



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

La gestión administrativa y satisfacción de los colaboradores
de la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO PROFESIONAL DE:
Licenciada en Administración de Empresas**

AUTORAS:

Campos Bazán, Catherine Grabiela (orcid.org/0000-0003-1509-6060)
Quiroz Balarezo, Galia Alejandra (orcid.org/0000-0001-7635-249X)

ASESORA:

Dr. Rojas Romero, Karin Corina (orcid.org/0000-0002-6867-0778)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Gestión de Organizaciones

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2023

Dedicatoria

Dios siempre ha estado conmigo en todo momento por cuidarme en cada decisión que he tomado en mi joven vida, ahora fruto de mi esfuerzo y trabajo constante le dedico esta tesis. A mis padres, por todas sus muestras de amor y ejemplo para guiarme a culminar este proyecto de vida, asimismo dedico este trabajo de investigación a mi amada familia y amigos.

Agradecimiento

A Dios por ser luz, y darnos lo bueno de la vida, que con su apoyo nos da la fortaleza para afrontar y superar todo reto de la vida. A nuestras familias por compartir con nosotras sus nobles consejos de superación y muestras de afecto en cada logro obtenido en nuestras carreras profesionales. A todos nuestros docentes por su preparación y entrega de conocimientos, un agradecimiento muy especial también a nuestra asesora Dr. Karin Corina Rojas Romero por haber contribuido con su apoyo y guía a fin de cumplir con satisfacción nuestra tesis.



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, KARIN CORINA ROJAS ROMERO, docente de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - TRUJILLO, asesor de Tesis titulada: "La Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022", cuyos autores son QUIROZ BALAREZO GALIA ALEJANDRA, CAMPOS BAZAN CATHERINE GRABIELA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 20.00%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

TRUJILLO, 11 de Marzo del 2023

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
KARIN CORINA ROJAS ROMERO DNI: 32645104 ORCID: 0000-0002-6867-0778	Firmado electrónicamente por: KCROJAS el 11-03- 2023 21:55:13

Código documento Trilce: TRI - 0536316



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

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

Declaratoria de Originalidad de los Autores

Nosotros, CAMPOS BAZAN CATHERINE GRABIELA, QUIROZ BALAREZO GALIA ALEJANDRA estudiantes de la FACULTAD DE CIENCIAS EMPRESARIALES de la escuela profesional de ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC -TRUJILLO, declaramos bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022", es de nuestra autoría, por lo tanto, declaramos que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. Hemos mencionado todas las fuentes empleadas, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes.
3. No ha sido publicada, ni presentada anteriormente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
4. Los datos presentados en los resultados no han sido falseados, ni duplicados, ni copiados.

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

Nombres y Apellidos	Firma
QUIROZ BALAREZO GALIA ALEJANDRA : 76934229 ORCID: 0000-0001-7635-249X	Firmado electrónicamente por: GALIAQB el 03-04- 2023 00:41:49
CAMPOS BAZAN CATHERINE GRABIELA : 71790432 ORCID: 0000-0003-1509-6060	Firmado electrónicamente por: CATHERINECB el 03- 04-2023 00:40:23

Código documento Trilce: INV - 1336783

Índice de contenidos

Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Declaratoria de Autenticidad del Asesor	iv
Declaratoria de Originalidad de los Autores	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Indice de gráficos y figuras	viii
Resumen	ix
Abstract	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MARCO TEÓRICO	4
III. METODOLOGÍA	9
3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación	9
3.2. Variables y operacionalización	9
3.3. Población, muestra y muestreo	10
3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	11
3.5. Procedimientos	12
3.6. Métodos de análisis de datos	13
3.7. Aspectos éticos	13
IV. RESULTADOS	14
V. DISCUSIÓN	20
VI. CONCLUSIONES	25
VII. RECOMENDACIONES	28
REFERENCIAS	30
ANEXOS	35

Índice de tablas

Tabla 1: Prueba de correlación Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores en OCEAN EVI, 2022	14
Tabla 2: Tabla de frecuencia dimensiones de la Gestión administrativa	15
Tabla 3: Tabla de frecuencia dimensiones de la Satisfacción de los colaboradores	16
Tabla 4: Prueba de correlación Gestión administrativa y Satisfacción con la supervisión en OCEAN EVI, 2022	17
Tabla 5: Prueba de correlación Gestión administrativa y Satisfacción con el ambiente físico en OCEAN EVI, 2022	18
Tabla 6: Prueba de correlación Gestión administrativa y Satisfacción con las prestaciones recibidas en OCEAN EVI, 2022	19

Índice de gráficos y figuras

Figura 1: Variable Gestión administrativa	15
Figura 2: Variable Satisfacción de los colaboradores	16

Resumen

El objetivo de la investigación fue: Determinar la relación entre Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores en la empresa OCEAN EVI S.A.C, Cajamarca, 2022. Se realizó una investigación del tipo aplicada, con diseño descriptivo y de nivel correlacional. Los encuestados fueron 10 administradores de las áreas administrativas de la empresa OCEAN EVI S.A.C en la ciudad de Cajamarca. Se ejecutó dos tipos de instrumento, uno por cada variable de estudio. Los resultados esta investigación proporcionaron una información sobre la relación entre la planeación administrativa, organización administrativa, dirección administrativa, control administrativo y la Gestión administrativa. Concluyendo que existe relación positiva alta de 0.78 en correlación de Pearson de la Gestión administrativa sobre la Satisfacción de los colaboradores, no excelente, por tanto, la empresa OCEAN EVI S.A.C sin embargo posee una Satisfacción de los colaboradores adecuada con oportunidades de mejora.

Palabras clave: Gestión administrativa, Satisfacción de los colaboradores, planeación, organización, control.

Abstract

The objective of the research was: To determine the relationship between administrative management and Employee Satisfaction in the company OCEAN EVI S.A.C, Cajamarca, 2022. An applied type of investigation was carried out, with a descriptive design and a correlational level. The respondents were 10 administrators of the administrative areas of the company OCEAN EVI S.A.C in the city of Cajamarca. Two types of instrument were executed, one for each study variable. The results of this research provide information on the relationship between administrative planning, administrative organization, administrative direction, administrative control and administrative management. Concluding that there is a high positive relationship of 0.78 in Pearson's correlation of administrative management on employee satisfaction, not excellent, therefore, the company OCEAN EVI S.A.C, however, has an adequate Employee Satisfaction with opportunities for improvement.

Keywords: Administrative management, Employee satisfaction, planning, organization, control.

I. INTRODUCCIÓN

Actualmente las organizaciones constantemente tienden a mejorar sus procesos, esto debido al factor tiempo, el cual provoca diversos acontecimientos variando las claves que las hacían competitivas en el mercado, es por ello que el enfoque en la Gestión administrativa es de interés mundial, y relevante tanto en el sector público como privado, tanto a gobiernos como industrias, ante ello, investigaciones realizadas a nivel mundial por Oxford (2022), el 60% de los empleados en época de pandemia no está satisfecho con su empleo, considerando reevaluar esto debido a las deficiencias en sus operaciones, políticas, tecnología y flexibilidad de horarios, y sobre todo la mala gestión de las organizaciones. Mejorar la administración en los últimos años, además debe ser orientado a resolver distintos desafíos en el sector privado como la demografía, el desarrollo tecnológico, globalización ESAN (2016), o en el sector público en diversos factores desde lo sociocultural, socioeconómico y medioambiental además de transparencia, los éticos, sistema de gobiernos electrónico para la información, ONU (2015).

En el tiempo dicha administración en las empresas, se ha visto inmersa en un sin fin de cambios generacionales, dado que las personas han ido explorando diferentes temas, necesidades a partir de distintos espacios y tiempos. Notoriamente la tecnología actual en las personas provoca que estos cambios se aceleren en función de sus últimas modificaciones. Es por ello que hallar la clave de una óptima Gestión administrativa para competir y satisfacer a sus colaboradores toma mayor relevancia dado que cada día estos son más exigentes, puesto que el entorno y las circunstancias los obligan a serlo, como señala ESAN (2020), en la pandemia sanitaria, los consumidores han cambiado sus hábitos.

A nivel nacional, la administración en las organizaciones durante los últimos años hasta el 2022, han tenido que adecuarse rápidamente para afrontar de la mejor manera posible unas afectaciones económicas producto del COVID-19 entre otros factores por la inestabilidad política, apoyados certeramente en las nuevas tecnologías, con la digitalización y tendencias de consumo, Gestión (2022).

En el ámbito local OCEAN EVI S.A.C es una empresa 100% peruana que se dedicada a importar y comercializar maletas de viaje principalmente, y está

presente más de 20 años en el mercado, con presencia asegurada actualmente el mercado de Lima, Arequipa y Cajamarca. Iniciando sus actividades comerciales en el año 2002, la empresa ha mostrado en los últimos años una fortaleza que se mantiene en la competencia, pero con gran dificultad el cual en los últimos años no le permite alcanzar los objetivos debido a que la empresa no maneja un buen control sobre la demanda que requiere el producto, por otro lado, tenemos una gran inconformidad de los colaboradores debido a que no se realizan las proyecciones de compra considerando lo expuesto anteriormente.

Formulándose el problema general para esta investigación: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022?, además asociando con el problema específico: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022? ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022? ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con las prestaciones recibidas en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022?

La justificación, conforme a Sánchez (2020), contemplando aspectos como: teórico, práctico, metodológico, cuyo aporte involucran en la Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores de la OCEAN EVI S.A.C

Del valor teórico, el estudio analiza los estudios similares referente a las variables presentadas, reportando un gran material de fuentes de consulta, además las investigaciones serán consultadas al ser fijada en cita bibliográfica para futuros análisis de característica coincidente.

En el fin práctico otorga mayor conocimiento de Satisfacción de los colaboradores ligado a la Industria del equipaje con base en definir los retos actuales, buscando tácticas y estrategias para la obtención de cliente, y la segmentación del público objetivo. Provee información actualizada sumado a conocimientos existentes sobre estas variables con datos nuevos, para una mayor comprensión de la Satisfacción de los colaboradores de futuros administradores, considerando a los beneficiarios directos del estudio que son los administradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C de Cajamarca.

En el marco metodológico, la metodología son aplicadas y descriptivas, siendo diseñadas de manera transversal y experimental, dando muestras a los colaboradores del área administrativa y en el área Satisfacción de los colaboradores de dicha empresa OCEAN EVI S.A.C en Cajamarca, para alcanzar el logro del objetivo, se ejecutará en campo la obtención de la información mediante un instrumento de estudio, recolectándose los datos pertinentes de las variables, realizando a posterior un procesamiento que definirá los resultados sujetos a interpretación, discusión y conclusión del estudio.

El objetivo: Determinar la relación entre la Gestión administrativa en la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022. Mientras que dichos objetivos específicos son las siguientes, a) Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022. b) Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022. c) Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción en la prestación recibida de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022.

Ellos expusieron la definición anticipada de la siguiente hipótesis general, Hi: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022. Asimismo, la hipótesis específica se encuentra, Hi1: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022, Hi2: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022, Hi3: Existe relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción en las prestaciones recibidas en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

II. MARCO TEÓRICO

A continuación, el siguiente apartado mostrarán estudios similares que analizan lo referente a las variables presentadas, de carácter internacional, en el plano nacional además del local.

Iniciando con la Gestión administrativa, en el plano internacional es una de sus dimensiones primordiales como el liderazgo enfocado a la Satisfacción de los colaboradores, para ello tomo como referencia a Martin (2021). El objetivo describe un interés sobre las organizaciones exitosas y la relación que estas mantienen con las motivaciones que satisfacen a sus colaboradores, además establece algunas prácticas de administración. La metodología empleada fue la descriptiva. Utilizó una entrevista semiestructurada. El autor efectuó una investigación donde la muestra de entrevistados que respondieron a 11 preguntas sobre la definición, medición y seguimiento de la Satisfacción con las prestaciones recibidas. Concluyendo estas preguntas fueron respondidas por ejecutivos concluyendo que aún es posible aumentar la Satisfacción de los colaboradores de muchas formas.

En fines similares, se profundizó en análisis sobre el aporte de Gomathy (2022) el objetivo principal que ratifica la importancia de una óptima gestión desde el talento para mejoras de la productividad en los trabajadores. La metodología utilizada tuvo por propósito examinar las percepciones de los ejecutivos y su satisfacción, mediante una encuesta en la planta de cementos, utilizando 20 preguntas con base en una escala Likert, que fueron formuladas en relación a los temas de organización, métodos de gestión del talento, compensación y beneficios, crecimiento y oportunidades, cultura organizativa y políticas, y relaciones interpersonales como áreas de impacto en el estudio. La población fue de 150 ejecutivos, 30 por cada una de las 5 plantas de cemento. Concluyendo que todos los ejecutivos están satisfechos con las prácticas de organización en la gestión aplicado al talento, reflejado en el largo tiempo de servicios prestados por los colaboradores a la organización.

Un factor muy importante y especial dentro de nuestro estudio, son las implicancias de la actual pandemia en organizaciones, para ello se cita el estudio de Afshari (2022) el objetivo describe que el estudio tuvo por propósito realizar una investigación que contribuyó al estudio de la acelerada demanda laboral que se experimentó con el COVID-19. Comprende una serie de consultas de los

colaboradores como aprendizaje, toma de decisiones, intensificación del trabajo, intención de rotación de empleados y agotamiento, en sus demandas laborales.

Oparanma (2014) en este estudio se realizó para investigar el impacto que provoca satisfacción en los colaboradores. Para lograr este propósito se estudió la correlación de la Satisfacción de los colaboradores hacia administración en Hospitales del estado de Rivers, Nigeria. La hipótesis planteada se determinó con el fin de determinar el grado de linealidad positiva. En cuanto a la metodología se optó por un diseño de investigación de encuesta transversal. Participando 110 encuestados, de una población de 150 de tamaño, se empleó el coeficiente Pearson. La investigación determinó que una buena recompensa sistemática, una promoción y óptimas condiciones de trabajo influyeron en el compromiso de sus colaboradores en su gestión respectiva. Concluyó que las satisfacciones laborales mejora en el colaborador su satisfacción de dicha gestión en los hospitales públicos del estado.

Castañeda (2016) siendo su objetivo el hallar una influencia que relacione las Gestiones de administración con las satisfacciones del estudiante. Concluyendo con dicha confirmación en la hipótesis del estudio con un 71% de satisfacción de estudiantes, las encuestas siendo una técnica esencial, asimismo haciendo uso de los cuestionarios resultando ser el instrumento, donde los cuestionarios aplicados fueron dos, siendo el primero para estudiantes, y el segundo para los trabajadores, una recomendación planteó que sea mejorada la organización sobre la atención de los mismos.

Salazar (2021) el objetivo es determinar correlación en las gestiones administrativas de las satisfacciones de los clientes. Esta metodología tomó como base un análisis con enfoque cuantitativo, mientras se optó por un diseño descriptivo correlacional, de nivel no experimenta, además de un corte transeccional. Para reunir informaciones referentes a dicha variable de estudio, fueron aplicados dos cuestionarios, uno en relación a las gestiones administrativas y satisfacciones de los clientes. En este estudio se concluyó una de las relaciones significativamente positivas dentro de dichas variables, además con un valor del 0,490 en su correlación de Coeficiente Pearson.

Sánchez (2017) el objetivo es definir el grado de las gestiones administrativas se relaciona con las fidelizaciones de los clientes, esta metodología utilizada se consideró el método cuantitativo, no exploratorio, de

corte transversal, 384 usuarios encuestados para apreciar el estado de las gestiones administrativas, asimismo dicha variable fidelización del usuario. En esta investigación concluyó mediante las practicas asumidas dentro de la función en la calidad de los servicios de su atención oportuna; la constante capacitación de dicho personal son factores que orientan la fidelización del cliente.

Barrera (2022) cuyo objetivo principal fue la relación de éstas dos siguientes variables: el ambiente organizacional y las satisfacciones laborales. La metodología de los habitantes de ese lugar fueron los Colaboradores del I.E.S.T.P de Tarma Junín, se dió la colaboración de 60 participaciones resultando tener diferentes cargos. Por ende, existe relación de coeficiente correlacional significativa inversa menor en dicho ambiente laboral y en las satisfacciones de trabajo, concluyendo así el reflejo de la falta de igualdad institucional.

Maytha (2022) el objetivo es describir la correspondencia entre el estipendio emocional y condición laboral del colaborador. Este anteproyecto metodológico realizó una orientación cuantitativa con dicho alcance correlacional. Ambos instrumentos de datos adjuntados se comenzaron a dar por las encuestas y las entrevistas. La firma consultora se produjo base a los colaboradores quienes fueron la población en conjunto, asimismo por medio de las encuestas (de 38 interrogantes) por otro lado la entrevista fue dada por el Business Partner. Concluyendo con dicha investigación se dedujo que la variable del sueldo emocional es anticipadamente correlacional positivamente con cada parte de la dimensión en la satisfacción laboral.

Deza (2017) El objetivo principal: la correspondencia que hay entre la satisfacción de trabajo y la producción de los piscicultores. De tal manera el modelo de esa investigación el nivel es correlacional y acordemente esencial. Donde se llevó a cabo el procedimiento descriptivo, siendo un modelo no experimental, de descripción correlacional. El conjunto de habitantes de tres piscigranjas fue promedio de 20 piscicultores. Concluyendo con esta investigación se determinó que la producción del índice humanitario es relacionada de manera positiva además de moderada con la condición laboral.

Vásquez (2022) El objetivo estudiar ese enlace que hay en la Gestión administrativa asimismo de la calidad académica. Metodológicamente utilizada se dio forma descriptiva y correlacional, este diseño correspondiente en conclusión es no experimental dado con incisión colateral. Los encuestados

están entrelazadas con estructura en el método de enseñanza, por otro lado, el 26.39% se formula con la enseñanza brindada, asimismo el 25% se encuentra conforme y en acuerdo base el mesurado plan de aprendizaje y por finalizado el 11.11% únicamente está de acuerdo con el argumento de dichas asignaturas. En conclusión, existe relación positiva en medios de Gestión administrativa y calidad académica.

Rodríguez (2019) como objetivo generalizado la determinación del medio de conexión que hay en los controles internos y de a la misma vez en los procesos administrativos. Esta metodología es utilizada al punto de vista cuantitativo junto al diseño no experimental -transversal del tipo de indagación aplicada, siendo de nivel descriptivo correlacional. Formando así 66 individuos para el personal de trabajo en la muestra requerida; técnicamente utilizaron las encuestas y el instrumento que recopila la información con dos cuestionarios. Concluyendo con el estudio haciendo mención que dicha existencia de una relación viene hacer muy significativa en las variables.

Díaz (2017) el objetivo diagnosticado en la manera que el municipio establece y cumple función con las actividades del control de gerencia teniendo como elemento esencial el control interno. Esas investigaciones dadas fueron de manera descriptiva realizando tras el método hipotético – deductivo. Se concluye con el siguiente estudio de la eficiencia una relación muy significativa de dicha variable como la minimización de los riesgos, con el establecer, definir y el desarrollar dicha actividad de los controles gerenciales referente de dicha tecnología y la demostración en la actividad de los controles gerenciales mediante la política y la línea general de los controles internos.

Huamán (2018) tuvieron de objetivo la determinación de las influencias del clima organizacional de dichas satisfacciones laborales que se da entre el personal de ya mencionada institución laboral. Esa actual indagación es aplicada con los diseños no experimentales de los cortes transversales, de los niveles correlacionales, por ende, dicha población está compuesta por todo el ámbito del trabajador en la Unidad de las Gestiones Educativas Locales, Sede Chota, siendo formalizada técnicamente por 90 trabajadores, las encuestas. Concluyendo que las variables de satisfacciones laborales se encuentra existencia del rango elevado de la satisfacción por parte de los que laboran en la institución.

Mendoza (2021) como objetivo se consideró al establecer las relaciones mediante dicho ambiente organizacional de la satisfacción laboral del conjunto de colaboradores de ya mencionada empresa. Estos tipos de investigaciones fueron usada a nivel descriptivo-correlacional, siendo diseñado en la indagación no práctica dentro de los cortes transversales. Dichas poblaciones se dieron en este actual análisis en el cual se encontraron formadas por 40 colaboradores de la institución laboral y como instrumentos utilizaron los cuestionarios con los 20 ítems para cada una de las variables. Concluyendo con lo expuesto al medir la confianza del instrumento, usaron el alfa de Cronbach dando por resultado utilidad entre las variables de climas organizacionales y las satisfacciones laborales. De esa manera se concluye que hay un nivel elevado de las satisfacciones mediante la variable de 0.45 como alfa de Cronbach.

Samamé (2019), el objetivo se desarrolla como base a los objetivos generales de determinación de niveles al correlacionarse mediante su variable de estudios. Por lo tanto, siguieron las metodologías científicas siendo de diseño transversales no experimentales y siendo de tipo descriptivo correlacionales. De esta manera, pudieron formar las muestras de 110 trabajadores de las gestiones administrativas, de los cuales se les han aplicado instrumentos, cuestionarios que abarcan 22 interrogantes, como también, el proceso estadístico que se realizaron dentro del software estadístico SPSS V.24. Por último, la conclusión más resaltante es que los climas organizacionales comprenden un nivel medio elevado, asimismo esa dimensión de comunicación y satisfacciones laborales tiene el rango alto de valoración; por otro lado, los desempeños laborales se ubican en el rango medio, de dicha dimensión de las productividades, en la calidad laboral como también en la habilidad de las organizaciones lo cual tiene un nivel de 51.8% y 40.9% respectivamente.

III. METODOLOGÍA

La investigación utilizó el enfoque del tipo cuantitativo, recopilando la información mediante la consulta a los involucrados, asimismo el registro de datos, que fueron analizados estadísticamente comparando las hipótesis, considerando las teorías de las variables que intervienen en el presente estudio, según Sánchez (2020).

3.1. Tipo de investigación y diseño de investigación

3.1.1. Tipo de investigación

Por su propósito se eligió la investigación del tipo aplicada, según CONCYTEC (2018), siendo su característica predominante la aplicación, utilizando el conocimiento de fundamentos teóricos, además tiene por finalidad consiguiente la práctica sustentada en una base teórica, según Muntané (2010).

3.1.2. Diseño de investigación

Sánchez (2020) siendo estos estudios cuyo diseño el autor no ejecuta acción sobre las variables, siendo estos datos obtenidos en un estado normal tal como fueron hallados. Según Suganda (2017) para estos diseños se puede clasificar en función del tiempo de obtención de dichos datos, siendo corte transversal, el seleccionado dado que se empleó un único tiempo para la obtención de los datos.

Sánchez (2020) siendo descriptivo la investigación por que tiene por fin definir niveles, categoría, patrones, frecuencias, características, de algún proceso, grupo o persona o fenómeno sujeto a observación, análisis sustentado por un marco teórico. Correlacional, según Creswell (2018), el objetivo es establecer relación entre dos o más elementos del sistema, esta variables o elementos son ubicados dentro de la muestra del estudio.

3.2. Variables y operacionalización

Variable 1: Gestión administrativa

Definición conceptual

Louffat (2015, como se citó en Garay, 2018) el objetivo común, aplicados a la obtención de resultado mediante procedimientos de administración considerados una unidad particular. El investigador alude a estos tópicos como los elementos particulares de proceso: Planeación, Organización, Dirección y Control. En la misma línea Hellriegel (2002), define que las funciones que desarrollan este

proceso administrativo son en planear, organizar, dirigir y controlar contribuyendo al desarrollo general.

Definición operacional

La variable de estudio se procede a analizar con la recopilación de información mediante una encuesta a trabajadores, gerente y áreas de administración conseguida de la Empresa OCEAN EVI

Dimensiones:

Las dimensiones de la Gestión administrativa y de la satisfacción son las siguientes: Planificación, Organización, Dirección y Control.

Variable 2: Satisfacción de los colaboradores

Definición conceptual

Peiró (1989, como se citó en Manzilla, 2023), la define como estado agradable dependiente de la relación social que mantiene a los trabajadores dentro de las organizaciones, de los valores y de las satisfacciones del ambiente físico que tienen cerca de lo laboral.

Definición operacional

La variable de estudio se procede a analizar con la recopilación de información mediante una encuesta a trabajadores, gerente y áreas de administración conseguida de la Empresa OCEAN EVI

Definición de las dimensiones:

Peiró (1989, como se citó en Manzilla, 2023), a poder medir el nivel de las satisfacciones laborales utilizando los cuestionarios desarrollados por el cual la satisfacción laboral se compone por 3 dimensiones o factores: la Satisfacción con la supervisión, la Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y la Satisfacción con las prestaciones recibidas. López et al. (2018), en el mismo marco define como el nivel de satisfacción percibido en el colaborador realizando sus actividades laborales dentro de su empresa u organización.

3.3. Población, muestra y muestreo

3.3.1. Población

Según lo postulado por Sánchez (2020) refiere el conjunto establecido por elementos que incorporan características similares que son requeridas en un estudio. Como población se eligió el total de diez empleados por la empresa OCEAN EVI S.A.C.

Criterios de inclusión:

Para la presente investigación se tendrá en cuenta (a) Empleados nombrados en la misma empresa, (b) Empleados administrativos activos con remuneraciones y beneficios laborales. (c) Empleados comprometidos a otorgar información sobre las variables de estudio.

Criterios de exclusión:

En este apartado sostenemos que este apartado tendrá en cuenta: (a) Practicantes de las áreas administrativas. (b) Empleados de otras áreas no administrativas, como seguridad, limpieza u otros afines.

3.3.2. Muestra

Reyes (2018), Para el caso donde la población es reducida a un pequeño número de elementos, se considera el total o censo para fines de mantener la objetividad en la muestra, conforme una población reducida se debe generalizar la población donde los elementos guardan características similares. Para este estudio se considerará la muestra tipo censal que evalúa a la población como la muestra elegida, Pérez (2016).

Unidad de análisis

Son el total los trabajadores del área administrativa, gerente de la Empresa OCEAN EVI.

3.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

3.2.1. Técnica

Estas encuestas técnicamente son abordadas conforme lo definido por Baena (2016) que manifiesta el uso de preguntas aplicado sobre personas para conseguir información sobre algo que se requiere analizar. Para tales fines se encuestarán a 10 colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. localizada en Cajamarca para obtener información de dichas dos variables de los estudios

en la Gestión administrativa (v1) y en las satisfacciones de los colaboradores (v2).

3.2.2. Instrumento

El cuestionario, siendo preguntas presentadas en formato de lista que fueron formuladas de la relación de aquellas variables motivo de la investigación a partir de sus indicativos Sánchez (2020). Dicho instrumento recopila las percepciones indirectamente de las variables en estudio (V1 y V2) desde los encuestados. El cuestionario se elaboró con 30 ítems, por cada variable aplicando Likert como escala. con las respuestas: Nunca (N), Casi Nunca (CS) A veces (A), Casi Siempre (CS) y Siempre (S).

3.2.3 Validez del instrumento: Juicio de expertos

Validez

Estas validaciones tienen un procedimiento soportado por jueces de experiencia comprobada (3 profesionales, con grados académicos superiores al investigador), considerando su opinión en lograr la mejor progresiva (Ver anexos: Juicio de expertos).

Confiabilidad

Será confiable o no, dependiendo del indicador Alfa de Cronbach, resultado conseguido de una muestra piloto (Ver anexos: Prueba de Confiabilidad).

3.5. Procedimientos

Se inició con la carta de autorización para la ejecución del proyecto de tesis al gerente de la empresa (Ver anexos: Autorización para la ejecución del proyecto de tesis) mediante el cual se aplicó una encuesta (Ver anexos: Instrumento de medición de la variable 01 e instrumentos de medición de la variable 02) para reunir información conseguida del total de 10 trabajadores, gerente de la empresa y de las áreas administrativas de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. donde se les brindó detalles del mercado, finalmente se tabularon los valores procesados mediante Excel, dicho archivo se utilizó con el software SPSS v25, que generó tablas para su análisis descriptivo e inferencial, además del análisis de correlación conforme los objetivos del estudio, finalmente se interpretó dichos valores para sustentar las hipótesis del estudio formulado.

3.6. Métodos de análisis de datos

Con Excel, en una hoja de Excel se tabularon los valores de obtenidos de la encuesta, finalmente exportados al estadístico SPSS v25, generando tablas de frecuencia para el análisis descriptivo e inferencial.

De Sánchez (2020) el análisis de las características naturales de las fuentes secundarias logra determinar semejanza con la fuente principal. A partir de las tablas y figuras obtenidas, se realizará un primer análisis descriptivo, posteriormente se concluirá con un análisis inferencial comparando con las hipótesis planteadas.

3.7. Aspectos éticos

Reyes et al (2020) la comunidad científica debe tomar conciencia de la consideración ética, falsificación y plagio en materia de la producción científica. Los cuales deben ser sustentados por el autor, mediante el principio ético, autenticidad, asimismo de una buena práctica.

El estudio contempla material bibliográfico aquellos que serán citados correctamente para normativa APA 7ma Ed. aceptada por la Universidad UCV, respetando sus derechos de autor.

Cumpliendo con la norma de la Universidad César Vallejo, demostramos la responsabilidad en el proceso de los datos que se obtienen al aplicar los instrumentos de recolección. Esto presenta la investigación, que será aplicado por el mismo autor, asimismo la información es recolectada sobre los trabajadores de la empresa Ocean Evi lo cual se tratarán con mucha cautela a fin de no perjudicar a esta.

El cuestionario es elaborado para fines académicos, conservando la información de reserva de las personas, desarrollándose de forma participativa, y anónima y con consentimiento de los encuestados y de la empresa a través de su gerencia, ver anexos.

La información solicitada con las respuestas de los trabajadores en la encuesta a través de los cuestionarios contempla solo lo concerniente al estudio de las variables y los objetivos indicados en este documento.

Finalmente, para validar la autenticidad, la Universidad Cesar Vallejo, corroboró el anti plagio, mediante el Software Turnitin, lo cual, garantizó, minimizar el riesgo de copia.

IV. RESULTADOS

4.1 Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión administrativa en la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

Tabla 1

Prueba de Correlación Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores en OCEAN EVI, 2022

Prueba de Correlación		Gestión administrativa	Satisfacción de los colaboradores	
Pearson	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	1	0,78
		Sig. (bilateral)		0,008
		N	10	10
	Satisfacción de los colaboradores	Coeficiente de correlación	0,78	1
		Sig. (bilateral)	0,008	
		N	10	10

Nota: Elaboración propia

Interpretación: Observamos la tabla 1 sobre la Correlación de Pearson en las variables Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores, que muestran valores de 0.78, ello determina la existencia de una correlación positiva alta.

Hipótesis General: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

Hg: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

H0: No existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

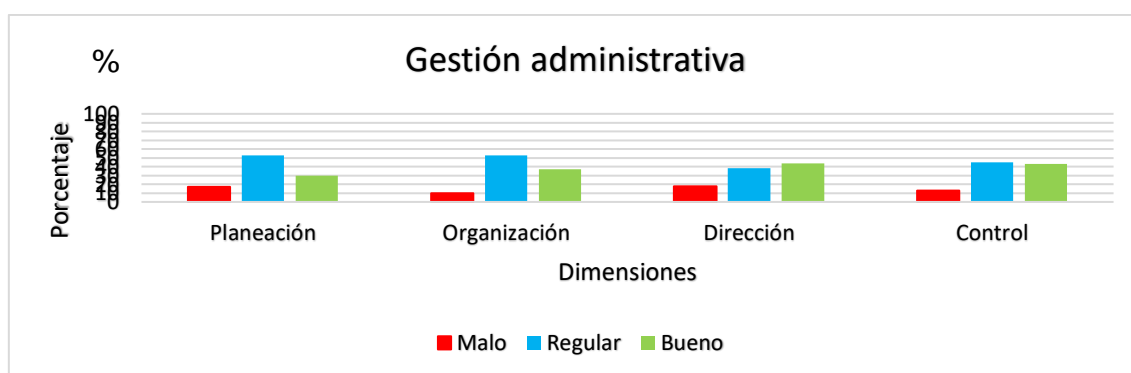
Tabla 2

Tabla de frecuencia dimensiones de la Gestión administrativa

Escala	Planeación		Organización		Dirección		Control	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Malo	14	17	6	10	14	18	10	13
Regular	42	53	32	53	30	38	36	45
Bueno	24	30	22	37	36	44	34	43
Total	80	100	60	100	80	100	80	100

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos del Instrumento de medición de la Variable 01 en las preguntas 1 al 30 (Ver Anexos)

Figura 1: Variable Gestión administrativa



Interpretación:

Acorde a la tabla 2 y figura 1, los 10 encuestados de la Empresa OCEAN EVI SAC muestran sobre la Gestión administrativa a un 30 % que lo califica bueno en la planeación, asimismo la organización un 37%, dirección un 44 y control un 43%.

Tabla 3

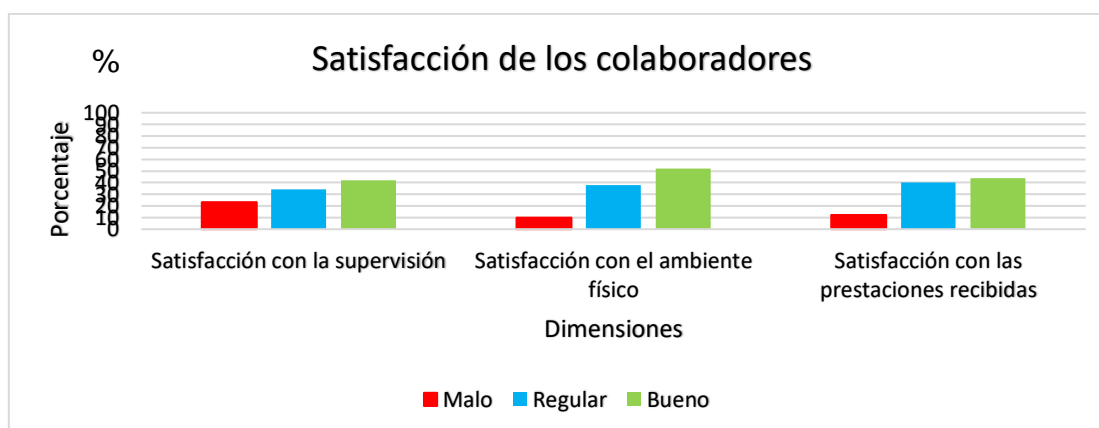
Tabla de frecuencia dimensiones de la Satisfacción de los colaboradores

Escala	Satisfacción con la supervisión		Satisfacción con el ambiente físico		Satisfacción con las prestaciones recibidas	
	f	%	f	%	f	%
Malo	24	24	10	10	12	12
Regular	34	34	38	38	40	40
Bueno	42	42	52	52	48	48
Total	100	100	100	100	100	100

Nota: Elaboración propia, datos obtenidos del Instrumento de medición de la Variable 02 en las preguntas 1 al 30 (Ver Anexos)

Figura 2

Variable Satisfacción de los colaboradores



Interpretación:

Acorde a la tabla 3 y figura 2, Los 10 encuestados de la Empresa OCEAN EVI SAC muestran sobre la Satisfacción de los colaboradores a un 42 % que lo califica bueno en la Satisfacción con la supervisión, asimismo la Satisfacción con el ambiente físico un 52%, y Satisfacción con las prestaciones recibidas un 48%.

Objetivo específico 1: Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

Tabla 4: Prueba de Correlación Gestión administrativa y Satisfacción con la supervisión en OCEAN EVI, 2022

Prueba de Correlación		Gestión administrativa	Satisfacción con la supervisión
Rho de Spearman	Gestión administrativa	1	0.87
			0.001
		10	10
	Satisfacción con la supervisión	0.87	1
		0.001	
		10	10

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Referente a la tabla 4, observamos la Correlación de Rho de Spearman arroja 0.87 como valor en las variables Gestión administrativa y Satisfacción con la supervisión, lo mismo que define una Correlación positiva alta.

Hipótesis Específica 1: Existe relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción de la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

He: Existe relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción de la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

H0: No existe relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción de la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

4.2 Objetivo específico 2: Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

Tabla 5: Prueba de Correlación Gestión administrativa y Satisfacción con el ambiente físico en OCEAN EVI, 2022

Prueba de Correlación		Gestión administrativa	Satisfacción con el ambiente físico
Pearson	Gestión administrativa	1	0.69
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)		0.025
	N	10	10
	Satisfacción con el ambiente físico	0.69	1
	Coeficiente de correlación		
	Sig. (bilateral)	0.025	
	N	10	10

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Mostrada la tabla 5, se presenta como valor 0.69 en el coeficiente Pearson sobre las variables la Gestión administrativa y Satisfacción con el ambiente físico, lo cual define una correlación positiva alta.

Hipótesis Específica 2: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

He: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

H0: No existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

Objetivo específico 3: Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción en las prestaciones recibidas de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022

Tabla 6: Prueba de Correlación Gestión administrativa y Satisfacción con las prestaciones recibidas en OCEAN EVI, 2022

	Prueba de Correlación	Gestión administrativa	Satisfacción con las prestaciones recibidas
Rho de Spearman	Gestión administrativa	Coeficiente de correlación	0.66
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	10
	Satisfacción con las prestaciones recibidas	Coeficiente de correlación	1
		Sig. (bilateral)	0.002
		N	10

Fuente: Elaboración propia

Interpretación: Observamos de la tabla 6 como valor a 0.66 Correlación de Rho de Spearman en las variables la Gestión administrativa y Satisfacción con las prestaciones recibidas, esto determina una Correlación positiva moderada.

Hipótesis Específica 3: Existe relación entre la Gestión administrativa significativamente y la satisfacción en las prestaciones recibidas en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

He: Existe relación entre la Gestión administrativa significativamente y la satisfacción en las prestaciones recibidas en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

H0: No existe relación entre la Gestión administrativa significativamente y la satisfacción en las prestaciones recibidas en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.

V. DISCUSIÓN

Teniendo como objetivo fundamental la relación de ambas variables estudiadas: Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI en Cajamarca 2022. La determinación del objetivo tuvo por inicio la prueba de Confiabilidad sobre cada una de las variables de estudio de 10 elementos obteniéndose valores de alfa de Cronbach como 0.78 y 0.77 para la primera y segunda variable respectivamente.

Posteriormente, la prueba de normalidad definido por criterios aquellos valores de significancia mayores al 0.05 para variables normales y menores para variables no normales, además los elementos fueron menores a 50, usando el coeficiente de Shapiro-Wilk. El coeficiente Pearson 0,78 (Referirse al tablero 1) siendo así positiva alta entre las dos variables.

Por ello, la definición, Louffat (2015, como se citó en Garay, 2018) sobre la Gestión administrativa, que son planeación, organización, dirección y control logra la óptima fortaleza en conjunto, esto conlleva a la apropiada Satisfacción con la supervisión, la Satisfacción con el ambiente físico de trabajo y la Satisfacción con las prestaciones recibidas, incrementando la satisfacción de los colaboradores, además la referencia metodológica, Martin (2021) siendo el modelo metodológico aplicado, descriptivo, no experimental, similitud como referencia de problemática a Peiró (1989, como se citó en Manzilla, 2023), quien describe este proceso, donde su preocupación principal es brindar análisis con mayores fundamentos en base a la relación social que mantiene los empleados dentro de la organización, de la Satisfacción con el ambiente físico que se obtiene dentro del área laboral, concluyendo que, es posible aumentar la Satisfacción de los colaboradores desde el interés de mantener organizaciones exitosas y la relación que estas mantienen con las motivaciones que satisfacen a sus colaboradores.

Dentro del marco en el informe, el objetivo específico 1 fue hallar la relación de las variables estudiadas: Gestión administrativa y Satisfacción con la supervisión de la empresa en Cajamarca 2022, tuvo por inicio la prueba de Confiabilidad sobre cada una de las variables de estudio que reunió a 10 elementos obteniéndose valores de alfa de Cronbach como 0.78 y 0.77 para la primera y segunda variable respectivamente.

Con esta aceptación del instrumento, se estableció la prueba de normalidad definiendo como criterio aquellos resultados de los valores de significancia en relación al 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$), siendo los mayores para variables normales y menores para variables no normales, además como segundo criterio al considerar elementos menores a 50 se considera el coeficiente de Shapiro-Wilk. Motivo, por el cual se determinó la normalidad en la variable Gestión administrativa y la no normalidad de la variable Satisfacción con la supervisión, para este caso considera el coeficiente de Rho de Spearman, adquiriendo el valor 0,87 (Visualiza el tablero 4) este resultado establece una relación positiva alta en las dos variables.

Se adquiere como referente contextual a: Peiró (1989, como se citó en Manzilla, 2023), que considera que la percepción del cumplimiento de la actividad tiene efecto en el colaborador sobre el valor laboral que este construye y a medida que estos sean en semejantes con sus necesidades: primeramente, es requerido una óptima relación con sus superiores, seguido de un adecuado trabajo sujeto a supervisión. Siendo Gomathy (2022) el referente de metodología, en el artículo de indagación dando como modelo metodológico aplicado, no experimental, descriptivo-correlacional, elaborando cuestionarios de 20 preguntas con base en escala de Likert, frente a lo ya mencionado, nos muestra una similitud metodológica al de dicha investigación, del cual previamente estudiado ratifica la importancia de mantener una óptima gestión desde el talento para elevar la eficiencia y producción en los colaboradores mejorando así las relaciones interpersonales de la organización.

El informe del marco teórico, resaltando como objetivo específico 2, fue hallar la relación de las variables estudiadas: Gestión administrativa y Satisfacción con el ambiente físico de la empresa en Cajamarca 2022, tuvo por inicio la prueba de Confiabilidad sobre cada una de las variables de estudio que reunió a 10 elementos obteniéndose valores de alfa de Cronbach como 0.78 y 0.77 para la primera y segunda variable respectivamente.

Con esta aceptación del instrumento, se estableció la prueba de normalidad definiendo como criterio aquellos resultados de los valores de significancia en relación al 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$), siendo los mayores para variables normales y menores para variables no normales, además como segundo criterio al considerar elementos menores a 50 se considera el coeficiente de Shapiro-

Wilk. Motivo, por el cual se determinó la normalidad en la variable Gestión administrativa y la variable Satisfacción con el ambiente físico para este caso considera el coeficiente de Pearson, se consiguió como valor 0,69 (Observando dicha tabla 5) el resultado propicio una estable relación positiva alta entre ambas variables.

Designando como referencia conceptual a: Peiró (1989, como se citó en Manzilla, 2023), que refiere de las satisfacciones de los colaboradores en la condición ambiental del espacio del trabajador, acceso al centro de trabajo y localización del área laboral, junto a las condiciones de los espacios que se requieren para la realización de la actividad, contempla asimismo su distribución, suministro de recursos, orden limpieza, salud y rutinas de mantenibilidad, asignación de un horario de trabajo y presupuestación de las actividades. Referencia metodológica, Barrera (2022), en dicha tesis del pregrado, emplearon el enfoque cuantitativo, nivel correlacional, diseño descriptivo, utilizando dicho cuestionario a 60 encuestados, el cual presentó una metodología similar de la investigación, se concluye que existe relación de coeficiente correlacional significativa inversa menor en dicho ambiente laboral y en las satisfacciones de trabajo, esto nos refleja la falta de igualdad institucional.

En el marco del informe, siendo en objetivo específico 3, fue hallar la relación de dichas variables estudiadas: Gestión administrativa y Satisfacción con las prestaciones percibidas de la empresa en Cajamarca 2022 tuvo por inicio la prueba de Confiabilidad (ítem 4.1) sobre cada una de las variables de estudio que reunió a 10 elementos obteniéndose valores de alfa de Cronbach como 0.78 y 0.77 para la primera y segunda variable respectivamente.

Con esta aceptación del instrumento, se estableció la prueba de normalidad definiendo como criterio aquellos resultados de los valores de significancia en relación al 0.05 ($\text{Sig} > 0.05$), siendo los mayores para variables normales y menores para variables no normales, además como segundo criterio al considerar elementos menores a 50 se considera el coeficiente de Shapiro-Wilk. Motivo, por el cual se determinó la normalidad de la variable Gestión administrativa y la no normalidad de la variable Satisfacción con las prestaciones recibidas para este caso considera el coeficiente de Rho de Spearman, se adquirió como valor 0,66 (Observar dicha tabla 6) este resultado establece una relación positiva alta en las variables.

Se tiene como referente conceptual a: Peiró (1989, como se citó en Manzilla, 2023), que alude en las satisfacciones con los sistemas de retribuciones esenciales y complementarias, por ende, las retribuciones en la realización del programa, con los niveles del ingreso en acompañamiento con dichas obligaciones y responsabilidades, asimismo dando oportunidades de promoción, y brindando los reconocimientos e incentivos a base del rendimiento y de calidad del trabajador. Por lo tanto, tomando de referencia metodológico Oparanma (2014, como se citó en John-Eke, 2020), dicho autor hace uso del enfoque cuantitativo-cualitativo, niveles correlacionales, diseños descriptivos. Mostrando así, 110 encuestados. Concluyendo La investigación se determinó una buena recompensa sistemática, una promoción y óptimas condiciones de trabajo influyeron en el compromiso de sus colaboradores en su gestión respectiva.

También podemos observar en las secciones de resultados por ítems, la claridad en la cual se plasma la dimensión de planeación, organización, dirección y control por la Gestión administrativa brindándose en la empresa ubicada en Cajamarca, esto tiene de índice regular en la aceptabilidad, reflejándose el 53% en colaboradores quienes mencionaron que las planificaciones y las organizaciones son regulares, además un 44% expusieron que son buenas en el ámbito de dirección, finalizamos con el 45% de las encuestas realizadas expresan que dicho control da un muestreo regular, reflejándose lo mencionado en la tabla N°2, así mismo tendríamos que mejorar y poner énfasis, este indicador, cumple parcialmente con las expectativas de todos dichos colaboradores: por ello las anteriores tablas nos menciona que existen colaboradores que encuentran un desacuerdo o prefieren no opinar al respecto, siendo así, indiferente ante estos aspectos, salvo en la variable de dirección.

De tal manera se aprecia en dichas secciones los resultados por ítems que vienen hacer claros a la dimensión de Satisfacción con la supervisión, Satisfacción con el ambiente físico y satisfacción por la prestaciones recibidas por la satisfacción en los colaboradores en dicha empresa OCEAN EVI en Cajamarca, cuentan con el nivel de regular a bueno causando impacto en los colaboradores, reflejándose el 42% de colaboradores quienes indicaron que dicha Satisfacción con la supervisión es regular, en tanto un 52% dijeron que la Satisfacción con el ambiente físico es bueno, como también un 48% dijeron que

la Satisfacción con las prestaciones recibidas es bueno, mostrándose en la tabla N°3 un porcentaje elevado por ende en el promedio se obtiene como muy de acuerdo y/o de acuerdo en que obtendrán acciones referentes a la Satisfacción de los colaboradores por esta empresa, así mismo también se aprecia que no todos los colaboradores perciben una buena satisfacción, también se observa que algunos colaboradores están en desacuerdo. Ya que los resultados por el promedio alcanzado comprobamos que fueron obtenidos gracias al esfuerzo de las respuestas que se dieron en el cuestionario aplicado en donde fueron elaborados en base a la escala de Likert.

VI. CONCLUSIONES

Primera: Dentro del objetivo general, se determina que existe relaciones positivas alta para las variables de la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores. Siendo 0,78 el resultado del coeficiente Pearson (Observar tabla N°1), ello concluyó con la existencia de las correlaciones positivas alta dando por terminado, se aceptó la hipótesis de la investigación y se rechazó la hipótesis nula que indicaba la inexistencia de las relaciones significativas entre la Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores en la empresa OCEAN EVI Cajamarca 2022. Este valor indicado, quedaron sustentados con las aprobaciones mayoritarias de sus colaboradores en los resultados de la tabla del N°2, sobre la Gestión administrativa, que mostraron en la planificación es regular con un 53%, en tanto un 53% para la organización es regular, como también un 44% en la dirección es alto, por último, otro 45% del control es regular, significativamente. Por ende, en dicha Satisfacción de los colaboradores en los resultados de la tabla N°3 la aprobación por los colaboradores concluyó en la Satisfacción con la supervisión es buena en un 42%, en tanto un 52% para la Satisfacción con el ambiente físico es bueno, como también un 48% en la Satisfacción con las prestaciones recibidas es buena. Por lo expuesto, concluimos que la empresa OCEAN EVI Cajamarca durante el periodo 2022 ejerció una Gestión administrativa de regular a buena de dicha Satisfacción de los colaboradores por sus colaboradores.

Segunda: En el objetivo específico 1, determinamos que hay existencia en relación positiva moderada para la variable de la Gestión administrativa y de la Satisfacción con la supervisión. Siendo 0,87 el resultado del coeficiente Pearson (Observar tabla N°4), por ello, se aceptaron la hipótesis de la investigación y se rechazaron la hipótesis nula que indicaba la inexistencia en base a la relación significativa entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con la supervisión en la empresa en Cajamarca el periodo 2022. Dado el valor indicado, se quedó sustentado las aprobaciones mayoritarias de sus colaboradores entre los resultados de la mencionada tabla N°2, esta Gestión administrativa, que mostraron en la planificación es regular con un 53%, en tanto un 53% de la

organización es regular, asimismo un 44% de la dirección es alto, por último, otro 45% en el control es regular, principalmente. En tanto a la Satisfacción con la supervisión los encuestados expresaron sus percepciones en la tabla N°2, que indicó con un 42% es buena, y un 34% como regular en tanto un 24% como mala. Concluyéndose que, la empresa OCEAN EVI en Cajamarca del periodo 2022 ejecutó una Gestión administrativa de moderada a buena en la Satisfacción con la supervisión para sus colaboradores.

Tercera: Del objetivo específico 2, se determina que existen relaciones positivas alta para la variable de Gestión administrativa y de Satisfacción con el ambiente físico. Dando como 0,81 los resultados del coeficiente Pearson (Visualizar tabla N°5), por ende, se aceptaron las hipótesis de la investigación y se rechazaron las hipótesis nulas que indicaban la inexistencia de la relación significativa entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico en la empresa en Cajamarca el periodo 2022. Asimismo, el valor dado, quedó sustentado con las aprobaciones mayoritarias de los colaboradores en el resultado de dicha tabla N°2, la Gestión administrativa, que se muestra en la planificación es regular con un 53%, en comparación con un 53% para la organización es regular, como también un 44% en la dirección es alto, finalizando en el otro 45% siendo el control regular, principalmente. En tanto en la tabla N°3, sobre la Satisfacción con el ambiente físico, que indicó con un 52% es buena, y un 38% como buena y un 10% como mala. Frente a lo mencionado, concluimos que la empresa OCEAN EVI en Cajamarca del periodo 2022 ejecutaron una Gestión administrativa de moderada a buena en dicha Satisfacción con el ambiente físico para sus colaboradores.

Cuarta: Dentro del objetivo específico 3, se determina que existe la relación positiva baja para la variable de Gestión administrativa y de Satisfacción con las prestaciones recibidas. Siendo 0,66 dicho resultado en el coeficiente de Rho de Spearman (Visualizar tabla N°6), por ello, se acepta la hipótesis de las investigaciones y se rechazaron las hipótesis nulas que indicaban que no existe relación significativa en la Gestión administrativa y la Satisfacción con las prestaciones recibidas de la empresa de Cajamarca en el periodo 2022. Este valor proporcionado, quedaron

sustentados con las aprobaciones mayoritarias de sus colaboradores en el resultado de dicha tabla N°2, refiriéndose acerca de la Gestión administrativa, ya que se muestra la planificación regular con un 53%, en consecuencia, del 53% para la organización siendo también regular, asimismo un 44% en la dirección de alto promedio, por último, otro 45% dentro del control siendo este regular. De la tabla N°3, sobre la Satisfacción con las prestaciones recibidas, que indicó un 48% siendo este buen resultado y un 40% como regular y un 12% es mala. Frente a lo ya mencionado, concluimos que la empresa OCEAN EVI ubicado en Cajamarca del periodo 2022 se ejecutaron una Gestión administrativa de moderación regular sobre dicha Satisfacción con las prestaciones recibidas para sus colaboradores.

VII. RECOMENDACIONES

Primera: Sobre la Gestión administrativa y la satisfacción de sus colaboradores se menciona que, esto se proyecta en base a las medidas de las encuestas anuales al abordarse temas como las compensaciones laborales, las cargas de trabajo, flexibilidad, percepciones de la administración, los trabajos en equipo asimismo en el manejo de recursos, etc. Al realizar lo mencionado, mediante planes y estrategias anuales se determinará el accionar adecuado y al alcance de la empresa, que contribuya a una estimulación positiva en los colaboradores incrementando la satisfacción de sí mismos, y será reflejado al servicio de los clientes lo cual esta herramienta de fidelización importante para un incremento de productividad viene a ser de alta relevancia para un correcto Gestionamiento administrativo.

Segunda: Sobre la Gestión administrativa y Satisfacción con la supervisión, es de gran importancia que el vínculo que da unión hacia los colaboradores con los superiores sea amable y correcta, mediante charlas o espacios para una interconexión virtual en temas de competencia de cómo realizar una venta de éxito, marca personal u otros, manteniéndose de tal forma la relación estrecha en la medida adecuada, sin excedernos de la confianza, ni dificultándose la comunicación dentro del equipo. Por lo que, se debe mantener el trabajo sujeto a la supervisión, frecuencia de supervisión, proximidades y objetividad de la supervisión, brindando un trato adecuado y con equidades de apoyo constante con sus superiores, siendo así factores relevantes que influirán positivamente sobre la Satisfacción de los colaboradores.

Tercera: Sobre la Gestión administrativa y Satisfacción con el ambiente físico, desde fortalecer los planes, charlas, concientización en todos los aspectos principales y básicos que tiene que haber es limpieza, higiene y salubridad en el ambiente laboral asimismo; tener óptimos entornos ergonómicos lo cual permitirá una gran adaptación del equipo de oficina, incluyéndose la altura de los escritorios y de las sillas, porta documentos, el respaldo, el apoyabrazos, el apoyapiés, la posición del teclado y el monitoreo de las computadoras y así brindar a sus colaboradores un área cómoda y acogedora; de igual manera incorporar una moderada y óptima

iluminación , ventilación y temperatura del ambiente para la satisfacción de éstos y del equipo propio, todos estos aspectos relevante para la imagen de la empresa, de sus colaboradores proyectados a su público.

Cuarta: Sobre la Gestión administrativa y la Satisfacción con las prestaciones recibidas, la principal propuesta sería aumentar la satisfacción del empleado con la remuneración. Por otro lado, estaría bien ofrecer a los colaboradores vacaciones, asimismo que, sean beneficiados brindándole seguro médico, etc. Sin embargo, hay otros beneficios como el de patrocinar eventos, generar código de vestimenta o en todo caso crearles espacios de desconexión y descanso, teniendo como objetivo que los empleados puedan platicar mientras toman algún tipo de bebida aceptada por la empresa o un buen café. También se puede incluir las promociones de ascensos, además el empleador puede influir con sus ideas para resolver un conflicto laboral actual o potencial y así obtener una negociación en aspectos laborales, contratación y formación para la Satisfacción de los colaboradores.

REFERENCIAS

- Adañez, M. (1990). Satisfacción Laboral. México: Labarrete
- Amoros, E. (2007). Comportamiento Organizacional: En busca de ventajas Competitivas. Perú: UCSTM.
- Anwar, U., Wuyi, Z., Zhengtao, H., & Syed, H. (2019). Impact for logistics management on customer satisfaction: a case of retail stores of Islamabad and Rawalpindi. *American Journal of Industrial and Business Management*, 9(8), 1723.
doi:<https://doi.org/10.4236/ajibm.2019.98113>
- Arnedo, B. & Castillo, M. (2009). Satisfacción laboral de los empleados del instituto de previsión social del personal docente y de investigación de la universidad de oriente (ipspudo). Universidad de Oriente núcleo de sucre
- Baena, G. (2017). Metodología de la Investigación. In *Metodología de la investigación* (Issue 2017).
file:///C:/Users/Tony Sanchez/Downloads/metodologia de la investigacion Baena 2017.pdf
- Bernal, C. (2010). Metodología de la investigación (P. EDUCACIÓN (ed.)). PEARSON EDUCACIÓN.
- Chiavenato. I. (2006). Administración, teoría, proceso y práctica. Bogotá: Mc Graw-Hill Interamericana S.A.
- CONCYTEC. (2018). [concytec.gob.pe. https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago_antunez_mayolo.pdf](https://portal.concytec.gob.pe/images/noticias/convocatoria-sam-18/bases-santiago_antunez_mayolo.pdf)
- Creswell, J. & Plano, V. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (3rd ed.). Sage Publications.
- Cruz, C., Olivares, S. & González, M. (2014). *Metodología de la Investigación*. México: Grupo Editorial Patria.
- Edwin, L. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In. Chicago: M.D. Dunnette
- ESAN. (2018). Customer experience: transformando los productos y servicios en experiencias.
<https://bit.ly/2Vfla3v>
- ESAN. (2016). Los retos actuales de la administración: la demografía, la tecnología y la globalización.

<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/los-retos-actuales-de-la-administracion-la-demografia-la-tecnologia-y-la-globalizacion#:~:text=y%20la%20globalizaci%C3%B3n-,Los%20retos%20actuales%20de%20la%20administraci%C3%B3n%3A%20la%20demograf%C3%ADa%2C%20la%20tecnolog%C3%ADa,en%20el%20devenir%20de%20esta.>

ESAN. (2020). Desafíos que enfrenta la logística en tiempos de pandemia.

<https://bit.ly/3jQD72r>

Esteban, N. (2022). Tipos de investigación. Obtenido <http://repositorio.usdg.edu.pe/bitstream/USDG/34/1/Tipos-de-Investigacion.pdf>

Failoc, F. (2017). "Auditoría de gestión durante la emergencia sanitaria por Gestión administrativa del servicio de administración Satisfacción de los colaboradores y su relación con la satisfacción del contribuyente en el distrito de Tarapoto – 2017". https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/31211/failloc_af.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Fernández, V. (2020). Tipos de justificación en la investigación científica. 4(3), 65–76.

[https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.33970/eetes.v4.n3.2020.207)

Garay, N. (2018) La gestión administrativa y el compromiso organizacional de los trabajadores del Hospital Central PNP, distrito de Jesús María, 2018 https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/24487/Garay_MN.pdf?sequence=1&isAllowed=y

GESTION (2022). Gestión.

<https://gestion.pe/publiirreportaje/14-congreso-anual-de-negocios-internacionales-conoce-el-futuro-de-las-empresas-noticia/>

Gomathy, C et. al. (2022). Talent Management And Employee Job Satisfaction.

[https://www.researchgate.net/profile/C-K-](https://www.researchgate.net/profile/C-K-Gomathy/publication/359412241_TALENT_MANAGEMENT_AND_EMPLOYEE_JOB_SATISFACTION/links/625e5aee4173a21a0d1dae58/TALENT-MANAGEMENT-AND-EMPLOYEE-JOB-SATISFACTION.pdf)

[Gomathy/publication/359412241_TALENT_MANAGEMENT_AND_EMPLOYEE_JOB_SATISFACTION/links/625e5aee4173a21a0d1dae58/TALENT-MANAGEMENT-AND-EMPLOYEE-JOB-SATISFACTION.pdf](https://www.researchgate.net/profile/C-K-Gomathy/publication/359412241_TALENT_MANAGEMENT_AND_EMPLOYEE_JOB_SATISFACTION/links/625e5aee4173a21a0d1dae58/TALENT-MANAGEMENT-AND-EMPLOYEE-JOB-SATISFACTION.pdf)

Groves, R. et. al (2011). Survey Methodology (2nd ed.).

<https://www.perlego.com/book/1007676/survey-methodology-pdf>

- Hellriegel, F. (2002) "Administración, un enfoque basado en competencias", México: Thomson Editores S.A.
- Hernández, B. (2015). Metodología de la investigación. Colombia: McGraw Hill.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). Metodología de investigación (S. A. D. C. V. McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES (ed.)). McGRAW-HILL / INTERAMERICANA EDITORES, S.A. DE C.V.
- Hernández, Fernández, R., & Batista, P. (2010). Metodología de la Investigación Científica. México: Editorial Mc. Graw Hill.
- INEI (2018) METODOLOGÍA DEL REGISTRO NACIONAL DE EMPRESA
- John-Eke, E., & Eke, J. (2020). Strategic planning and crisis management styles in organizations: a review of related literature.
<https://www.semanticscholar.org/paper/STRATEGIC-PLANNING-AND-CRISIS-MANAGEMENT-STYLES-IN-John-Eke-Eke/046bba22fda51592eea48fe5d0cb06d51fb435be>
- López, C., Chávez, A., Peña, M., & Guevara, J. (2018). Valor percibido por el empleado sobre su satisfacción laboral. *Revista Internacional Administración y Finanzas*, 11(3), 95-105. shorturl.at/qui02.
- Louffat, E. (2015). ADMINISTRACIÓN: Fundamentos del Proceso Administrativo.
https://www.academia.edu/36807677/Administracion_Proceso_administrativo_Enrique_Louffat
- Luc, B. (1987). El clima del trabajo en las organizaciones. México: Trilces
- Machado, L., Morales, T., & Chávez, L. (2018). La importancia de la ética en la investigación. *Universidad y Sociedad*, 10(3), 134–141.
<http://rus.ucf.edu/cu/index.php/rus>
- Manzilla, F. (2023). La ruptura del contrato psicológico en la administración Pública y la satisfacción laboral.
https://psiquiatria.com/trabajos/usr_3658281975366.pdf
- Martín. M & Díaz, E. (2016). Fundamentos de dirección de operaciones en empresas de servicios. Madrid: Esic Editorial.
- Martin, T. (2021). The effects of collaborative leadership practices on employee satisfaction levels.

- <https://digitalcommons.pepperdine.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2208&context=etd>
- Muntané, J. (2010). Introducción a la investigación básica. <https://www.sapd.es/revista/2010/33/3/03/pdf>
- ONU (2015). ONU economía la dedicación de los servidores públicos. <https://www.un.org/development/desa/es/news/administration/public-servants.html>
- Oparanma, A., & Wechie, I. (2014). Crisis Management Processes To Ensure Effective and Continuous Performance. *IOSR Journal of Business and Management*, 16, 01-04. <https://www.semanticscholar.org/paper/Crisis-Management-Processes-To-Ensure-Effective-and-O.Oparanma-Wechie/5e96b1ae8a9583d87cd1c0b0c69ae5e047d1fbb5#citing-papers>
- Oxford (2022). Oxford. <https://www.concur.no/resource-centre/reports/2022-oxford-economics-employee-experience-global-report>
- Peiró, J., González, V., Zurriaga, R., Ramos, J. & Bravo, M. (1989). El Cuestionario de Satisfacción Laboral de Profesionales de la Salud de Equipos de Atención Primaria (CSLPS-EAP) <http://rua.ua.es/dspace/handle/10045/94402>
- Pérez, C. (2016). Muestreo Estadístico. Conceptos y problemas resueltos. Madrid: Pearson
- Ramachandran. K., Kavitha. P., Tharangini. A., Tamil, S.(2021). “An Empirical Study of Relationship between Job Satisfactions on Organizational Commitment in Banking Sector Employees in Coimbatore”. *Webology*, Volume 18, No. 3, 2021, pp: 151 – 168. [http://mail.webology.org/data-cms/articles/20220204061812pmwebology%2018%20\(3\)%20-%2061.pdf](http://mail.webology.org/data-cms/articles/20220204061812pmwebology%2018%20(3)%20-%2061.pdf)
- Rengifo, A., & Romero, E. (2019). Satisfacción de los colaboradores y Recaudación del Impuesto Predial de la municipal Distrital Elías Soplín Vargas – 2019 [Universidad César Vallejo]. In *UCV* (Vol. 53, Issue 9). https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/44620/Rengifo-FAM_Romero-CEI-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Reyes, C., Sánchez, H. & Mejía, K. (2018) Manual de términos en investigación científica, tecnológica
<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>
 y humanística
- Torres, S. (2005) DIAGNOSTICO DE LA GESTIÓN : Alternativas para el Desarrollo.
https://www.mef.gob.pe/contenidos/presu_public/documentac/Diagnostico delaGestion.pdf
- Sáenz, K. et al. (2012). Metodología para investigaciones de alto impacto en las ciencias sociales. Madrid: DYKINSON.
- Sánchez, Y. (2020). Metodología de la investigación. Klik Soluciones Educativas S.A. de C.V.
<https://books.google.com.pe/books?id=x9s6EAAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=metodologia+de+la+investigacion&hl=es-419&sa=X&ved=2ahUKEwigg8TR9rD9AhU7RDABHXnxBuEQ6AF6BAgCEAI#v=onepage&q&f=false>
- Sotomayor, F. (2012). Relación del Clima Organizacional y la Satisfacción Laboral de los Trabajadores de la Sede Central del Gobierno Regional de Moquegua, 2012. Universidad nacional Jorge Basadre G – Moquegua
- Suganda, P. (2017). Research Methodology: A Handbook for Beginners.
https://books.google.com.pe/books?id=IW4zDwAAQBAJ&printsec=frontcover&dq=Research+methodology&hl=es419&sa=X&ved=0ahUKEwjCpcWq_7HpAhWoK7kGHZWVCBYQ6AEIhwEwCQ#v=onepage&q=Research%20methodology&f=false
- Weinert, A. (1985). "Manual de Psicología de La Organización": La conducta Humana en las Organizaciones. Barcelona: Herder.
- West, S., Hoff, E., & Carlsson, I. (2016). Play and Productivity: Enhancing the Creative Climate at Workplace Meetings with Play Cues. Magazine American Journal of Play, 9(1), 71-83.

ANEXOS

Anexo1

Matriz De Operacionalización De Variables

VARIABLE DE ESTUDIO	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIÓN			INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
Gestión administrativa	Es el conjunto de funciones o actividades conectadas que se dirigen hacia un objetivo. El cual incluye elementos interdependientes enfocados a un resultado, siendo el proceso administrativo la unidad del sistema, (Louffat Olivares, 2015)	La variable se evaluará mediante una encuesta a los trabajadores y gerente de la empresa y del área de administración, información conseguida de la Empresa OCEAN EVI	Planeación			<ul style="list-style-type: none"> • Políticas asumidas • Objetivos • Organigrama • Manual de Funciones • Trabajo en equipo • Toma de decisiones • Capacitaciones • Evaluación de desempeño • Relación con sus superiores • Trabajo sujeto a supervisión 	Ordinal
	Peiró, Gonzales, Zurriaga, Ramos & Bravo (1989), donde la definen como el estado placentero que depende de las relaciones sociales que mantienen los empleados dentro de la organización, de sus valores y de la Satisfacción con el ambiente físico que tienen cerca del trabajo.	La variable se evaluará mediante una encuesta a los trabajadores y gerente de la empresa y del área de administración, información conseguida de la Empresa OCEAN EVI	Satisfacción con la supervisión.	Satisfacción con el ambiente físico.	Satisfacción con las prestaciones recibidas.		

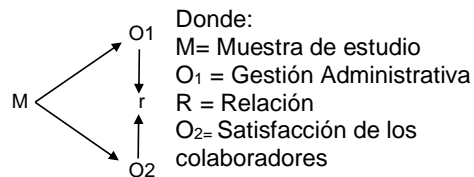
Nota: Elaboración propia

Matriz de consistencia

Título: La Gestión administrativa y Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022

Formulación del problema	Objetivos	Hipótesis	Técnica e Instrumentos
<p>Problema general: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022?</p>	<p>Objetivo general: Determinar la relación entre la Gestión administrativa en la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.</p>	<p>Hipótesis general: Hi: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción de los colaboradores en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.</p>	<p>Técnica Encuesta</p>
<p>Problemas específicos: ¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022?</p>	<p>Objetivos específicos Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.</p>	<p>Hipótesis específicas: Hi1: Existe relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción de la supervisión en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.</p>	<p>Instrumentos Cuestionario</p>
<p>¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.</p>	<p>Hi2: Existe relación entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con el ambiente físico de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.</p>	
<p>¿Qué relación existe entre la Gestión administrativa y la Satisfacción con las prestaciones recibidas en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022?</p>	<p>Determinar la relación entre la Gestión administrativa y la satisfacción en la prestación recibida de dicha entidad OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca 2022.</p>	<p>Hi3: Existe relación entre la Gestión administrativa significativamente y la satisfacción en las prestaciones recibidas en la Empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022.</p>	

Diseño de investigación	Población y muestra	Variables y dimensiones
<p>Diseño no experimental Nivel correlacional</p>	<p>Población: La variable se evaluará mediante una encuesta a los trabajadores y gerente de la empresa y del área de administración, información conseguida de la Empresa OCEAN EVI</p> <p>Muestra: La muestra será el total de la población por ser pequeña.</p>	<p>Planeación Organización Dirección Control Satisfacción con la supervisión Satisfacción con el ambiente físico Satisfacción con las prestaciones recibidas</p> <p>Gestión administrativa Satisfacción de los colaboradores</p>



Fuente: Elaboración propia

Instrumento de medición de la variable 01

"La Gestión Administrativa y Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022"

VARIABLE 01: La Gestión Administrativa

OBJETIVO: Determinar la incidencia de las Gestión Administrativa Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted considera válida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Nunca (N) 1	Casi Nunca (CN) 2	A veces (A) 3	Casi Siempre (CS) 4	Siempre (S) 5
-------------------	-------------------------	---------------------	---------------------------	---------------------

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACION				
		N	CN	A	CS	S
1	¿Usted considera que la planeación administrativa promovida por la empresa Ocean EVI S.A.C reúne las características conforme las políticas asumidas?					
2	¿Usted considera que los objetivos descritos en la planeación administrativa son importantes o relevantes?					
3	¿Usted observa que la relación con sus supervisores se realiza conforme la planeación de la empresa?					
4	¿Usted considera que en la planeación de la empresa describe claramente su trabajo sujeto a supervisión?					
5	¿Usted observa que el entorno físico de la empresa cambia conforme la planeado por de la empresa?					
6	¿Usted considera que la ubicación de la tienda es conforme la planeado por de la empresa?					
7	¿Usted considera que las expectativas son alcanzadas conforme la planeación de la empresa?					
8	¿Usted considera que las metas o fracasos obtenidos son gestionados adecuadamente según lo planificado, mediante una gestión del conocimiento, charlas, u otro procedimiento?					
9	¿Usted considera que la empresa Ocean EVI S.A.C cuenta con profesionales de óptima calificación para los cargos descritos en el organigrama?					
10	¿Usted considera que los administradores en la empresa Ocean EVI S.A.C. cumplen con el desempeño de sus actividades conforme un Manual de Funciones?					
11	¿Usted estima que la relación con sus supervisores es sinérgica conforme la organización de la empresa?					
12	¿Usted considera que el trabajo u actividades es ejecutado satisfactoriamente por los supervisores según las metas de la organización?					
13	¿Usted observa mejoras eficientes de las instalaciones de la empresa por la administración?					

14	¿Usted considera que la ubicación y accesibilidad de la tienda es desarrollada oportunamente por los administradores?					
15	¿Usted considera que las expectativas son alcanzadas por la administración?					
16	¿Usted considera que la experiencia conseguida es positiva entorno a la organización de la empresa?					
17	¿Usted considera que los administradores desempeñan un trabajo en equipo completamente dinámico, cohesionado, integrado, de buen trato, de respeto y atención entre sus mismas áreas y áreas relacionadas?					
18	¿Usted observa que la empresa Ocean EVI S.A.C. entrega volantes u otro material informativo para difundir la toma de decisiones efectuadas en asamblea o reuniones de manera oportuna a los administradores?					
19	¿Usted califica positivamente la relación con sus superiores entendiendo con claridad las instrucciones para sus actividades?					
20	¿Usted considera que el trabajo u actividades son dirigidas, ejecutadas e informadas oportunamente a sus superiores?					
21	¿Usted observa que la custodia de las instalaciones de la empresa es administrada correctamente?					
22	¿Usted considera que la ubicación y accesibilidad de la tienda a los clientes contempla las nuevas tecnologías como por ejemplo la digital, web, redes sociales u otras?					
23	¿Usted considera que las expectativas son dirigidas correctamente por la administración?					
24	¿Usted considera que los reclamos, quejas, incomodidades, consultas son administradas positivamente por los superiores?					
25	¿Usted considera que las capacitaciones hacia los colaboradores de la empresa Ocean EVI S.A.C. son constantes?					
26	¿Usted considera que la evaluación de desempeño mide adecuadamente su eficiencia siendo reconocida, compensada por la empresa?					
27	¿Usted observa que la comunicación con sus superiores con respecto a sus actividades se ejecuta de manera clara, rápida y oportuna?					
28	¿Usted considera sus actividades son monitoreadas eficientemente por sus superiores?					
29	¿Usted observa que las instalaciones de la empresa son monitoreadas de forma programada y adecuada?					
30	¿Usted considera que accesibilidad de la tienda por su ubicación es la adecuada?					
31	¿Usted considera que las metas de ventas son alcanzadas periódicamente?					
32	¿Usted observa que existen un claro registro de los reclamos, quejas, incomodidades, consultas por la administración?					

Gracias por su colaboración

Instrumento de medición de la variable 02

"La Gestión Administrativa y Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022"

VARIABLE 02: Satisfacción de los colaboradores

OBJETIVO: Determinar la incidencia de las Gestión Administrativa en la Satisfacción de los colaboradores de la empresa OCEAN EVI S.A.C. Cajamarca, 2022

INSTRUCCIONES: Marque con una X la alternativa que usted consideravalida de acuerdo al ítem en los casilleros siguientes:

Nunca (N)	Casi Nunca (CN)	A veces (A)	Casi Siempre (CS)	Siempre (S)
1	2	3	4	5

ÍTEM	PREGUNTA	VALORACION				
		N	CN	A	CS	S
1	¿Usted considera que la relación laboral es de buen trato, cordial con sus supervisores en la empresa Ocean EVI S.A.C.?					
2	¿Usted considera que las actividades o trabajo delegado son distribuidas eficientemente por sus superiores?					
3	¿Usted se encuentra satisfecho con la supervisión de sus actividades es ejecutada conforme las políticas de la empresa?					
4	¿Usted se encuentra satisfecho con el cumplimiento de los objetivos dispuestos conforme las temporadas del año por la empresa?					
5	¿Usted dispone de independencia para organizar el trabajo delegado conforme a su cargo, soportado oportunamente por sus superiores?					
6	¿Usted se encuentra satisfecho con las funciones delegadas y su monitoreo en la empresa?					
7	¿Usted se encuentra satisfecho de las coordinaciones con sus superiores conforme las metas dispuestas por la empresa?					
8	¿Usted se encuentra satisfecho de la información recibida de sus superiores para metas de campaña planificadas por la empresa?					
9	¿Usted se encuentra satisfecho de la capacitación otorgada por la empresa?					
10	¿Usted se encuentra satisfecho de la información obtenida de su evaluación de desempeño recibiendo una realimentación oportuna de sus superiores en la empresa?					
11	¿Te satisface como la organización mejora sus instalaciones?					
12	¿Te satisface la ubicación de la tienda y su acceso a ella?					
13	¿Usted se encuentra satisfecho con el ambiente físico, manteniéndose en buen estado, limpio, ordenado conforme las políticas de la empresa?					

14	¿Usted se encuentra satisfecho con el estado de las instalaciones, garantizando seguridad para el desempeño de sus actividades conforme los objetivos de la empresa?					
15	¿Usted dispone de instalaciones (áreas, mobiliario, materiales, equipos u otros) adecuadas a la función que desarrolla?					
16	¿Usted se encuentra satisfecho con la asignación de las instalaciones conforme la administración?					
17	¿Usted se encuentra satisfecho del uso de las instalaciones por los colaboradores de la empresa?					
18	¿Usted se encuentra satisfecho con adquisición de las instalaciones realizadas por la empresa para el desarrollo de sus funciones?					
19	¿Usted se encuentra satisfecho con la capacitación sobre el uso de las instalaciones asignadas por la empresa?					
20	¿Usted se encuentra satisfecho de las instalaciones donde se efectúa su evaluación de desempeño en la empresa?					
21	¿Te satisface el confort, organización, clima laboral, honorarios, condiciones laborales del área donde trabaja?					
22	¿Usted cataloga satisfactoriamente la experiencia adquirida en la empresa?					
23	¿Usted se encuentra satisfecho con la gestión de sus vacaciones brindada por la empresa conforme las políticas asumidas?					
24	¿Usted se encuentra satisfecho con las metas logradas en el último año?					
25	¿Usted se encuentra satisfecho de sus honorarios conforme el cargo que desempeña?					
26	¿Usted se encuentra satisfecho con las funciones, actividades que ejecuto corresponden a mi cargo, capacidades y preparación?					
27	¿Usted se encuentra satisfecho con el desempeño de su equipo de trabajo en la empresa?					
28	¿Usted se encuentra satisfecho de su participación en la toma de decisiones de la empresa, mediante sugerencias, recomendaciones?					
29	¿Usted se encuentra satisfecho de la capacitación otorgada por la empresa, siendo esta de manera frecuente?					
30	¿Usted se encuentra satisfecho de su evaluación de desempeño recibiendo una promoción profesional justa por la empresa?					

Gracias por su colaboración

Valoración Del Alfa De Cronbach

Intervalos	Valoración de la fiabilidad
[0 ; 0,5]	Inaceptable
[0,5 ; 0,6]	Pobre
[0,6 ; 0,7]	Débil
[0,7 ; 0,8]	Aceptable
[0,8 ; 0,9]	Bueno
[0,9 ; 1]	Excelente

Fuente: Elaboración propia

ESCALA DE COEFICIENTE DE CORRELACIÓN DE PEARSON

Fuente: Hernández, Fernández, y Bautista (2014)

Nivel de significancia

α : ($0 < \alpha < 1$); donde $\alpha = 0.5$

Regla de decisión:

$p < \alpha$: Se rechaza H_0 $p > \alpha$: se acepta H_0

Valor significativo:

Sig.=p

Valor	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0,9 a -0,99	Correlación negativa muy alta
-0,7 a -0,89	Correlación negativa alta
-0,4 a -0,69	Correlación negativa moderada
-0,2 a -0,39	Correlación negativa baja
-0,01 a -0,19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0,01 a 0,19	Correlación positiva muy baja
0,2 a 0,39	Correlación positiva baja
0,4 a 0,69	Correlación positiva moderada
0,7 a 0,89	Correlación positiva alta
0,9 a 0,99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

Escala de coeficiente de correlación de Spearman

Tabla 2. Interpretación del coeficiente de correlación de Spearman.

Valor de <i>rho</i>	Significado
-1	Correlación negativa grande y perfecta
-0.9 a -0.99	Correlación negativa muy alta
-0.7 a -0.89	Correlación negativa alta
-0.4 a -0.69	Correlación negativa moderada
-0.2 a -0.39	Correlación negativa baja
-0.01 a -0.19	Correlación negativa muy baja
0	Correlación nula
0.01 a 0.19	Correlación positiva muy baja
0.2 a 0.39	Correlación positiva baja
0.4 a 0.69	Correlación positiva moderada
0.7 a 0.89	Correlación positiva alta
0.9 a 0.99	Correlación positiva muy alta
1	Correlación positiva grande y perfecta

"Año del Fortalecimiento de la Soberanía Nacional"

CARTA N° 001 – 2022 OCEAN EVI S.A.C

Cajamarca, 29 de agosto de 2022

Señores

UNIVERSIDAD CESAR VALLEJO

Ref. : CARTA No.001-2022-FCE-UCV de fecha 24 de agosto de 2022

ASUNTO : AUTORIZACIÓN PARA EJECUCIÓN DE PROYECTO DE TESIS

EL QUE. SUSCRIBE:

Sr.: VICTOR RODRIGUEZ POMAILLE

GERENTE GENERAL OCEAN EVI SOCIEDAD ANONIMA CERRADA

HACE CONSTAR:

En tal sentido mis saludos cordiales, referido al documento que contempla la realización de visitas institucionales con fines de estudio sobre el desarrollo del Proyecto de Tesis: "LA GESTION ADMINISTRATIVA Y SATISFACCION DE LOS COLABORADORES DE LA EMPRESA OCEAN EVI S.A.C. CAJAMARCA, 2022", autorizo a las alumnas de su representada:

CAMPOS BAZÁN, CATHERINE GRABIELA

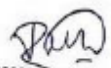
DNI N° 71790432

QUIROZ BALAREZO, GALIA ALEJANDRA

DNI N° 76934229

Para que realicen en nuestras instalaciones, OCEAN EVI SOCIEDAD ANONIMA CERRADA, ubicación de filial en domicilio en Jr. Sor Manuela Gil 151.Lc 111.CC El Quinde / Sector N°05- Pueblo nuevo, Cajamarca. el trabajo de investigación y/o Informe de tesis sobre detallado líneas arriba.

Atentamente,


Firma: Victor Rodriguez P.
Gerente General
Representante legal de OCEAN EVI S.A.C.

c.c. Archivo