomar decisiones, organizar, dirigir y controlar) orientadas a los medios de una empresa (personal, económicos, materiales y de información), con el propósito de cumplir las metas organizacionales de forma efectiva y productiva.

Seguidamente, se definirán las dimensiones de la variable tratada; las cuales son: como primera dimensión, la planeación, Chiavenato (2006) la detalla como la tarea de la administración que fija con antelación los objetivos que se lograrán y la forma cómo hacerlo. Tratándose como una pauta para las acciones futuras; consiste en establecer el propósito, desarrollar los métodos precisos para alcanzarlos; especificando lo que se debe realizar, así también cuándo, cómo y en qué orden hacerlo.

Por otro lado, Asensio y Vázquez (2019) afirman que la planificación es la función inicial que debe realizar el área directiva de una organización. Para ello, en esta etapa, una vez definidos los objetivos y establezcan a dónde apunta llegar la empresa, es indispensable que se definan estrategias que le permitirán conseguir sus propósitos.

Además, Kerzner (2017) manifiesta que la planificación es un procedimiento ininterrumpido de elaboración de directrices corporativas con visión al futuro, que garantiza la determinación de metas fijadas. Permite establecer una administración proactiva que se orienta al manejo de emergencias y solución de problemas.

Así mismo, como segunda dimensión se tiene la organización; según la cual Chiavenato (2006) afirma que es la acción de sistematizar, establecer e integrar los medios y los miembros implicados en la realización, definiendo las relaciones y las actividades entre cada uno.

Por otro lado, Casco et. al. (2017) afirma que la organización es parte del procedimiento administrativo, que pretende definir y ordenar las tareas necesarias para lograr las metas establecidas, que además permite combinar las actividades de acuerdo a los medios existentes. Facilita la interacción entre cada una las áreas y garantiza la participación de los colaboradores.

Al respecto, Marcó et al. (2016) detallan que la organización es el hecho de cómo estructurar una empresa, para que esta establezca sus objetivos. Hace alusión de qué forma destacable se distribuyen las funciones de cada personal para que estos sean más eficaces y eficientes, pero esto se logra también si se sabe delegar autoridad como funciones y que cada talento no abarque más que sus labores más aún no descuide su puesto de trabajo.

Como tercera dimensión se considera la dirección, sobre la que Chiavenato (2006) asegura que consiste en accionar lo anteriormente planeado y organizado; es decir, iniciar con las actividades dispuestas y establecidas para cada miembro de la organización. Relacionándose estrechamente con la forma de guiar la acción de cada integrante, desde la asignación de puestos, funciones y entrenamiento hasta la forma de ser incentivadas con la comunicación y liderazgo adecuados, para lograr los objetivos establecidos.

Quiroga (2021) asegura que la dirección se basa en la incidencia de un conjunto de personas que lideren al grupo a alcanzar las metas establecidas. Esta es la que mostrará el rumbo hacia los fines y propósitos de la organización, tiene el deber desarrollar lo dispuesto en la planificación y guiar a los implicados sobre cómo realizar las actividades según dispuesto sin dejar la perspectiva.

Además, Blandez (2016) asegura que la dirección es la etapa que consta de guiar el ingenio, capacidad y el empeño de todos los implicados para lograr los objetivos establecidos. Se debe decidir el tipo de dirección adecuada, instar al cambio, así como definir tácticas para tomar medidas adecuadas y solucionar problemas.

Por último, la cuarta dimensión es el control; sobre la que Chiavenato (2006) asegura que es la última función administrativa que tiene como finalidad la de garantizar que lo obtenido como resultado; luego que se planeó, organizó y dirigió, se adecue lo que más se pueda a las metas fijadas. Su razón de ser consiste en verificar si con las acciones realizadas permitieron obtener los resultados deseados, y tomar decisiones de acuerdo a ello para las mejores necesarias.

Así mismo, Edwards (2018) afirma que el control es el último componente de la gestión que consiste en el análisis comparativo de las acciones de los colaboradores con el esquema de trabajo establecido. En esta etapa se realiza una

evaluación del nivel que poseen todas áreas para identificar los errores para corregirlos, asegurando un entorno organizado y sin complicaciones.

Por otro lado, Marcó et al. (2016) asegura que el control es la tarea administrativa, que tiene la función de constatar los resultados mediante actividades organizacionales y verificación con los objetivos definidos. El propósito de la serie de controles radica en localizar las diferencias entre lo que se programó y los resultados dados, con la intención de reconocer los motivos de las diferencias y corregirlos, guiándolos al cumplimiento de las metas planteadas.

Consecutivamente, se desarrollarán los indicadores de la variable dependiente que es satisfacción laboral, esto para dar más contraste a la investigación, por supuesto que para ello nos basamos en autores quienes las describen y a su vez les dan una gran envergadura.

Robbins y Judge (2013) aseguran que la satisfacción laboral se determina como la percepción favorable hacia el campo laboral, que nace de la apreciación que presentan los miembros de esta. Donde un individuo con una elevada satisfacción en el trabajo posee afecciones buenas por lo que realiza, muy por lo contrario, otro insatisfecho se siente descontento.

Además, Gibson et al. (2011) aseguran que es la postura que las personas que poseen con relación a su trabajo; deriva de las sensaciones de sus cargos y se apoya en circunstancias del comportamiento organizacional, el carácter del superior, los procesos y dirección de la empresa, la adaptación al equipo laboral y la calidad laboral.

Por otro lado, Chinn (2017) afirma que la satisfacción laboral es la escala en la que un colaborador se siente a gusto o no en su empleo. Pese a ser una conducta global acerca de sus labores y la institución, muchos aspectos inciden en ella, dentro de las cuales están la situación del trabajo, el monitoreo, la índole laboral, salario y las ventajas individuales dentro de la organización. Teniendo como propósito el mantenimiento del personal.

Seguidamente, se efectuará la explicación de la dimensión inicial designada reto del trabajo, donde Robbins y Judge (2013) lo sustentan diciendo que, por lo normal, los individuos se inclinan por trabajos donde les permitan desenvolverse o expresar

sus capacidades y cualidades, además que les den obligaciones diversas, además de no sentirse prisioneros del trabajo y que el feedback sea constante.

Por otro lado, según Gibson et al. (2011) señalan que a los colaboradores se les tiene que dar oportunidad de intentar solucionar problemas y llevar responsabilidades. Un colaborador estima eso porque se siente importante a la misma vez se siente productivo en sus labores, es por ello que aprobará recibir otros compromisos y así también él podrá desarrollarse más como profesional.

Además, Villagrán et. al. (2022) afirman que los colaboradores suelen optar por trabajos que les brinden la posibilidad de aplicar sus destrezas, teniendo una mayor variedad de actividades, autonomía y su respectivo feedback de cómo lo están realizando, teniendo en cuenta que tener desafíos razonables les generan agrado, beneplácito y sensación de superación.

Robbins y Judge (2013) también explica el valor que tiene la segunda dimensión, el cual se refiere a sistemas de recompensas justas, donde indica que los colaboradores requieren medios de paga más adecuados, que no sean antiguos y que además sean de una buena perspectiva. Cuando la remuneración es la más adecuada, guardando siempre el principio de lo que requiere la ocupación, siempre aflora así la satisfacción individual y también en la organización.

Por otro lado, Anku et. al. (2018) afirman que el sistema de recompensas implica una serie de pasos relacionados entre sí, que aseguran que los colaboradores reciban de manera correcta una remuneración adecuada según las funciones que desarrollen. Lo que garantiza su estadía, y a su vez aumente su motivación para seguir perteneciendo a la organización en la que se desempeñan.

Así también, Jeni et al. (2020), afirman que los sistemas de recompensas son un tema fundamental de cualquier empresa. Debido a que implica estrechamente a los colaboradores, ya que incentiva su compromiso y su visión de la empresa, incrementando su nivel de esfuerzo, dedicación y el rendimiento que es estos pongan en la ejecución de sus tareas; colaborando a alcanzar los propósitos de la organización.

Prosiguiendo Robbins y Judge (2013) nuevamente nos explica la tercera dimensión, la cual es condiciones favorables, este hace referencia que a los

colaboradores les importa el clima en la organización, ya sea por su bienestar individual como también la conveniencia para poder desempeñarse mejor en su puesto de labores. Según exámenes se muestra que los trabajadores anhelan un ambiente que no sea hostil, muy por lo contrario que sea un lugar seguro. Por otro lado, gran parte de los colaboradores desean laborar justamente más cerca de casa, en condiciones favorables como por ejemplo lugares renovados, aseados y materiales que les sirvan para su buen desempeño.

Por otro lado, Tüzünkan y Altıntaş (2018) afirman que las condiciones favorables de un empleo describen el entorno de trabajo donde ejercen colaboradores de una organización, en el que predominan aspectos como horas trabajadas, infraestructura, normativas, procedimientos, entre otros, desarrollados por la empresa. Describiendo que, de no cumplir con las condiciones adecuadas, originan riesgos en la protección laboral e higiene en el trabajo.

También, Eurofound and International Labour Organization (2019) aseguran que las buenas condiciones de trabajo influyen en la salud de los colaboradores y buen funcionamiento de las empresas, diferenciando la situación diaria tanto de hombres como mujeres, la cual no es sencilla, ya que cada uno se enfrenta a la modernización y recientes métodos de organización. Tienen en cuenta, además, que dentro de las condiciones laborales está la retribución salarial, jornada de trabajo y los consensos.

Por último, Robbins y Judge (2013) detalla a la cuarta dimensión que es el apoyo y la colaboración de los trabajadores, en donde hace referencia que los colaboradores no solo ganan un beneficio económico. Para la mayoría de los trabajadores, la labor que ocupa también ayuda a que estos puedan tener una influencia a nivel social. Es por eso que en el trabajo se puede encontrar colegas que se tornan amigos algún tiempo después y que esto lleve a una satisfacción laboral. La conducta del supervisor tiene mucho que ver en la satisfacción, ya que los trabajadores buscan más a un líder y que este sea benevolente y afable. El cual también reconozca el buen trabajo realizado y tenga disposición por estos.

Así mismo, Gibson et al. (2011) señalan que los colaboradores al ser parte de un equipo de trabajo pueden asociarse e intervenir también en las actividades que

estos realizan, así también como el compartir situaciones donde afecten a todo el grupo de labores y apoyarse entre todos. El interactuar y el comunicarse entre compañeros también sirven para aumentar el afecto y poder cuidarse entre todos.

Finalmente, Noël et. al (2022) asegura que la colaboración se define como un conjunto de seres humanos comprometidos realizando diversas actividades, con el propósito de cumplir una meta compartida. Es así que considera también que la colaboración, es un determinante para fomentar un mejor rendimiento y una mentalidad de alto valor en los colaboradores.

III. METODOLOGÍA

En esta sección se especifican aspectos metodológicos que se emplearán para recopilar la información indispensable en el desarrollo de este estudio, con la intención de conseguir soluciones a los problemas que se investigan y comprobar las hipótesis relacionadas con determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros.

3.1. Tipo y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

El estudio fue de tipo aplicada. Para DUOC OC (2022) este tipo de investigación se basa en aplicar o usar información específica, con el objetivo de poner en práctica para poder solucionar los problemas presentes en la empresa privada de servicios pesqueros. En cuanto al enfoque, la investigación será de tipo cuantitativa, donde según Neil y Cortez (2018) es un método en el que se emplea instrumentos informáticos, estadísticos y matemáticos para conseguir resultados que permitan cuantificar el problema.

3.1.2. Diseño de investigación

Con relación al diseño será de tipo no experimental, para Behar (2008) es aquella en las que el investigador solo se limita a observar los fenómenos de la forma en que se desarrollan, sin manipularlas. Así mismo será descriptiva y correlacional, primero debido a que detalla el fenómeno que se estudia y segundo porque este estudio busca determinar la relación entre las variables. Siendo además transversal, ya que el estudio se hará solo en un momento determinado.

3.2. Variables y operacionalización

Gestión Administrativa

Definición conceptual: Chiavenato (2006) afirma que involucra realizar de una cadena de acciones íntimamente relacionadas que coordinan el trabajo de un equipo, las cuales están orientadas a lograr los objetivos, a través la óptima realización.

Definición operacional: La gestión administrativa se medirá de acuerdo un instrumento de tipo cuestionario desarrollado en cuanto a las dimensiones: planificación, organización, dirección y control y sus indicadores correspondientes.

Planificación

Toma de decisiones

Elaboración de planes

Administración estratégica

Organización

Estructura

Diseño organizacional

Recursos humanos

Dirección

Motivación

Liderazgo

Trabajo en equipo

Comunicación

Control

Evaluación del desempeño

Medidas de control administrativo

Satisfacción Laboral

Definición conceptual: Para Robbins y Judge (2013), se determina como una percepción positiva hacia el campo laboral, que nace de la apreciación que presentan los miembros de esta. Donde un individuo con una elevada satisfacción en el trabajo posee afecciones buenas por lo que realiza, muy por lo contrario, otro insatisfecho se siente descontento.

Definición operacional: La satisfacción laboral se valorará de acuerdo a un instrumento de tipo cuestionario desarrollado en cuanto a las dimensiones: Reto del trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración y sus indicadores relacionados.

Reto del trabajo

Trabajo intelectualmente estimulante

Naturaleza del trabajo

Logro

Identidad de la tarea

Sistema de recompensas

Reconocimiento

Demandas del trabajo

Estándares de salario

Equidad - desigualdad

Oportunidades de ascender

Políticas de ascensos

Rotación del personal

Condiciones favorables

Condiciones favorables de trabajo

Clima organizacional

Autonomía

Expectativas

Apoyo y colaboración

Colegas cooperadores

Relaciones con los compañeros

Líderes tolerantes

Escala de medición: El rango de medición será ordinal, estilo Likert. Según Jamieson (2022) es una técnica de graduación que valora la conducta, criterios o sentir de las unidades de análisis de un estudio.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Con respecto a la población, Leroy (2020) asegura que un grupo de individuos que poseen ciertas cualidades que se desea investigar, las cuales podrían ser clínicas, demográficas y/o temporales. El presente estudio estará constituido por 50 trabajadores de la empresa. Es así que por el tamaño finito de la población se trabajará con la totalidad de esta.

Criterios de inclusión: A los trabajadores activos al momento del estudio.

Criterios de exclusión: Trabajadores de vacaciones y/o permiso.

3.3.2. Muestra

Rahman et al. (2022) afirma que es un subconjunto del número completo de individuos seleccionados para la investigación, pudiendo ser considerada también como una unidad de medida reducida, pero sobre la que se puede generalizar hacia la totalidad. En esta investigación se trabajó con una muestra censal, por tanto, se considerará el total de la población, esto es, los 50 trabajadores de la compañía de servicios pesqueros.

3.3.3. Muestreo

El muestreo del estudio desarrollado fue no probabilístico por conveniencia, según Rahi (2017) es una herramienta en el que la oportunidad o disponibilidad de que cada individuo pueda ser elegido no se sabe o no es segura; pero es conveniente debido a la accesibilidad de los individuos permitiendo una mayor facilidad para obtener resultados.

Unidad de análisis: Un trabajador de la compañía de servicios pesqueros.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.4.1. Técnicas de recolección de datos

La actual investigación aplicó como criterio para obtener datos a la encuesta, la cual según Phillips et. al. (2021) aseguran que es una herramienta compuesta de interrogantes o ítems específicos, los cuales son elaborados para sondear y recabar datos estadísticos relacionados con determinados temas de unidades de análisis de un estudio.

3.4.2. Instrumentos de recolección de datos

Como instrumento se aplicó el cuestionario, según lo cual Arias y Covinos (2020) aseguran que es una herramienta que consta de un grupo de interrogantes listadas junto a sus probables soluciones que el participante debe elegir. Para este estudio, los cuestionarios a utilizar fueron desarrollados por Bernal (2020) en su investigación sobre gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, del programa de maestría en Gestión Pública de la Escuela de Posgrado de la Universidad Cesar Vallejo. Los cuales están constituidos; para la gestión administrativa por 24 ítems, con la escala de medición estilo Likert, estableciendo como alternativas cinco respuestas: Muy deficiente (1), deficiente (2), aceptable (3), bueno (4), muy bueno (5). Mientras que, para la satisfacción laboral por 23 ítems, con la escala de medición estilo Likert, estableciendo de alternativas cinco respuestas: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).

3.4.3. Validez

Según Santos (2017) la validez es el procedimiento mediante el cual se confirma que los investigadores utilizan herramientas adecuadas que le permiten demostrar sus premisas. Los instrumentos empleados fueron validados mediante el juicio de expertos. Para lo cual, los cuestionarios fueron presentados a tres profesionales con experiencia en el área de administración. Los expertos fueron: Dra. Iburguen Cueva Francis, Mg. Zarate Ruiz Gustavo y Mg. Véliz Montero Alexander, los cuales coincidieron al señalar que los instrumentos son aplicables.

3.4.4. Confiabilidad

Para López et. al. (2019) es el nivel de coherencia con el que las herramientas miden la variable, determinando además si puede ser replicable. En este caso, para los instrumentos utilizados la confiabilidad se alcanzó a través el Alfa Cronbach, alcanzando para el instrumento de la variable independiente un coeficiente de 0,961 y para el instrumento de la variable dependiente 0,943, clasificándose ambos como excelente.

3.5. Procedimientos

El procedimiento de este estudio inició con la solicitud de autorización a una Empresa de servicios pesqueros de la ciudad de Chimbote, una vez obtenida se buscaron los instrumentos a desarrollar, los cuales ya tenían la validación correspondiente. Luego se realizó el envío del link respectivo a los participantes para recoger la información mediante cuestionarios virtuales; los cuales fueron llenados y las repuestas enviadas directamente. Después de obtener los datos, fueron procesados mediante el sistema estadístico SPSS V.25, indicando los resultados a través de cuadros y figuras, con la intención de determinar la relación entre las variables y esclarecer la hipótesis. Y luego proceder a la redacción de la discusión, conclusión y recomendaciones.

3.6. Método de análisis de datos

Para analizar la información, se obtuvieron datos que fueron vaciados a la plantilla informática de Microsoft Excel, la cual fue importada para posteriormente ser procesada mediante el sistema estadístico SPSS V.25, el cual nos permitió una

valoración estadística, tanto descriptiva como inferencial. A su vez, se utilizó el Rho de Spearman y se presentaron en cuadros y figuras.

3.7. Aspectos éticos

Esta investigación se elaboró según las normas APA 7a Edición, cumpliendo también con las normas éticas y el formato estipulado por la Universidad Cesar Vallejo en su resolución N° 168-2020-UCV, respetando los criterios de originalidad según el programa anti plagio, además del ámbito profesional y científico.

Así mismo, se solicitó el permiso de la empresa privada de servicios pesqueros, con el propósito de salvaguardar que la información sea correcta y fidedigna, también respetando, el Código Nacional de la Integridad Científica indicado por CONCYTEC (2019); al no alterar ningún dato obtenido, garantizando el anonimato de los colaboradores que participan y utilizando instrumentos no invasivos.

IV. RESULTADOS

La presente sección muestra los resultados recopilados a través de los métodos empleados con el objetivo de determinar la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote - 2022. Por lo que se empleó la estadística descriptiva, así como la estadística inferencial con la finalidad de presentarlos.

4.1. Estadística descriptiva

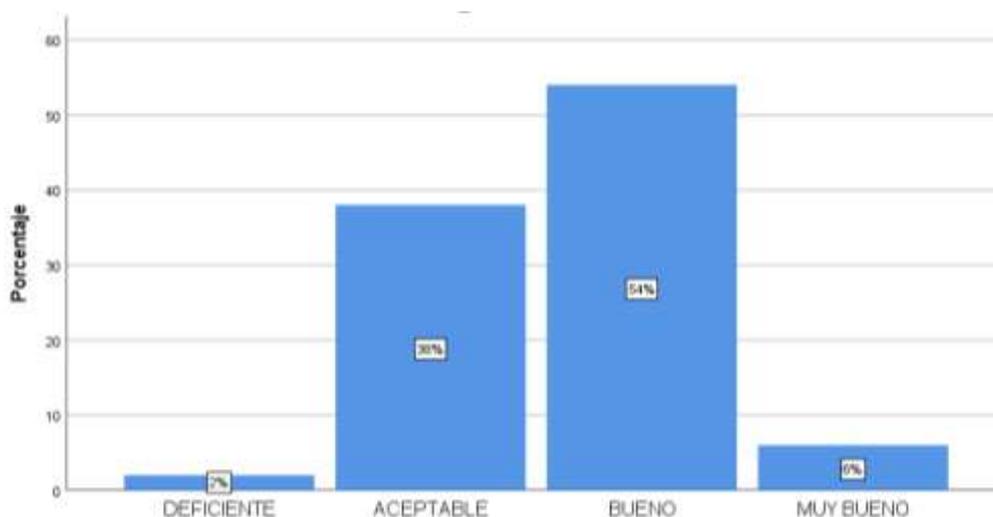
Tabla 1

Variable Gestión Administrativa

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	1	2,0	2,0	2,0
	ACEPTABLE	19	38,0	38,0	40,0
	BUENO	27	54,0	54,0	94,0
	MUY BUENO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 1

Variable Gestión Administrativa



Interpretación: En la tabla y figura 1, se presentan los resultados alcanzados según el cuestionario relacionado con la variable gestión administrativa, en la que para el 54% de los encuestados, la forma en la que la institución desarrolla el proceso administrativo es buena, para el 38% las estrategias administrativas que la institución realiza son aceptables y, por otro lado, el 6% considera que las tareas y actividades de carácter administrativo en la empresa son muy buenas.

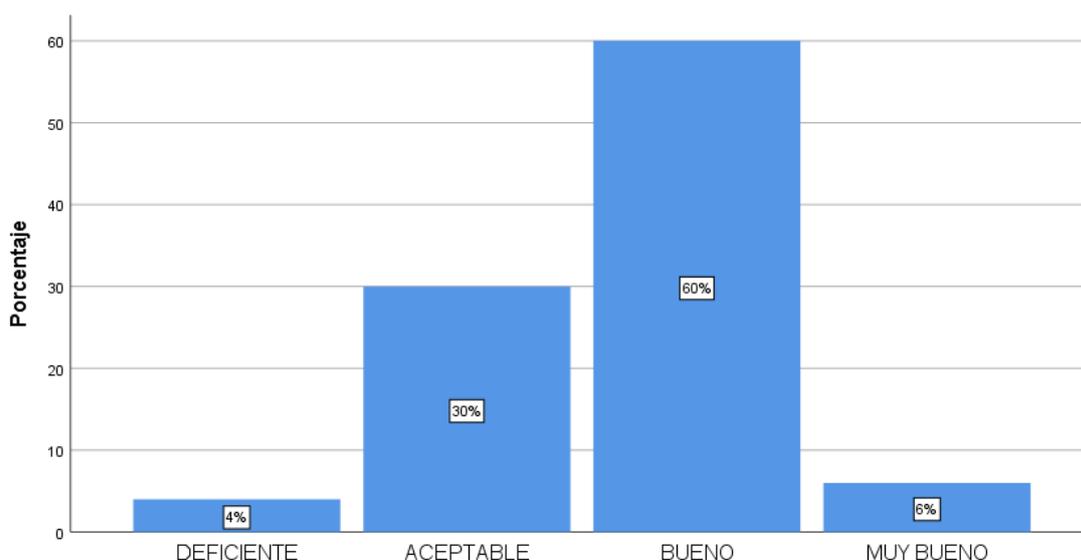
Tabla 2

Dimensión Planificación

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	2	4,0	4,0	4,0
	ACEPTABLE	15	30,0	30,0	34,0
	BUENO	30	60,0	60,0	94,0
	MUY BUENO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 2

Dimensión Planificación



Interpretación: En la tabla y figura 2, se presentan los resultados obtenidos a través del cuestionario relacionado con la dimensión Planificación, donde para el 60% de los encuestados el plan de trabajo que desarrolla la empresa es bueno, para el 30% las estrategias generales establecidas son aceptables y, por otro lado, para el 6% el proceso de cómo se planifica en la institución es muy buena.

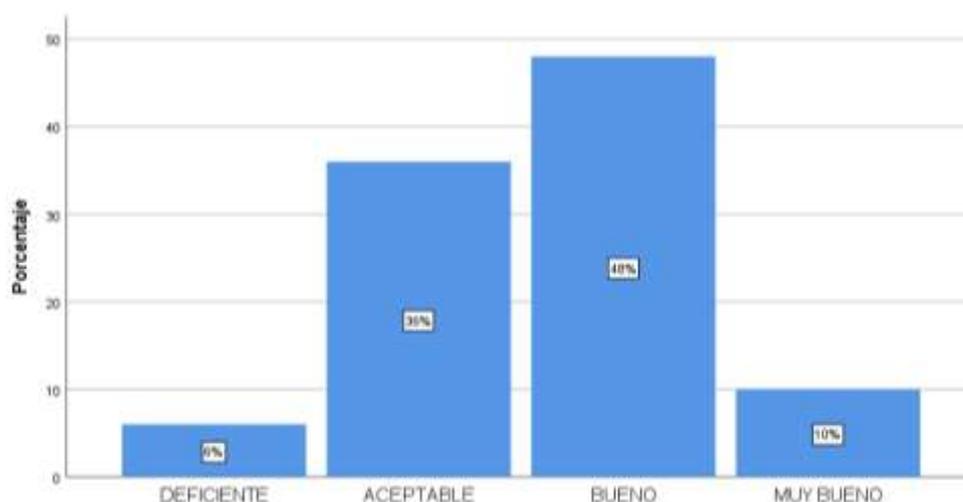
Tabla 3

Dimensión Organización

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	DEFICIENTE	3	6,0	6,0	6,0
	ACEPTABLE	18	36,0	36,0	42,0
	BUENO	24	48,0	48,0	90,0
	MUY BUENO	5	10,0	10,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 3

Dimensión Organización



Interpretación: En la tabla y figura 3, se presentan los resultados alcanzados a través del cuestionario relacionado con la dimensión Organización, donde para el 48% de los encuestados la estructura organizacional que posee la empresa es buena, para el 30% las políticas generales establecidas son aceptables y, por otro lado, el 10% considera que el diseño de organización establecido es muy bueno.

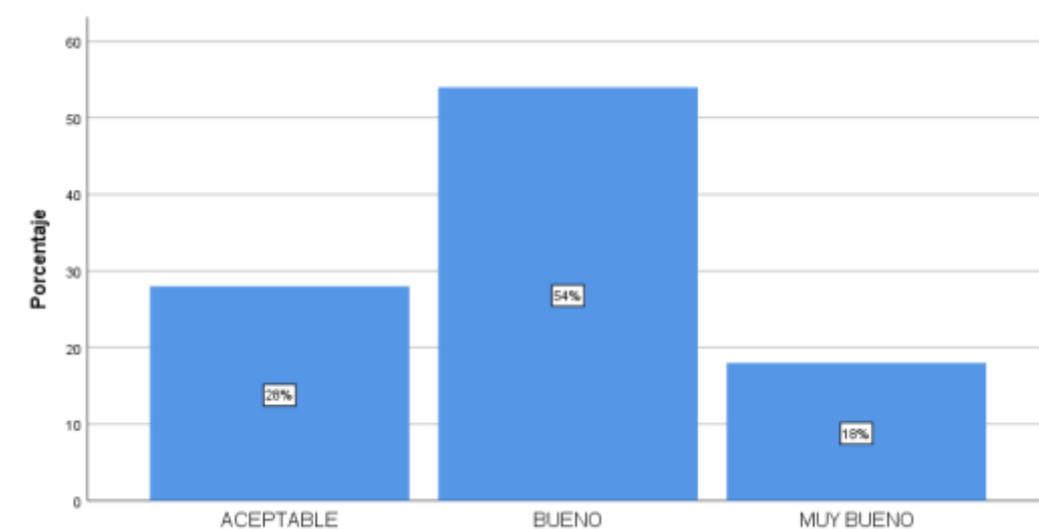
Tabla 4

Dimensión Dirección

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACEPTABLE	14	28,0	28,0	28,0
	BUENO	27	54,0	54,0	82,0
	MUY BUENO	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 4

Dimensión Dirección



Interpretación: En la tabla y figura 4, se presentan los resultados alcanzados al aplicar el cuestionario relacionado con la dimensión Dirección, donde para el 54% de los encuestados la técnica para tomar una decisión en la institución es buena, para el 28% de encuestados solo es aceptable, mientras que para el 18% las directrices establecidas en la empresa son muy buenas.

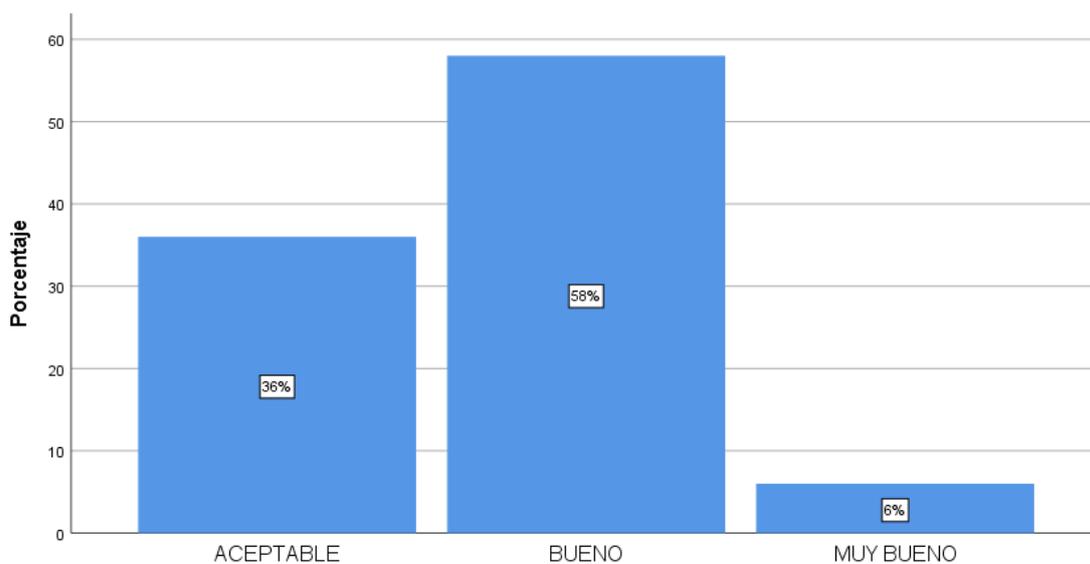
Tabla 5

Dimensión Control

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	ACEPTABLE	18	36,0	36,0	36,0
	BUENO	29	58,0	58,0	94,0
	MUY BUENO	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 5

Dimensión Control



Interpretación: En la tabla y figura 5, se presentan los resultados alcanzados al aplicar el cuestionario relacionado con la dimensión control, donde para el 58% de los encuestados los sistemas de control que se desarrolla en la empresa es bueno, para el 36% las estrategias que permiten controlar las actividades son aceptables, por otro lado, el 6% considera que los patrones de seguimiento en la institución son muy buenos.

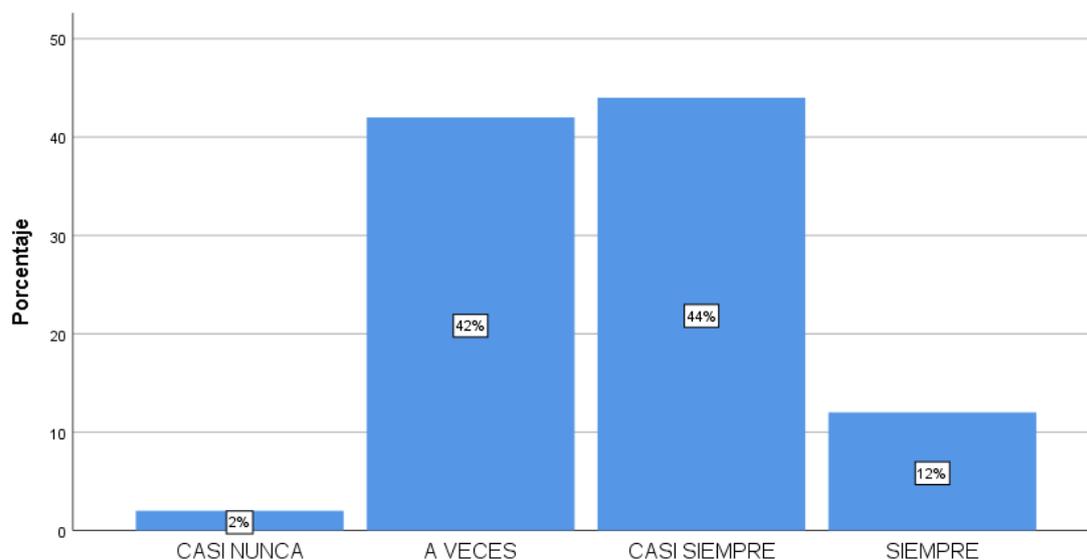
Tabla 6

Variable Satisfacción laboral

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	A VECES	21	42,0	42,0	44,0
	CASI SIEMPRE	22	44,0	44,0	88,0
	SIEMPRE	6	12,0	12,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 6

Variable Satisfacción laboral



Interpretación: En la tabla y figura 6, se presentan los resultados alcanzados a través del cuestionario relacionado con la variable satisfacción laboral para el 44% de encuestados, la institución casi siempre desarrolla retos de trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración, garantizando un personal satisfecho, mientras que para el 42% solo a veces la organización tiene factores que los satisfacen laboralmente, por otro lado, el 12% considera que siempre se siente satisfecho en la empresa.

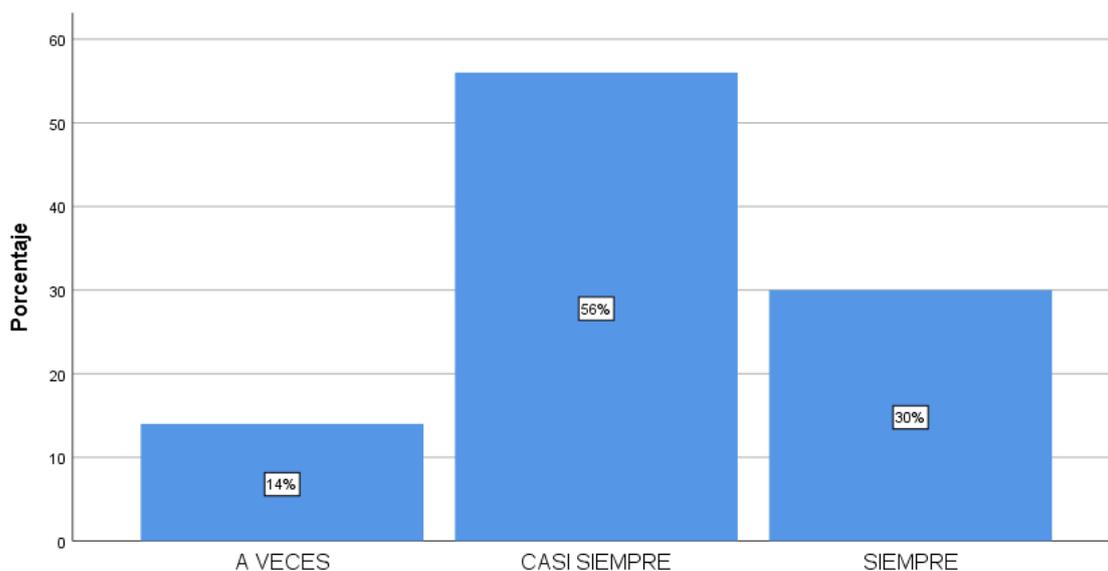
Tabla 7

Dimensión Reto de Trabajo

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	A VECES	7	14,0	14,0	14,0
	CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	70,0
	SIEMPRE	15	30,0	30,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 7

Dimensión Reto de Trabajo



Interpretación: En la tabla y figura 7, se presentan los resultados conseguidos al utilizar el cuestionario relacionado con la dimensión reto de trabajo, donde para el 56% de los encuestados la empresa casi siempre genera desafíos laborales para ellos, el 30% considera que siempre les brinda las oportunidades de realizar diversas cosas que los reten laboralmente, por otro lado, para el 14% solo es a veces que se enfrentan a situaciones que alienta sus deseos de superación.

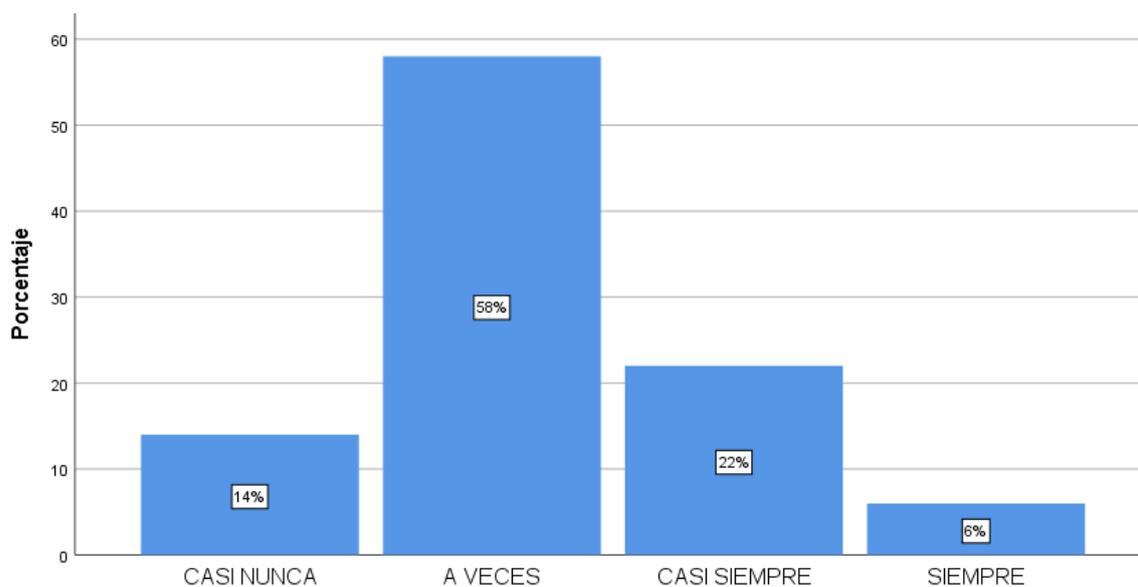
Tabla 8

Dimensión Sistema de Recompensas

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	7	14,0	14,0	14,0
	A VECES	29	58,0	58,0	72,0
	CASI SIEMPRE	11	22,0	22,0	94,0
	SIEMPRE	3	6,0	6,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 8

Dimensión Sistema de Recompensas



Interpretación: En la tabla y figura 8, se muestran los resultados obtenidos al usar el cuestionario relacionado con la dimensión sistemas de recompensas, donde para el 58% de los encuestados, solo a veces reciben algún tipo de reconocimiento por parte de la empresa, el 22% considera que casi siempre el salario que percibe le brinda cierta estabilidad económica, por otro lado, para el 14% casi nunca las recompensas han sido suficientes para ayudar con sus necesidades.

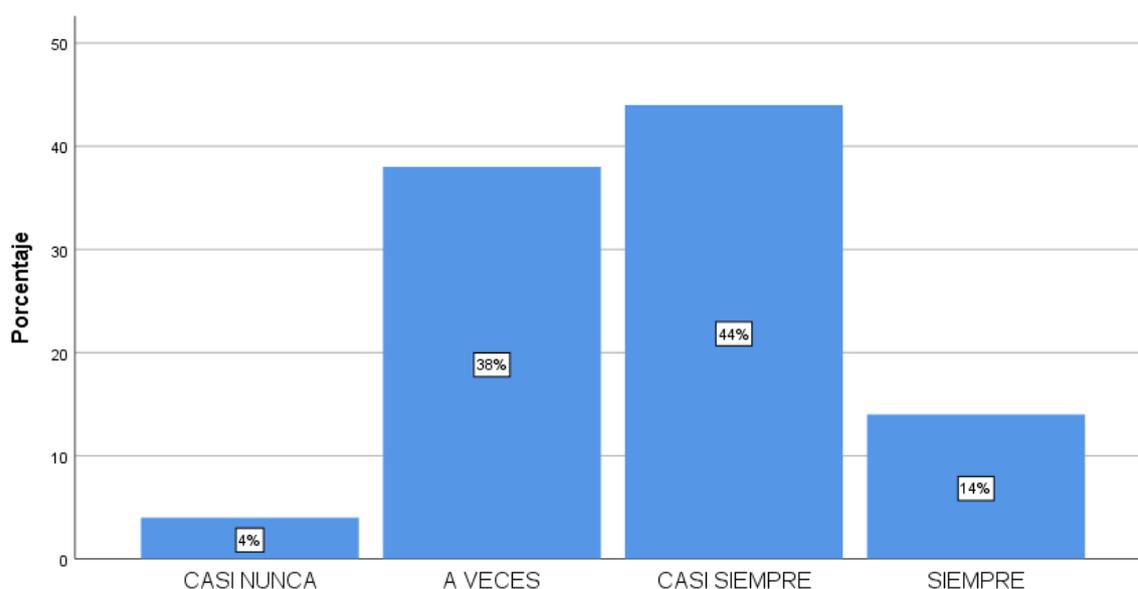
Tabla 9

Dimensión Condiciones Favorables

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	2	4,0	4,0	4,0
	A VECES	19	38,0	38,0	42,0
	CASI SIEMPRE	22	44,0	44,0	86,0
	SIEMPRE	7	14,0	14,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 9

Dimensión Condiciones Favorables



Interpretación: En la tabla y figura 9, se muestran los resultados alcanzados a través del cuestionario relacionado con la dimensión condiciones favorables, donde para el 44% de los encuestados, la empresa casi siempre las normas y procesos establecidos ayudan realizar mejor su función, el 38% considera que solo a veces cuenta con todas las herramientas que permiten su mejor desempeño en el trabajo, mientras que, para el 14% siempre cumple los acuerdos, mandatos y la legislación laboral.

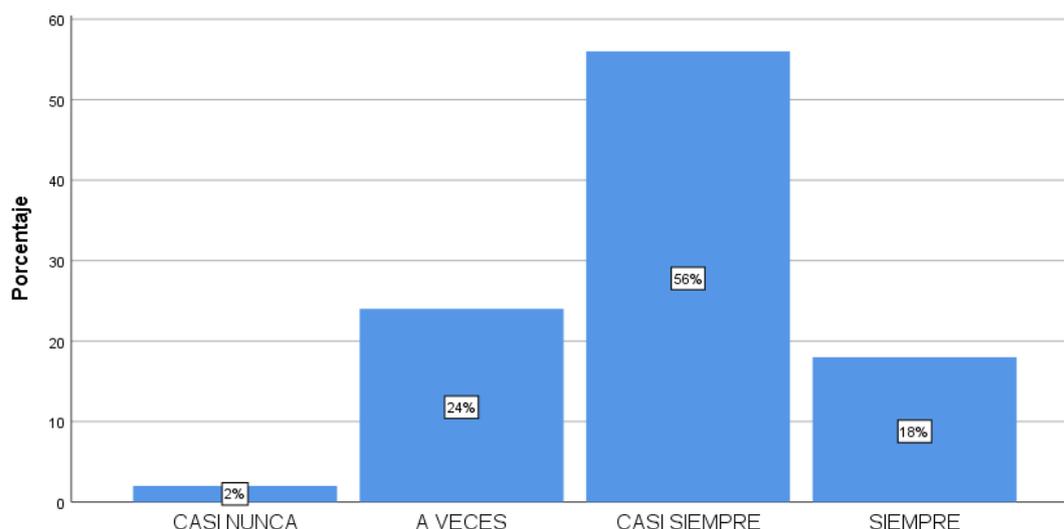
Tabla 10

Dimensión Apoyo y Colaboración

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	CASI NUNCA	1	2,0	2,0	2,0
	A VECES	12	24,0	24,0	26,0
	CASI SIEMPRE	28	56,0	56,0	82,0
	SIEMPRE	9	18,0	18,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Figura 10

Dimensión Apoyo y Colaboración



Interpretación: En la tabla y figura 10, se muestran los resultados conseguidos de la aplicación del cuestionario relacionado con la dimensión apoyo y colaboración, donde para el 56% de los encuestados casi siempre sus superiores apoyan y explican detalladamente y con precisión los deberes a ejecutar, mientras que el 24% de los encuestados considera que solo a veces sus colegas aceptan responsablemente los desafíos que su labor amerita, mientras que, para el 18% siempre su grupo de trabajo son gentiles y colabora con ellos.

4.2. Estadística inferencial

Hipótesis General

Hi: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Tabla 11

Correlación Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral

			GESTIÓN ADMINISTRATIVA	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Coeficiente de correlación	1,000	,617**
		Sig. (bilateral)	.	,000
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,617**	1,000
		Sig. (bilateral)	,000	.
		N	50	50

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

Interpretación: En la tabla 11 se aprecian los resultados relacionados con la correlación de la variable Gestión Administrativa y satisfacción laboral, mediante el Rho de Spearman se obtuvo un coeficiente de 0,617, esto señala una correlación positiva considerable, que establece una relación directamente proporcional entre ambos. En relación con la hipótesis basada en la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 1

Hi: Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Tabla 12

Correlación Planificación y Satisfacción Laboral

		PLANIFICACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	PLANIFICACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,589**
		N	,000
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	50
		Sig. (bilateral)	,589**
		N	,000

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

Interpretación: En la tabla 12 pueden observarse resultados relacionados con la correlación de la planificación y la satisfacción laboral, a través del Rho de Spearman se logró un coeficiente de 0,589, así que se precisa una correlación positiva considerable, por ende, se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En relación con la hipótesis basada en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 2

Hi: Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022

Tabla 13

Correlación Organización y Satisfacción Laboral

		ORGANIZACIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	ORGANIZACIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,492**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	50

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

Interpretación: En la tabla 13 pueden observarse resultados relacionados con la correlación de la organización y la satisfacción laboral, por medio del Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,492, ello señala una correlación positiva media, de manera que, se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En relación con la hipótesis basada en la regla ($\text{Sig. } 0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 3

Hi: Existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Tabla 14

Correlación Dirección y Satisfacción Laboral

		DIRECCIÓN	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	DIRECCIÓN	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,002
		N	50
Rho de Spearman	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,420**
		Sig. (bilateral)	,002
		N	50

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

Interpretación: En la tabla 14 pueden observarse resultados relacionados con la correlación de la dimensión Dirección y la variable Satisfacción Laboral, a través del Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,420, esto refiere una correlación positiva media, por eso, se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En relación con la hipótesis basada en la regla (Sig. $0.002 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis Específica 4

Hi: Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Ho: No existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Tabla 15

Correlación Control y Satisfacción Laboral

			CONTROL	SATISFACCIÓN LABORAL
Rho de Spearman	CONTROL	Coeficiente de correlación	1,000	,393**
		Sig. (bilateral)	.	,005
		N	50	50
	SATISFACCIÓN LABORAL	Coeficiente de correlación	,393**	1,000
		Sig. (bilateral)	,005	.
		N	50	50

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

Interpretación: En la tabla 15 puede observarse los resultados relacionados con la correlación del control y la satisfacción laboral, por medio del Rho de Spearman se alcanzó un coeficiente de 0,393, esto precisa una correlación positiva media, de manera que, se establece una relación directamente proporcional entre ambos. En relación con la hipótesis basada en la regla ($\text{Sig. } 0.005 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022 y se rechaza la hipótesis nula.

V. DISCUSIÓN

Inmediatamente después de ejecutar la estadística descriptiva e inferencial de la presente investigación, donde se estableció como objetivo general: Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022, se obtuvieron los siguientes resultados; para el 54% de los encuestados, la forma en que la empresa desarrolla el proceso administrativo es buena. Respecto a la satisfacción laboral para el 44% de los encuestados, la institución casi siempre desarrolla retos de trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración, garantizando un personal satisfecho.

Por otra parte, se alcanzó una correlación de un coeficiente de 0,617, esto señala una correlación positiva considerable, que establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Estos datos encajan con lo declarado por Chunga y Pariona (2022) que en su estudio indican que existe una correlación positiva considerable, conforme a esto se confirma que la gestión administrativa incide inminentemente sobre la satisfacción laboral. Además, indicaron que se debe hacer hincapié y enfocarse en la gestión administrativa, procediendo así a mejorar la satisfacción laboral. Los resultados anteriores concuerdan con Pineda (2020) quién destacó la existencia de la relación significativa entre la gestión administrativa con la satisfacción laboral, infiriendo que la gestión administrativa se vincula con la satisfacción laboral con una correlación positiva muy alta. Indicó además que, en relación con lo mencionado, poseer una correcta gestión administrativa con una ejecución oportuna de los elementos que la componen, permitirá tener un personal comprometido y complacido para laborar, llevando así a dar cumplimiento a las intenciones de la organización.

Respecto a lo antes mencionado, puede señalarse, según con Chiavenato (2006) que la gestión administrativa implica la realización de una cadena de acciones

íntimamente relacionadas que coordinan el trabajo de un equipo, las cuales están orientadas a lograr los objetivos, a través la óptima realización de procesos antes mencionados. Lo que garantiza un personal altamente motivado, provisto de las condiciones necesarias para desarrollarse y por ende satisfechos laboralmente.

En alusión al objetivo específico 1: Identificar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022, se obtuvo que; para el 60% de los encuestados, el plan de trabajo que desarrolla la empresa es bueno. Respecto a satisfacción laboral para el 44% de los encuestados, la empresa casi siempre desarrolla retos de trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración, garantizando un personal satisfecho. Asimismo, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,589, así que se precisa una correlación positiva considerable, por ende, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Estos resultados difieren un poco a lo descrito por Alvarado (2020) quién señala en su publicación que la planeación se relaciona con la satisfacción laboral con un grado de correlación moderado. Esto se muestra en los resultados descriptivos en donde la planeación está en nivel regular. Señalando que continuar con los procedimientos administrativos típicos no permite desarrollar planes estratégicos de acuerdo a la realidad, lo que generaría una sensación de insatisfacción por parte de los empleados. Pero dichos resultados coinciden con Chunga y Pariona (2022) quiénes confirman que la planeación y satisfacción laboral poseen una correlación positiva considerable, según esto se constata que la planeación incide directamente en la satisfacción laboral. Describiendo además que el enfoque y finalidad a alcanzar se lleva a cabo por medio de una estructura de planes, incorporando y dirigiendo las funciones en toda la empresa.

En relación con lo antes mencionado, Asensio y Vázquez (2019) afirman que la planificación es la función inicial que debe realizar el área directiva de una organización. Para ello, en esta etapa, una vez definidos los objetivos y establezcan

a dónde apunta llegar la empresa, es indispensable que se definan estrategias que le permitirán conseguir sus propósitos. Lo que facilitará que los colaboradores tengan directrices que puedan guiar su actuar, las cuales estarán orientadas al cumplimiento de los propósitos de la entidad.

Respecto al objetivo específico 2: Describir la relación entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022, se obtuvo que; para el 48% de los encuestados, la estructura organizacional que posee la empresa es buena. Respecto con la satisfacción laboral para el 44% de los encuestados, la institución casi siempre desarrolla retos de trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración, lo que garantiza un personal satisfecho. Por otro parte, se alcanzó una correlación de un coeficiente de 0,492, ello señala una correlación positiva media, de manera que, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote– 2022.

Estos resultados coinciden con Torres (2019) quién indica que la organización se relaciona significativamente con la satisfacción laboral; asimismo, existiendo una elevada relación directa entre las dos. De manera que asegura que organizar es ordenar y distribuir el trabajo entre los colaboradores y efectuar con las aspiraciones estipulados por la cooperación. Los resultados antes mencionados discrepan un poco con lo expuesto por Perceros (2019) quien señala que en referencia a la dimensión organización y la satisfacción laboral existe una relación positiva baja entre la organización y la satisfacción laboral, pero siendo significativa. Señalando además que esta dimensión es trascendental, debido a que en la empresa se brinda un apoyo y respaldo para permitir que las funciones en la organización se efectúen de una manera adecuada conforme a los propósitos proyectados y en tal sentido se tiene que disponer de un mecanismo por el cual se determine las responsabilidades.

Respecto a lo descrito anteriormente, Casco et. al. (2017) afirma que la organización es parte del procedimiento administrativo, que pretende definir y

ordenar las tareas necesarias para lograr las metas establecidas, que además permite combinar las actividades de acuerdo a los medios existentes. Facilita la interacción entre cada una de las áreas y garantiza la participación de los colaboradores.

Respecto al objetivo específico 3: Indicar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022, se obtuvo que; para el 54% de los encuestados, la técnica para tomar una decisión en la institución es buena. Respecto a la satisfacción laboral para el 44% de los encuestados, la empresa casi siempre desarrolla retos de trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración, garantizando un personal satisfecho. Por otra parte, se obtuvo una correlación de un coeficiente de 0,420, esto refiere una correlación positiva media, por eso, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.002 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Estos resultados también difieren un poco con Perceros (2019) quien en referencia a la dirección y la satisfacción laboral precisa que existe una relación positiva moderada y significativa entre ambas. Señala que la dirección guía el proceder de la gente respecto con el fin que pretendan lograr, y por esto los superiores deben adoptar la comunicación asertiva para el manejo apropiado del personal. Por otro lado, dichos resultados casi se asemejan a lo descrito por Chunga y Pariona (2022) quienes señalan que entre la dirección y la variable satisfacción laboral existe una correlación positiva considerable, conforma a esto se sostiene que la primera repercute directamente sobre la segunda. Además, señalan la trascendencia de la dirección, ya que facilita operar apropiada, armonizada y eficazmente toda la institución, fomentando la motivación, procesos comunicativos y liderazgo.

Respecto a lo antes mencionado, puede señalarse según con Chiavenato (2006) asegura que consiste en accionar lo anteriormente planeado y organizado; es decir, iniciar con las actividades dispuestas y establecidas para cada miembro de la organización. Relacionándose estrechamente con la forma de guiar la acción de

cada integrante, desde la asignación de puestos, funciones y entrenamiento hasta la forma de ser incentivadas con la comunicación y liderazgo adecuados, para lograr los objetivos establecidos.

En alusión al objetivo específico 4: Analizar la relación entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022, se obtuvo que; para el 58% de los encuestados, los sistemas de control que desarrolla la empresa son bueno. Respecto con la satisfacción laboral para el 44% de los encuestados, la institución casi siempre desarrolla retos de trabajo, sistemas de recompensas, condiciones favorables y apoyo y colaboración, garantizando un personal satisfecho. También, se alcanzó una correlación de un coeficiente de 0,393, esto precisa una correlación positiva media, de manera que, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.005 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

Los resultados obtenidos coinciden con Alvarado (2020) quién asegura que se da una relación entre el control y la satisfacción laboral, con un nivel de correlación moderado, siendo así que la dimensión control afecta de forma moderada en la satisfacción laboral. Manifestando también que existe la necesidad de realizar un seguimiento de los planes estratégicos y un programa de formación a los empleados hacia la optimización de los procesos de control en las áreas de trabajo. Por otro lado, los resultados casi coinciden con lo expuesto por Bernal (2020) quién señala que el control posee una correlación muy elevada con la satisfacción laboral, indicando una vinculación considerable entre ambos. Considerando además la importancia de actuar con un control superior en las corporaciones sin que se altere el clima y compromiso del recurso humano.

En relación con lo antes mencionado, Marcó et al. (2016) asegura que el control es la tarea administrativa, que tiene la función de constatar los resultados mediante actividades organizacionales y verificación con los objetivos definidos. El propósito de la serie de controles radica en localizar las diferencias entre lo que se programó y los resultados dados, con la intención de reconocer los motivos de las diferencias y corregirlos, guiándolos al cumplimiento de las metas planteadas.

VI. CONCLUSIONES

Una vez realizadas las discusiones de los resultados de esta investigación, que buscó determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022, se presentan las relevantes conclusiones:

1. Respecto con el objetivo general, se concluye que existe una correlación de un coeficiente de 0,617, esto señala una correlación positiva considerable entre las variables gestión administrativa y satisfacción laboral, que establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.
2. Respecto con el objetivo específico 1 se concluye que existe una correlación de un coeficiente de 0,589, así que se precisa una correlación positiva considerable entre la planificación y la satisfacción laboral, por ende, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.
3. Respecto con el objetivo específico 2 se concluye que existe una correlación de un coeficiente de 0,492, ello señala una correlación positiva media entre la organización y la satisfacción laboral, de manera que, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.000 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.
4. Respecto con el objetivo específico 3 se concluye que existe una correlación de un coeficiente de 0,420, esto refiere una correlación positiva media entre la dirección y la satisfacción laboral, por eso, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla (Sig. $0.002 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación

significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

5. Respecto con el objetivo específico 4 se concluye que existe una correlación de un coeficiente de 0,393, esto precisa una correlación positiva media entre el control y la satisfacción laboral, de manera que, establece una relación directamente proporcional entre ambos. Así también con un Sig. 0.000 con base en la regla ($\text{Sig. } 0.005 \leq 0.05$) se acepta la hipótesis alterna, esto es existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.

VII. RECOMENDACIONES

Una vez realizadas las conclusiones de esta investigación, se presentan las seguidas recomendaciones:

1. Se recomienda a la Gerencia General de la empresa privada de servicios pesqueros de la ciudad de Chimbote, poner mucho énfasis en la realización de los procedimientos de la gestión administrativa, esta va desde la adecuada planificación de objetivos y metas según sea el propósito de la empresa. Basándose en la estructura organizacional que presenta, y mediante una adecuada dirección a través del liderazgo transformacional y una comunicación eficaz. Finalizando con un control oportuno del desarrollo de las actividades y los resultados, ya que todo esto permite mejorar la satisfacción de los colaboradores, permitiendo una mejor relación entre ellos, sentirse más motivados y con mejores condiciones.
2. Se recomienda a la administración de la empresa privada de servicios pesqueros de la ciudad de Chimbote, aplicar estrategias de planificación; tales como identificar sus recursos, priorizar objetivos y definir las actividades a realizar, todo esto permitirá que se enfoquen en alcanzar los objetivos y metas organizacionales, con planes y estrategias establecidas las cuales permitirán tomar adecuadas decisiones, mejorando la satisfacción laboral a través de la comunicación horizontal y vertical efectiva.
3. Se recomienda a la administración de la empresa privada de servicios pesqueros de la ciudad de Chimbote, plantear estrategias organizacionales; tales como utilizar adecuadamente sus recursos y el agrupamiento de personas según sus cualidades, basándose en las políticas institucionales establecidas, de acuerdo a su diseño organizacional, que permitirá elevar la medida de satisfacción en el trabajo a través de adecuadas condiciones para los empleados, ubicándolos en sus áreas respectivas y con un sistema de recompensas más justo.
4. Se recomienda a la administración de la empresa privada de servicios pesqueros de la ciudad de Chimbote, ejecutar estrategias de dirección; tales

como el desarrollo de habilidades interpersonales y una adecuada delegación de funciones, desarrollando acciones enfocadas principalmente en el talento humano basándose en un adecuado liderazgo y motivación, garantizando el cumplimiento de las metas establecidas según cada área.

5. Se recomienda a la administración de la empresa privada de servicios pesqueros de la ciudad de Chimbote, aplicar estrategias de control para constatar los resultados obtenidos; tales como establecer criterios de medición, fijar procedimientos para comparar los resultados y políticas de corrección a las desviaciones, lo puede ser posible mediante la valoración del desempeño y medición del rendimiento de los trabajadores, permitiendo la valoración objetiva de cada trabajador, permitir el crecimiento profesional y, por otro lado, poder corregir de ser necesario.

REFERENCIAS

- Alvarado, M. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una universidad del distrito de Breña, 2020*. (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/49199/Alvarado_FMA-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Anku et al. (2018) *Concept of reward management, reward system and corporate efficiency*. International Journal of Economic, Commerce and Management Vol. VI, Issue 2, February 2018. <https://ijecm.co.uk/wp-content/uploads/2018/02/6240.pdf>
- Arias, J. Y Covinos, M. (2020). *Diseño y metodología de la investigación*. 1ra Edición. Enfoques Consulting Eirl. Depósito Legal en la Biblioteca Nacional del Perú N° 2021-05553. <https://repositorio.concytec.gob.pe/handle/20.500.12390/2260>
- Asensio, E. y Vázquez, B. (2019). *Empresa e Iniciativa emprendedora*. 4ta Edición. Editorial Paraninfo. https://books.google.com.pe/books?id=e-iPDwAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Behar, D. (2008). *Metodología de la Investigación*. Editorial Shalom. https://www.academia.edu/28294782/Libro_metodologia_investigacion_Behar_1_
- Bernal, V. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores del Registro Nacional de Identificación y Estado Civil, Lima, 2019*. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/41700/Bernal_FVA.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Blandez, M. (2016). *Proceso Administrativo*. Editorial Digital UNID. <https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=TYHDCwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT6&dq=organizaci%C3%B3n+como+proceso+administrativo&ots>

=pouhtLTEMs&sig=Rp1YHDg2R6spw-pw5tXDFt-
Y5zA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false

Casco, A., Ramírez, R. y Calderón, E. (2017). *La gestión administrativa en el desarrollo empresarial*. Revista Contribuciones a la Economía. Enero 2017 - ISSN: 1696-8360. <http://eumed.net/ce/2017/1/gestion.html>

Chiavenato, I. (2006). *Introducción a la Teoría general de la administración*. 7ma edición. México: McGraw Hill/ Interamericana Editores S.A. https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15525/mod_resource/content/0/Chiavenato%20Idalberto.%20Introducci%C3%B3n%20a%20la%20teor%C3%ADa%20general%20de%20la%20Administraci%C3%B3n.pdf

Chinn, D. (26 de septiembre, 2017). *Importance of Job Satisfaction & Organizational Behavior*. Bizfluent. <https://bizfluent.com/how-8518468-improve-organizational-commitment.html>

Chunga, J. y Pariona, A. (2022). *Gestión administrativa y satisfacción laboral de los trabajadores de la empresa E y D Soluciones SRL- 2022*. (Tesis de pregrado). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/92730/Chunga_RJA-Pariona_MAFa-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Djoemadi, F., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The effect of work satisfaction on employee engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101–111. <https://bibliotekanauki.pl/articles/405113>

DUOC OC (2022). *Investigación Aplicada. Biblioteca virtual*. <https://bibliotecas.duoc.cl/investigacion-aplicada/definicion-proposito-investigacion-aplicada>

Edwards, R. (2018). *An Elaboration of the Administrative Theory of the 14 Principles of Management by Henri Fayol*. *International Journal for Empirical Education and Research*. Vol-1, No-1, January 2018. https://journals.seagullpublications.com/ijeer/assets/paper/IJ0320190910/f_IJ0320190910.pdf

- Eurofound and International Labour Organization (2019), Working conditions in a global perspective. Joint ILO–Eurofound report. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_696174.pdf
- Faces, M. y Herrera, S. (2017). *La gestión directiva y su incidencia en la satisfacción Laboral*. Revista Electrónica Sobre Tecnología, Educación Y Sociedad, 4(7). <https://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/671>
- Gibson, J., Ivancevich, J., Donnelly, J. y Konopaske, R. (2011). *Organizaciones. Comportamiento, estructura y procesos*. Decimotercera edición. Edit. McGraw-Hill/Interamericana Editores S.A. https://www.academia.edu/39262462/Organizaciones_Comportamiento_e_structura_y_procesos
- González, S., Viteri, D., Izquierdo, A., & Verdezoto, G. (2020). *Modelo de gestión administrativa para el desarrollo empresarial del Hotel Barros en la ciudad de Quevedo*. Revista Universidad y Sociedad, 12(4), 32-37. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v12n4/2218-3620-rus-12-04-32.pdf>
- Griffin, R. (2021). *Management*. (13va Edición). Cengage Learning. https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=8uUXEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=administrative+management+definitions&ots=kZvrZm_1tO&sig=QTYgwAQRfYwWln-Rdoc-XdkAuwQ&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Guzmán, R. (2018). *Gestión administrativa y la satisfacción laboral de la oficina descentralizada de procesos electorales – Alto Amazonas – ONPE 2016*. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/20853/Guzm%C3%A1n_ZRH.pdf?sequence=1
- Jamieson, S. (2022). Likert scale. Encyclopedia Britannica. <https://www.britannica.com/topic/Likert-Scale>

- Jeni, F., Mutsuddi, P., Dass, S. y Momotaj (2020). *The Impact of Rewards on Employee Performance: A Study of Commercial Banks in Noakhali Region*. Journal of Economics, Management and Trade 26(9): 28-43, 2020; Article no. JEMT.62426.
https://www.researchgate.net/publication/349237997_The_Impact_of_Rewards_on_Employee_Performance_A_Study_of_Commercial_Banks_in_Noakhali_Region
- Joseph, C. (2021). *La gestión administrativa como predictora de la satisfacción laboral de docentes de la Unión Colombiana del Sur*. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad de Montemorelos.
<https://dspace.um.edu.mx/bitstream/handle/20.500.11972/1338/Tesis%20Cindy%20Joseph%20Trejos.pdf?sequence=1>
- Kerzner, H. (2017). *Project Management: A Systems Approach to Planning, Scheduling, and Controlling*. 13VA Edition. Wiley Editorial.
https://books.google.com.pe/books?hl=es&lr=&id=xIASDgAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR19&dq=planning+definiciones+in+management&ots=Xc6nTRQYDX&sig=pHcr9tUWuhPYSuFTcoc7_ulXmck&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Leroy, R. (2020). *What Is the Big Deal About Populations in Research?* Progress in Transplantation 2020, Vol. 30(1) 3ª 2019, NATCO. DOI: 10.1177/1526924819893795.
<https://journals.sagepub.com/doi/pdf/10.1177/1526924819893795>
- Loor, J. y Risco, J. (2021). *Incidencia de la gestión administrativa en la satisfacción laboral de los servidores públicos del Gobierno Autónomo Descentralizado Municipal Tosagua periodo 2020*. (Tesis de pregrado). Repositorio Digital de la Escuela Superior Politécnica Agropecuaria De Manabí Manuel Félix López.
<https://repositorio.espam.edu.ec/bitstream/42000/1525/1/TTAP56D.pdf>
- López, R., Avello, R., Palmero, D., Sánchez, S., & Quintana, M. (2019). *Validación de instrumentos como garantía de la credibilidad en las investigaciones*

científicas. Revista Cubana de Medicina Militar, 48(2(Sup)), 441-450.
<http://www.revmedmilitar.sld.cu/index.php/mil/article/view/390/331>

Marcó, F., Loguzzo, H. y Fedi, J. (2016). *Introducción a la Gestión y Administración en las Organizaciones*. 2ª ed. Edit. Universidad Nacional Arturo Jauretche.
<https://biblioteca.unaj.edu.ar/wp-content/uploads/sites/8/2017/02/Introduccion-gestion-y-administracion-organizaciones.pdf>

Márquez, J., Cardoso, D., Carreño, L. y Bobadilla, S. (2017). *Gestión administrativa en MIPYMES sur Estado de México, 2016*. Ricea Revista Iberoamericana de Contaduría, Economía y Administración. Vol. 6 Núm. 11 (2017): Enero - Junio 2017. <https://doi.org/10.23913/ricea.v6i11.87>

Neill, D. y Cortez, L. (2017). *Procesos y Fundamentos de la Investigación Científica*. 1ra Edición. Editorial UTMACH.
<http://repositorio.utmachala.edu.ec/bitstream/48000/14232/1/Cap.4-Investigaci%C3%B3n%20cuantitativa%20y%20cualitativa.pdf>

Noël, R., Miranda, D., Cechinel, C., Riquelme, F., Primo, T.T., Munoz, R. (2022). *Visualizing Collaboration in Teamwork: A Multimodal Learning Analytics Platform for Non-Verbal Communication*. Appl. Sci. 2022, 12, 7499.
<https://doi.org/10.3390/app12157499>

Pancasila, I., Haryono, S. & Sulisty, B. (2020). *Effects of Work Motivation and Leadership toward Work Satisfaction and Employee Performance: Evidence from Indonesia*. The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(6), 387–397.
<https://doi.org/10.13106/JAFEB.2020.VOL7.NO6.387>

Perceros, J. (2019). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en una institución militar prestadora de los servicios de salud, Lima 2019*. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/36455/Peceros_SJ.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Pérez, A. (2018). *Satisfacción laboral y la gestión administrativa de los GADs Municipales de la provincia de Tungurahua*. Ecuador. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad Técnica de Ambato. <https://repositorio.uta.edu.ec/bitstream/123456789/28321/1/45%20GTH.pdf>
- Phillips, A., Durning, S. y Artino, A. (2021). *Survey Methods for Medical and Health Professions Education: A six-step approach*. Elsevier Health Sciences Edit. https://books.google.com.pe/books?id=eI0oEAAAQBAJ&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false
- Pinedo, C. (2020). *Gestión administrativa y satisfacción laboral en los trabajadores del Centro Emergencia Mujer, Yurimaguas 2020*. (Tesis de maestría). Repositorio de la Universidad Cesar Vallejo. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/50946/Pinedo_SCV-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Quiroga, F. (05 de abril del 2020). *Gestión Administrativa: Concepto y Beneficios*. Tu economía fácil. <https://tueconomiafacil.com/gestion-administrativa-concepto-y-beneficios/>
- Rahi S (2017). *Research Design and Methods: A Systematic Review of Research Paradigms, Sampling Issues and Instruments Development*. Int J Econ Manag Sci 6: 403. DOI: 10.4172/2162-6359.1000403. <https://pdfs.semanticscholar.org/d957/e1a07a961a572ce70f7d5845cb423ac8f0be.pdf>
- Rahman, M., Tabash, M., Salamzadeh, A., Abdul, S. y Rahaman, S. (2022). *Sampling techniques (probability) for quantitative social science researchers: a conceptual guideline with examples*. SEEU Review, Volume 17 Issue 1, 2022. https://www.researchgate.net/profile/Md-Rahman-68/publication/361694902_Sampling_Techniques_Probability_for_Quantitative_Social_Science_Researchers_A_Conceptual_Guidelines_with_Examples/links/62bffd7c894d625717c04013/Sampling-Techniques-

Probability-for-Quantitative-Social-Science-Researchers-A-Conceptual-Guidelines-with-Examples.pdf

Robbins, S. y Judge, T. (2009). *Comportamiento organizacional*. Decimotercera edición. Edit. Pearson Educación.
https://frrq.cvg.utn.edu.ar/pluginfile.php/15550/mod_resource/content/0/R_OBBINS%20comportamiento-organizacional-13a-ed-_nodrm.pdf

Salazar, D., Diaz, P., Benalcázar, L. y Acuña, J. (2018). *Gestión administrativa en establecimientos de alimentos y bebidas ubicados en el sector de La Ronda del centro histórico de la ciudad de Quito (Ecuador)*. Revista Interamericana de Ambiente y Turismo. Vol. 14, N°1, p.2-13 - 2018
<https://www.scielo.cl/pdf/riat/v14n1/0718-235X-riat-14-01-00002.pdf>

Santos, G. (2017). *Validez y confiabilidad del cuestionario de calidad de vida SF-36 en mujeres con LUPUS, Puebla*. (Tesis pregrado). Repositorio digital de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla
<https://www.fcfm.buap.mx/assets/docs/docencia/tesis/ma/GuadalupeSantosSanchez.pdf>

Soto, J. (2018). *Gestión administrativa y desempeño laboral en la municipalidad distrital de Poroy Cusco 2018*. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/33920/soto_cj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Torres, J. (2019). *Gestión Administrativa y Satisfacción Laboral en la empresa de calzado GRUPO MARMANI S.A.C. del distrito El Porvenir, Trujillo 2019*. (Tesis de maestría). Repositorio digital de la Universidad Cesar Vallejo.
https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/37817/torres_oj.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Tüzünkan, D. y Altıntaş, V. (2018). *Contemporary Human Resource Management in the Tourism Industry*. IGI Global.
<https://books.google.com.pe/books?id=P4hoDwAAQBAJ&pg=PA1&lpg=P>

A1&dq=10.4018/978-1-5225-5760-9.ch01&source=bl&ots=E5u2u-
JSus&sig=ACfU3U34VIHS6x97FENesytRslfFonXJvA&hl=es-
419&sa=X&ved=2ahUKEwjFmc3mp7j8AhWIHLkGHTG9C9IQ6AF6BAgIE
AM#v=onepage&q=10.4018%2F978-1-5225-5760-9.ch01&f=false

Villagrán, S., Vasconcelos, M., Espinoza, J. y Padilla, R. (2022). *Factores de riesgo psicosocial*. Editorial LEED.
https://books.google.com.pe/books?id=RX5ZEAAAQBAJ&dq=reto+de+trabajo+definicion+segun+autores&source=gbs_navlinks_s

ANEXOS

Anexo 1: Matriz de operacionalización de variables

Matriz de operacionalización de la variable Gestión administrativa

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTIÓN ADMINISTRATIVA	Chiavenato (2006) afirma que involucra realizar de una cadena de acciones íntimamente relacionadas que coordinan el trabajo de un equipo, las cuales están orientadas a lograr los objetivos, a través de la óptima realización de todos los procesos administrativos.	Operacionalmente se define mediante las dimensiones: planeación, organización, dirección, control, y sus indicadores los mismos que serán medidos mediante un cuestionario.	Planificación	Toma de decisiones	Ordinal Likert: Muy deficiente (1) Deficiente (2) Aceptable (3) Bueno (4) Muy bueno (5)
				Elaboración de planes	
				Administración estratégica	
			Organización	Estructura	
				Diseño organizacional	
				Recursos humanos	
			Dirección	Motivación	
				Liderazgo	
				Trabajo en equipo	
				Comunicación	
Control	Evaluación del desempeño				
	Medidas de control administrativo				

Matriz de operacionalización de la variable Satisfacción Laboral

VARIABLES	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
SATISFACCIÓN LABORAL	Para Robbins y Judge (2013), se determina como una percepción positiva hacia el campo laboral, que nace de la apreciación que presentan los miembros de esta. Donde un individuo con una elevada satisfacción en el trabajo posee afecciones buenas por lo que realiza, muy por lo contrario, otro insatisfecho se siente descontento.	Operacionalmente se define mediante las dimensiones: reto del trabajo, sistema de recompensas, condiciones favorables, apoyo y colaboración.	Reto del trabajo	Trabajo intelectualmente estimulante	Ordinal Likert: Nunca (1) Casi nunca (2) A veces (3) Casi siempre (4) Siempre (5)
				Naturaleza del trabajo	
				Logro	
				Identidad de la tarea	
			Sistema de recompensas	Reconocimiento	
				Demandas del trabajo	
				Estándares de salario	
				Equidad - desigualdad	
				Oportunidades de ascender	
			Condiciones favorables	Políticas de ascensos	
				Rotación del personal	
				Condiciones favorables de trabajo	
				Clima organizacional	
Apoyo y colaboración	Autonomía				
	Expectativas				
	Colegas cooperadores				
Relaciones con los compañeros					
Líderes tolerantes					

Anexo 2: Matriz de consistencia

PROBLEMA	OBJETIVOS	HIPÓTESIS	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	METODOLOGÍA
<p>PROBLEMA GENERAL</p> <p>¿Cuál es la relación entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?</p>	<p>OBJETIVO GENERAL</p> <p>Determinar la relación entre la gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p>	<p>HIPÓTESIS GENERAL</p> <p>Hi: Existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p> <p>Ho: No existe una relación significativa entre la gestión administrativa y la satisfacción laboral en una empresa privada de</p>	<p>Gestión Administrativa</p>	<p>Planeación</p> <p>Organización</p> <p>Dirección</p>	<p>Toma de decisiones</p> <p>Elaboración de planes</p> <p>Administración estratégica</p> <p>Estructura</p> <p>Diseño organizacional</p> <p>Recursos humanos</p> <p>Motivación</p> <p>Liderazgo</p>	<p>Tipo de investigación:</p> <p>Aplicada</p> <p>Diseño de investigación:</p> <p>No experimental</p> <p>Descriptiva</p> <p>Correlacional</p> <p>Población:</p> <p>50</p>

<p>PROBLEMAS ESPECÍFICOS</p> <p>¿Cuál es la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?</p> <p>¿Cuál la relación entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros Chimbote – 2022?</p> <p>¿Cuál la relación entre la dirección y la satisfacción</p>	<p>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</p> <p>Identificar la relación entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p> <p>Describir la relación entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p>	<p>servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p> <p>HIPOTESIS ESPECÍFICAS</p> <p>Existe una relación significativa entre la planificación y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre la organización y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p>	<p>Satisfacción laboral</p>	<p>Control</p> <p>Reto del trabajo</p> <p>Sistema de recompensas</p>	<p>Trabajo en equipo Comunicación</p> <p>Evaluación del desempeño Medidas de control administrativo</p> <p>Trabajo intelectualmente estimulante Naturaleza del trabajo Logro Identidad de la tarea</p> <p>Reconocimiento Demandas del trabajo Estándares de salario</p>	<p>Muestra: 50</p> <p>Técnica: Encuesta</p> <p>Instrumento: Cuestionario</p>
--	--	---	-----------------------------	---	---	---

<p>laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?</p> <p>¿Cuál la relación entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022?</p>	<p>Indicar la relación entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p> <p>Analizar la relación entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p>	<p>Existe una relación significativa entre la dirección y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p> <p>Existe una relación significativa entre el control y la satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.</p>		<p>Condiciones favorables</p> <p>Apoyo y colaboración</p>	<p>Equidad - desigualdad</p> <p>Oportunidades de ascender</p> <p>Políticas de ascensos</p> <p>Rotación del personal</p> <p>Condiciones favorables de trabajo</p> <p>Clima organizacional</p> <p>Autonomía</p> <p>Expectativas</p> <p>Colegas cooperadores</p> <p>Relaciones con los compañeros</p> <p>Líderes tolerantes</p>	
--	--	---	--	---	--	--

Anexo 3: Constancia de aceptación.

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

Chimbote, 23 de septiembre de 2022

Señores:

Escuela de Administración

Universidad César Vallejo – Campus Chimbote.

A través del presente, Ángel Rusbel Ávila Chavez, identificado (a) con DNI N° 32804987 de la empresa **SGP BUSINESS SRL** con el cargo de Jefe de Recursos Humanos, me dirijo a su representada a fin de dar a conocer que las siguientes personas:

- a) Sharon Ertly Olaya Colquis
- b) Rogger Iván Ponte Ayala

Están autorizadas para:

- a) Recoger y emplear datos de nuestra organización a efecto de la realización de su proyecto y posterior tesis titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022"

SI No

- b) Emplear el nombre de nuestra organización dentro del referido trabajo

SI No

Lo que le manifestamos para los fines pertinentes, a solicitud de los interesados.

Atentamente,

SGP BUSINESS S.R.L.

Ángel Rusbel Ávila Chavez
JEFE DE RECURSOS HUMANOS
Firma y Sello

Nombre y Apellidos... ANGEL RUSBEL ÁVILA CHAVEZ
Cargo... JEFE DE RECURSOS HUMANOS

Anexo 4: Instrumentos

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque “+” o “x” la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

Muy deficiente 1	Deficiente 2	Aceptable 3	Bueno 4	Muy bueno 5
----------------------------	------------------------	-----------------------	-------------------	-----------------------

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Planificación						
1	Cómo consideras la toma de decisiones en la empresa.					
2	Cómo consideras las decisiones que se toman en el área donde te desempeñas.					
3	Cómo consideras los planes de trabajo por área en la empresa.					
4	Cómo consideras el trabajo en base a las metas establecidas en la empresa.					
5	Cómo consideras la aplicación de estrategias administrativas en la empresa.					
6	Cómo consideras tu participación en el análisis interno que se realiza en la empresa.					
Dimensión: Organización						
7	Cómo consideras la organización de las áreas de la empresa.					
8	Cómo consideras que es tu desempeño en la empresa.					
9	Cómo consideras la designación de los cargos en la empresa.					
10	Cómo consideras a las políticas generales vigentes en la empresa.					
11	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal según las necesidades de la empresa.					
12	Cómo consideras la selección y reclutamiento del personal administrativo en empresa.					
Dimensión: Dirección						

13	Cómo consideras tu comportamiento ante terceros en tu área de trabajo.					
14	Cómo son tus relaciones interpersonales con los demás trabajadores de la empresa.					
15	Cómo consideras la motivación que se te brinda en la empresa.					
16	Cómo consideras tu satisfacción personal en la empresa.					
17	Cómo consideras el liderazgo de tus jefes en la empresa.					
18	Cómo consideras el logro de tus objetivos trazados según el liderazgo de tus jefes.					
Dimensión: Control						
19	Cómo consideras tu empleo de estrategias de control anticipadas a los problemas.					
20	Cómo consideras los sistemas de control en el área donde te desempeñas.					
21	Cómo consideras los patrones de desarrollo de tus actividades laborales.					
22	Cómo evalúas tu desempeño laboral en el área donde laboras.					
23	Cómo consideras los mecanismos de control al momento de presentarse algún problema.					
24	Qué tales son las aplicaciones de los mecanismos correctivos luego de que haya ocurrido algún problema.					

Fuente: Bernal (2020) adaptado por Olaya y Ponte (2022).

Cuestionario

Para responder piense en lo que realmente sucede en su centro laboral, no hay respuestas correctas o incorrectas, refleje su criterio, las preguntas tienen 5 niveles de respuesta, solo marque "+" o "x" la alternativa de su elección, no marque dos opciones. Sus respuestas son confidenciales y anónimas, muchas gracias por su valiosa colaboración.

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

Ítems		Alternativas de respuestas				
		1	2	3	4	5
Dimensión: Reto del trabajo						
1	Tu trabajo estimula tus ganas de superación.					
2	Te produce satisfacción tu trabajo por sí mismo.					
3	Tu puesto de trabajo te brinda las oportunidades de realizar las cosas en las que destacas.					
4	Si el trabajo tiene mayor o menor éxito, te consideras responsable.					
5	Pones todo de tu parte por desempeñarte bien en tu trabajo.					
Dimensión: Sistema de recompensas						
6	Cuando realizas un buen trabajo, recibes algún tipo de reconocimiento.					
7	La empresa ofrece puestos de trabajo constantemente.					
8	Participas en las decisiones de tu área, oficina.					
9	Percibes un salario básico que te brinda cierta estabilidad económica.					
10	Las cargas de trabajo están bien repartidas.					
11	Las condiciones salariales que recibes en tu empleo satisfacen tus necesidades básicas.					
12	La empresa valora tu trabajo y te brinda oportunidades de ascenso.					
13	Tienes muchas posibilidades de promoción en la empresa.					
14	La rotación del personal presenta "igualdad" y "justicia".					
Dimensión: Condiciones favorables						
15	La empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales.					

16	Cuentas con todos los bienes y materiales para tu mejor desempeño laboral.					
17	Tienes la libertad para elegir su propio método de trabajo.					
18	La distribución física del área de trabajo ¿facilita la realización de sus labores?					
19	Creer que las reglas y procedimientos contribuyen hacer bien el trabajo.					
Dimensión: Apoyo y colaboración						
20	Tus compañeros son amables y siempre cooperan contigo.					
21	Creer que tu jefe valora el esfuerzo que haces en tu trabajo.					
22	Tu jefe te apoya y te explica de manera clara y completa las tareas a realizar.					
23	Sientes que tus compañeros asumen con responsabilidad cada reto que su trabajo merece.					

Fuente: Bernal (2020) adaptado por Olaya y Ponte (2022).

Anexo 5: Ficha Técnica del instrumento

Ficha Técnica del instrumento para medir la variable Gestión Administrativa

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre gestión administrativa
Autor	Bernal, V (2020)
Adaptado por	Olaya, S. y Ponte, R. (2022)
Lugar	SGP Business SRL
Fecha de aplicación	Noviembre 2022
Objetivo	Determinar el nivel de gestión administrativa en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.
Número de Ítems	24 interrogantes con respuestas tipo Escala de Likert: Muy deficiente (1), deficiente (2), aceptable (3), bueno (4), muy bueno (5).
Administrado a	SGP Business
Tiempo	20 minutos aproximadamente
Margen de error	5 %
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Eficiente (120-88), Regular (87-56) e Ineficiente (55-24).

**Ficha Técnica del instrumento para medir la variable Satisfacción
Laboral**

Nombre del instrumento	Cuestionario sobre satisfacción laboral
Autores	Bernal, V (2020)
Adaptado por	Olaya, S. y Ponte, R. (2022)
Lugar	SGP Business SRL
Fecha de aplicación	Noviembre 2022
Objetivo	Determinar el nivel de satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote – 2022.
Número de Ítems	23 interrogantes con respuestas tipo Escala de Likert: Nunca (1), casi nunca (2), a veces (3), casi siempre (4), siempre (5).
Administrado a	SGP Business
Tiempo	20 minutos aproximadamente
Margen de error	5 %
Observaciones	Los niveles y rangos establecidos son: Muy satisfecho (115-85), Satisfecho (84-54) e Insatisfecho (53-23).

Anexo 6: Prueba de Normalidad

	Pruebas de normalidad					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
GESTION ADMINISTRATIVA	,316	50	,000	,791	50	,000
SATISFACCIÓN LABORAL	,261	50	,000	,823	50	,000

a. Corrección de significación de Lilliefors

Anexo 7: Prueba de medición

Grado de relación según coeficiente de correlación.

Rango	Relación
-0.91 a -1.00	Correlación negativa perfecta
-0.76 a -0.90	Correlación negativa muy fuerte
-0.51 a -0.75	Correlación negativa considerable
-0.11 a -0.50	Correlación negativa media
-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0	No existe correlación
+0.01 a +0.10	Correlación positiva débil
+0.11 a +0.50	Correlación positiva media
+0.51 a +0.75	Correlación positiva considerable
+0.76 a +0.90	Correlación positiva muy fuerte
+0.91 a +1.00	Correlación positiva perfecta

Fuente: Basada en (Hernández & Fernández, 1998).

Anexo 8: Base de datos de las variables

VARIABLE I: GESTIÓN ADMINISTRATIVA																														
N° de Trabajadores	Dimensión: Planificación							Dimensión: Organización							Dimensión: Dirección							Dimensión: Control						Total de la Variable	Promedio de la Variable	
	Pregunta N° 1	Pregunta N° 2	Pregunta N° 3	Pregunta N° 4	Pregunta N° 5	Pregunta N° 6	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 7	Pregunta N° 8	Pregunta N° 9	Pregunta N° 10	Pregunta N° 11	Pregunta N° 12	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	Pregunta N° 15	Pregunta N° 16	Pregunta N° 17	Pregunta N° 18	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 19	Pregunta N° 20	Pregunta N° 21	Pregunta N° 22	Pregunta N° 23	Pregunta N° 24			Promedio de la dimensión
1	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	85	4
2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	84	4
3	2	3	4	3	3	3	3	2	3	2	5	5	4	4	4	5	1	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	3	77	3
4	3	4	4	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	84	4
5	1	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	3	3	4	5	3	4	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	79	3
6	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	4	4	4	4	4	5	3	2	4	84	4
7	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	98	4
8	5	5	3	3	3	5	4	5	5	3	4	3	5	4	5	5	3	4	5	4	4	3	3	3	4	3	4	3	95	4
9	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	67	3
10	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	5	5	3	3	2	3	4	3	3	4	4	3	3	3	72	3
11	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	90	4
12	3	3	2	2	3	4	3	1	4	2	4	3	4	3	4	5	2	2	5	4	4	5	3	3	5	4	3	4	80	3
13	4	5	4	4	3	5	4	4	5	4	5	3	4	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	105	4
14	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	102	4
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	96	4
16	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	2	4	3	5	5	4	3	3	3	4	2	3	3	5	3	3	3	79	3
17	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	84	4
18	5	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4	3	5	4	4	5	5	4	4	4	102	4
19	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	76	3
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	97	4
21	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	72	3
22	3	3	2	3	2	4	3	3	5	2	3	3	3	3	5	4	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	80	3
23	2	3	3	3	2	3	3	1	3	2	3	1	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	64	3
24	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	100	4
25	3	3	3	3	4	4	3	2	4	2	3	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	4	4	2	3	76	3
26	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	87	4
27	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	4	2	3	3	5	5	3	4	3	3	4	4	2	4	4	3	3	3	80	3
28	2	2	2	1	1	3	2	2	4	1	3	2	1	2	3	4	2	3	2	3	3	3	3	2	4	2	2	3	57	2
29	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4	106	4
30	2	4	4	3	1	3	3	3	4	1	2	3	1	2	5	4	2	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	73	3
31	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	94	4
32	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	3	4	110	5
33	4	3	4	5	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	87	4
34	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	89	4
35	3	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	3	3	4	5	5	4	4	5	4	5	4	3	4	5	4	3	4	93	4
36	3	5	3	3	4	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	79	3
37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	76	3
38	4	4	4	4	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	81	3
39	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	91	4
40	4	3	3	3	2	4	3	3	5	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	5	3	3	3	81	3
41	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	82	3
42	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	104	4
43	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	84	4
44	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	112	5
45	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	90	4
46	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	99	4
47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	116	5
48	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	87	4
49	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	83	3
50	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	91	4

VARIABLE II: SATISFACCIÓN LABORAL																									Total de la Variable	Promedio de la Variable			
N° de Trabajadores	Dimensión: Reto de trabajo						Dimensión: Sistemas de recompensas								Dimensión: Condiciones favorables						Dimensión: Apoyo y colaboración								
	Pregunta N° 1	Pregunta N° 2	Pregunta N° 3	Pregunta N° 4	Pregunta N° 5	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 6	Pregunta N° 7	Pregunta N° 8	Pregunta N° 9	Pregunta N° 10	Pregunta N° 11	Pregunta N° 12	Pregunta N° 13	Pregunta N° 14	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 15	Pregunta N° 16	Pregunta N° 17	Pregunta N° 18	Pregunta N° 19	Promedio de la dimensión	Pregunta N° 20	Pregunta N° 21			Pregunta N° 22	Pregunta N° 23	Promedio de la dimensión
1	5	5	5	4	5	5	5	3	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	101	4
2	4	4	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	5	5	3	2	5	4	4	4	4	5	4	86	4
3	3	4	4	3	5	4	2	1	4	3	4	3	2	1	5	3	5	4	3	4	3	4	5	3	3	4	4	78	3
4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	2	3	3	4	3	2	4	3	2	4	3	4	4	4	4	4	79	3
5	2	2	3	4	4	3	4	1	3	1	3	4	3	3	1	3	3	5	5	1	5	4	5	1	3	5	4	71	3
6	5	4	4	4	5	4	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	5	4	3	4	4	4	5	4	3	4	4	86	4
7	5	3	3	5	5	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	5	4	4	4	4	85	4
8	5	5	5	5	5	5	3	3	5	2	5	4	4	3	3	4	3	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	99	4
9	3	4	4	5	5	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	5	3	3	3	4	3	3	79	3
10	5	5	4	5	5	5	2	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	80	3
11	3	3	3	4	5	4	2	4	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	5	3	5	3	4	5	4	76	3
12	3	5	5	5	5	5	1	4	3	2	3	3	2	2	2	2	2	4	3	4	4	3	4	3	2	5	4	76	3
13	5	5	5	5	5	5	1	3	5	1	3	1	3	2	2	2	5	5	4	4	4	4	3	3	5	4	4	83	4
14	3	3	2	5	5	4	1	4	3	2	3	1	3	3	5	3	5	5	1	2	4	3	1	3	5	5	4	74	3
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	92	4
16	4	4	3	5	5	4	3	2	5	3	2	3	3	4	3	3	4	2	5	3	3	3	5	4	3	3	4	81	4
17	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85	4
18	3	3	2	5	5	4	1	4	3	2	3	1	3	3	5	3	5	5	1	2	4	3	1	3	5	5	4	74	3
19	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	76	3
20	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	109	5
21	4	5	4	5	5	5	3	4	3	4	3	4	2	1	4	3	5	3	5	5	5	4	5	4	4	5	4	92	4
22	1	2	2	4	5	3	1	4	4	5	1	4	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	4	4	4	2	4	65	3
23	4	5	4	5	5	5	1	3	1	3	3	4	2	2	3	2	3	2	4	3	2	3	4	3	2	4	3	72	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	115	5
25	4	3	3	5	5	4	1	3	2	3	2	3	2	2	1	2	3	3	3	2	5	3	3	2	2	3	2	65	3
26	5	5	5	3	5	5	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	90	4
27	4	5	4	2	5	4	2	2	2	3	1	3	3	2	1	2	5	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	68	3
28	3	4	4	5	5	4	2	2	4	1	1	1	1	1	1	2	2	2	1	3	3	2	3	2	3	2	3	56	2
29	3	5	5	2	5	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99	4
30	2	1	1	5	4	3	1	4	3	1	2	1	3	3	3	2	1	3	4	3	5	3	3	5	5	3	4	66	3
31	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	114	5
32	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	108	5
33	4	4	4	3	5	4	2	4	3	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	3	3	3	3	87	4
34	4	4	4	5	5	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	87	4
35	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	5	4	4	4	4	88	4
36	3	3	4	4	5	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	82	4
37	5	5	4	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	81	4
38	4	3	3	4	5	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	79	3
39	5	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	85	4
40	3	3	3	3	5	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	78	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	5	3	4	4	82	4
42	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	3	4	4	4	5	4	5	5	5	103	4
43	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	81	4
44	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	5	5	108	5
45	4	3	3	5	4	4	3	3	4	5	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	78	3
46	5	3	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	93	4
47	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	104	5
48	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	5	3	80	3
49	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	74	3
50	3	3	3	4	5	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	73	3



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, CHAVEZ VERA KERWIN JOSE, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - CHIMBOTE, asesor de Tesis titulada: "Gestión administrativa y satisfacción laboral en una empresa privada de servicios pesqueros, Chimbote - 2022", cuyos autores son OLAYA COLQUIS SHARON ERLY, PONTE AYALA ROGGER IVAN, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 27.00%, 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, 19 de Enero del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
CHAVEZ VERA KERWIN JOSE CARNET EXT.: 003058624 ORCID: 0000-0003-2842-2099	Firmado electrónicamente por: KJCHAVEZVE el 19- 01-2023 08:14:40

Código documento Trilce: TRI - 0523874