



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN
ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

La gestión administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de las
empresas en el sector de aceros en Lima este 2024.

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADEMICO DE:

Maestra en Administración de Negocios - MBA

AUTORA:

Vivanco Gonzales, Norma (orcid.org/0000-0003-4376-9701)

ASESORES:

Dr. Espinoza Casco, Roque Juan (orcid.org/0000-0002-1637-9815)

Dr. Sanchez Diaz, Sebastian (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:

Modelos y Herramientas Gerenciales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:

Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

LIMA – PERÚ

2024

Declaratoria de autenticidad del asesor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**ESCUELA DE POSGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA**

Declaratoria de Autenticidad del Asesor

Yo, ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN, docente de la ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA de la UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE, asesor de Tesis titulada: "La gestión administrativa y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas en el sector de aceros en Lima este 2024.", cuyo autor es VIVANCO GONZALES NORMA, constato que la investigación tiene un índice de similitud de 11%, verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin, el cual ha sido realizado sin filtros, ni exclusiones.

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

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

LIMA, 14 de Julio del 2024

Apellidos y Nombres del Asesor:	Firma
ESPINOZA CASCO ROQUE JUAN DNI: 07766626 ORCID: 0000-0002-1637-9815	Firmado electrónicamente por: JESPINOZA el 16-07- 2024 06:34:57

Código documento Trilce: TRI - 0815088

Declaratoria de originalidad del autor



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO

MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA

Declaratoria de Originalidad del Autor

Yo, **VIVANCO GONZALES NORMA** estudiante de la **ESCUELA DE POSGRADO MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA** de la **UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO SAC - LIMA ESTE**, declaro bajo juramento que todos los datos e información que acompañan la Tesis titulada: "La gestión administrativa y satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas en el sector de aceros en Lima este 2024.", es de mi autoría, por lo tanto, declaro que la Tesis:

1. No ha sido plagiada ni total, ni parcialmente.
2. He 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 asumo la responsabilidad que corresponda ante cualquier falsedad, ocultamiento u omisión tanto de los documentos como de la información aportada, por lo cual me someto a lo dispuesto en las normas académicas vigentes de la Universidad César Vallejo.

Nombres y Apellidos	Firma
NORMA VIVANCO GONZALES DNI: 09571167 ORCID: 0000-0003-4376-9701	Firmado electrónicamente por: NVIVANCOG el 14-07- 2024 21:12:40

Código documento Trilce: TRI - 0815089

Dedicatoria

Dedico la tesis a Dios y a mis padres. A Dios porque se encuentra en cada momento cuidándome y dándome fortaleza necesaria para alcanzar este logro, como también a mis padres, quienes a lo largo de mi vida velaron con su amor y principios, siendo mi apoyo depositando su entera confianza en cada reto que se me presentaba para concluir mis metas.

Agradecimiento

En primer lugar, agradezco a dios por guiarme siempre en mi camino y por darme una familia maravillosa, que me acompañaron en mi crecimiento profesional; así mismo agradecer a la Escuela de Posgrado, en especial a mis docentes al Doctor Roque y Sánchez por el apoyo y asesoramiento, brindando su enseñanza de inicio a fin y sobre todo que nunca dudaron de mí, para concluir la investigación.

Índice de contenidos

	Pág.
Carátula.....	i
Declaratoria de autenticidad del asesor	ii
Declaratoria de originalidad del autor.....	iii
Dedicatoria	iv
Agradecimiento	v
Índice de contenidos	vi
Índice de tablas	vii
Resumen.....	viii
Abstract	ix
I. INTRODUCCIÓN.....	1
I. METODOLOGÍA.....	14
II. RESULTADOS	18
IV. DISCUSIÓN.....	27
V. CONCLUSIONES.....	31
VI. RECOMENDACIONES.....	32
REFERENCIAS.....	33
ANEXOS.....	

Índice de tablas

	Pág.
Tabla 1 Variable Gestión administrativa	18
Tabla 2 Dimensión planeación	18
Tabla 3 Dimensión Organización.....	19
Tabla 4 Dimensión Dirección.....	19
Tabla 5 Dimensión Control	20
Tabla 6 Variable Satisfacción laboral	20
Tabla 7 Dimensión Reto de trabajo	21
Tabla 8 Dimensión Sistema de recompensa	21
Tabla 9 Dimensión Condiciones favorables.....	22
Tabla 10 Dimensión Colegas que brindan apoyo	22
Tabla 11 Normalidad de Kolmogorov-Smirnova	23
Tabla 12 Rangos de correlación de Spearman	23
Tabla 13 Prueba de hipótesis general	24
Tabla 14 Prueba de hipótesis específica 1	24
Tabla 15 Prueba de hipótesis específica 2	25
Tabla 16 Prueba de hipótesis específica 3	25
Tabla 17 Prueba de hipótesis específica 4	26

Resumen

El estudio tuvo el objetivo de desarrollo sostenible ocho, en el cual se buscó promover el crecimiento económico que fue inclusivo, para garantizar el empleo y el trabajo decente, además, el objetivo general, Identificar como la gestión administrativa tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024. Así mismo, la investigación fue de tipo básica, de diseño no experimental de corte transversal y de enfoque cuantitativo, además, la población fue establecida por 70 trabajadores de dos empresas que pertenecen al rubro de acero, mientras que, por el muestreo no probabilístico por conveniencia, se contó con una muestra de 70 trabajadores. En cuanto a los resultados con la prueba de Rho de Spearman, donde el valor de correlación de nivel bueno de 0,776, según Hernández y Fernández citado por Mondragon (2014), de la misma manera se halló un sigma bilateral de 0,000. En conclusión, el sigma bilateral, siendo mínimo al margen de error de 0.05, se aceptó la hipótesis general, por lo tanto, la gestión administrativa tendrá cierta relación con la satisfacción laboral, de manera que si se mejora la gestión administrativa, se podrá conseguir la mejor satisfacción de los trabajadores.

Palabras clave: Gestión administrativa, planeación, organización, dirección, control.

Abstract

The study had the objective of sustainable development eight, in which it sought to promote economic growth that was inclusive, to guarantee employment and decent work, in addition, the general objective, Identify how administrative management will have a certain relationship with job satisfaction in companies in the steel sector in Eastern Lima during the year 2024. Likewise, the research was basic, with a non-experimental cross-sectional design and a quantitative approach, in addition, the population was established by 70 workers from two companies that belong to the steel sector, while, due to non-probabilistic convenience sampling, there was a sample of 70 workers. Regarding the results with the Spearman Rho test, where the good level correlation value of 0.776, according to Hernández and Fernández cited by Mondragon (2014), in the same way a bilateral sigma of 0.000 was found. In conclusion, the bilateral sigma, being minimum with the margin of error of 0.05, the general hypothesis was accepted, therefore, administrative management will have a certain relationship with job satisfaction, so that if administrative management is improved, it will be possible to achieve the best worker satisfaction.

Keywords: Administrative management, planning, organization, direction, control

I. INTRODUCCIÓN

En la industria siderúrgica, la gestión fue fundamental para la actividad económica de todo país y el crecimiento de la industria, porque representó las medidas que se coordinan para el uso efectivo de los recursos, para que se logren los objetivos y las actividades relacionadas con la producción de estructuras metálicas, mecánica pesada, mecánica ligera y mecanismos de transmisión de potencia (Goitia, 2019). Así mismo, se buscó planear, organizar, direccionar, mantener la supervisión y control, para garantizar que se cumplan las metas planteadas a partir de políticas, además, se preparó a la organización y anticiparla, contemplando todos los medios y procedimientos (Laubengaier, 2022). Por lo tanto, se garantizó la satisfacción, ya que, se demostró un estado emocional, con respecto a la empresa y de las labores, de manera que, se enfrentó desafíos constantes como la globalización de los mercados, la fluctuación de la demanda y la necesidad de optimizar recursos y procesos (Achmad, 2023).

A nivel internacional, en México, en las empresas del sector metalmeccánica, la satisfacción de los empleados fue un indicador primordial para que las empresas puedan decidir sobre los recursos humanos, porque se pudo tener información concreta sobre cómo las personas ven y valoran su trabajo (Aguilar, et al., 2024). De la misma manera, en Ecuador, se tomó interés por la gestión administrativa ya que, las empresas demandaron que se manejen herramientas de planificación, control y evaluación para conseguir los objetivos propuestos (Guillin, et al., 2022). Por lo tanto, se pudo satisfacer a los trabajadores, destacando algunos factores que afectaron el desempeño de los colaboradores, tales como, programas de capacitaciones, horas laborales, ambiente de trabajo y estrategias motivacionales al personal (Cabanilla, et al., 2022).

Por lo tanto, la satisfacción laboral, fue fundamental en la organización, porque se aportó a la sociedad como también al país, dado que toda compañía provee un producto o servicio y satisface una necesidad de los clientes (Fernández y Ruiz, 2021). Además, se pudo garantizar la satisfacción con un sistema de recompensas justas, que fue fundamental para promover la equidad, como también se aseguró que estén motivados y comprometidos los empleados, en el cual se garantizó que las contribuciones individuales sean reconocidas y recompensadas de manera adecuada

dentro de una organización, de manera que, se benefició a los empleados (Salgado y Medina, 2019). Por lo tanto, luego fue fundamental para el éxito y la salud organizacional, ya que, fue el grado en que los empleados están emocionalmente conectados con su trabajo, comprometidos con los objetivos de la organización y dispuestos a esforzarse para contribuir al éxito de la misma (Prieto, 2021).

Prosiguiendo, se estimó o verificó que los colaboradores se sintieron satisfechos ayudando a otros compañeros, cooperando con la compañía, respetando las normas y leyes para realizar una función (Díaz, 2023). Por ello, después fue necesario un sistema de gestión que mejore la relación entre la productividad, costo y calidad, logrando eficiencia y cumpliendo las metas en los plazos establecidos (Melina, 2023). Por tanto, este factor mostró la capacidad del supervisor para organizar, controlar y gestionar todos los recursos (Ponce, 2023). Esto significó que los empleados se encontraron satisfechos con su trabajo porque se pudo asegurar que el trabajo de todos se cumplirá (Estrada, 2022).

En Perú, la satisfacción laboral, en el sector metalmeccánica adquirió una relevancia significativa tanto para los trabajadores, porque la actitud de acuerdo a creencias y valores presentes en acciones y prácticas laborales. Además, se pudo satisfacer al personal conforme al ámbito de trabajo, la sociedad y personal (Tinoco, 2023). Mientras que, en el Callao, la gestión administrativa fue de interés para el crecimiento de las empresas, debido al aumento de las inversiones extranjeras de capital en el Perú, siendo el único camino para lograr mayor impacto tanto en el comercio nacional e internacional (García, 2023). Además, la satisfacción para determinar el nivel de ingresos corporativos, demostró que el personal estuvo satisfecho, realizando las tareas de manera productiva. Mientras, el 50% de compañías consideraron las acciones correctivas para asegurar que se mejore (Moran, et al., 2021).

A nivel local, en las empresas del sector acero se evidenció que los trabajadores no practicaron las funciones en equipo, por lo tanto, sus actividades fueron realizadas tanto individual como con los grupos de trabajo; por otro lado, se pudo trabajar con la participación de los colaboradores para manejar las tecnologías o recursos industriales y en las capacitaciones se pueden adquirir conocimiento, evitando las fallas técnicas o por poca predisposición (Licas, et al., 2022). Además, se destacó la satisfacción de los trabajadores, porque el personal da todo de su parte por desempeñarse bien en su trabajo, por ello, Cuando realiza un buen trabajo,

recibirá un reconocimiento (Santiago, 2023); demostrando que, Las condiciones salariales que recibe el personal satisfacen sus necesidades básicas, por lo tanto, se debe verificar si El personal cuenta con todos los recursos para tener un mejor rendimiento en las actividades (Gonzales, et al., 2021).

Según lo expresado anteriormente se planteó como problema general el siguiente: ¿Cómo se podrá relacionar la gestión administrativa con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024? Problemas específicos ¿Cómo se podrá relacionar la planificación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero? ¿Cómo se podrá relacionar la organización con la satisfacción laboral en empresas del sector acero? ¿Cómo se podrá relacionar la dirección con la satisfacción laboral en empresas del sector acero? ¿Cómo se podrá relacionar el control con la satisfacción laboral en empresas del sector acero?

La justificación de esta investigación radicó en el análisis teórico en la necesidad de analizar la literatura existente sobre gestión administrativa en el sector siderúrgico, tanto a nivel nacional como internacional. Como también se buscará comprender los conceptos, teorías y modelos relacionados con la gestión administrativa en empresas siderúrgicas. Metodológicamente, se empleó un enfoque cuantitativo con un cuestionario estructurado para recopilar datos relevantes. Mientras que, en el análisis social esto permitirá abordar los desafíos reales que enfrentarán estas empresas, identificarán problemas y oportunidades, y será aplicativa porque se propondrán recomendaciones prácticas para mejorar la eficiencia y competitividad, los hallazgos de esta investigación tendrán aplicabilidad directa en la toma de decisiones gerenciales que impulsarán el crecimiento del sector siderúrgico en el Perú.

Una vez expuesto lo anterior, el estudio tuvo como objetivo de manera general: Identificar como la gestión administrativa tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024. Problemas específicos como, Identificar como la planificación tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero, identificar como la organización tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero, identificar como la dirección tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero, identificar como el control tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero.

En cuanto a los antecedentes, se destacará investigaciones tanto nacionales como, Pumaquispe (2021) en su estudio, se planteará el objetivo de estimar como la gestión administrativa podrá generar que los trabajadores estén satisfechos en la Municipalidad de Sina. En relación a los resultados, se verificara la prueba de correlación, se tuvo un valor de correlación de 0,883, demostrando la relación, por lo tanto, se determinará planes de mejora para fortalecer la administración ya que esto permitirá aumentar la satisfacción y alcanzar niveles óptimos. En conclusión, se puede mantener una gestión administrativa adecuada, ya que, logra su desarrollo debido a una planificación eficiente, porque se recibe reconocimiento cuando se hace un buen trabajo, además la carga de trabajo está bien distribuida y en el trabajo se siguen las condiciones de pago que recibe por realizar mejor las actividades.

Santiago (2023) en su artículo el objetivo, como la satisfacción laboral influirá en el desempeño de los trabajadores del Ministerio de promoción y empleo. Se tendrá como resultados que, la satisfacción y el desempeño tendrán una correlación positiva de 0,490 y un p valor de 0.000, en el cual hay influencia entre las variables, por lo tanto, la entidad centra su atención para que se desarrolle acciones que permitan el reconocimiento del esfuerzo del trabajador y su compromiso. En conclusión, en la institución reconocerán sus logros y dan valor a todo lo que ha realizado, además, las tareas son distribuidas de acuerdo a las experiencias y capacidades. De manera que, el salario se brindara de acuerdo a un cierto nivel de seguridad financiera.

Mientras que, en el artículo de Deza (2023) tuvo como objetivo, describir la gestión administrativa para establecer un modelo de administración de procesos en una organización del sector transporte, además, de conseguir resultados donde se destaca la relación de los factores, ya que, se trabaja de acuerdo a un organigrama, demostrando que se puede definir puestos, recursos y responsabilidades, asimismo que el área competente podrá tener un alcance a ser eficaz, con recursos como los materiales, equipos tecnológicos y procesos. De modo que, se concluyó en realizar una mejor gestión administrativa en el cual se mantenga una organización, donde los trabajadores cuenten con los conocimientos para que puedan laborar en un entorno o ambiente de confianza con una comunicación adecuada evitando los conflictos entre las áreas.

Además, esta Barja (2023) en su artículo en el cual se tuvo como propósito, establecer la relevancia de la Gestión administrativa en la innovación de las Mypes, por lo tanto, se contarán resultados donde, se verifica que las variables tiene relación, de la misma manera, se verificará que se puede seleccionar a los trabajadores para las diversas áreas, como también se brindaron capacitaciones acorde al conocimiento para las actividades. Por lo tanto, se concluyó en que los jefes realizan el monitoreo a los trabajadores para demostrar su desempeño y evitar fallas administrativas, además, se realizará la dirección donde los jefes deben ser empáticos con los trabajadores para lograr su identificación con la empresa y de esta manera mejor sus funciones.

Ramírez (2021) en su artículo, planteó el objetivo: verificar como se puede relacionar la gestión administrativa con la satisfacción de los empleados en MINCETUR. Se determinará como resultados que, la satisfacción de los trabajadores será relevante para influir en el rendimiento laboral en los empleados en beneficio de la entidad. En conclusión, se verificará que la satisfacción no tiene relación con el ambiente de laboral, en el cual no se perciba el apoyo en las diversas labores que realizan, de manera que, no se puede proyectar los objetivos para asegurar la motivación, donde el personal realice las actividades de la mejor manera.

Mendivel, et al. (2020) en su artículo, el objetivo fue verificar como la Gestión administrativa puede relacionarse con el talento humano en la Universidad peruana. Así mismo, se establecerán resultados, en el cual no se podrá realizar la capacitación; sin embargo, se necesitará desarrollar el bienestar laboral para conseguir el objetivo de tener la mayor rentabilidad en la organización. En conclusión, es una herramienta que la institución debe cubrir las cuatro etapas del proceso de gestión. Por lo tanto, se podría lograr los objetivos en beneficio de la institución, consiguiendo que se pueda cumplir con la gestión se debe contar con capital humano.

Licas, et al. (2022) tuvo como objetivo, identificar como la Gestión administrativa puede satisfacer al docente, de manera que, se identificaron resultados donde, en la institución no se puede dirigir en las actividades de los trabajadores o

de la misma institución con respecto a una tarea. En conclusión, en la gestión administrativa, la dirección no se realiza de manera adecuada por parte de los jefes, por lo tanto, no se puede motivar a los trabajadores, porque se tiene una comunicación ineficiente, donde el personal se enfrenta a los problemas que dificultan su desempeño.

Así mismo, en el ámbito internacional, se consideraron investigaciones como, Peralta, et al. (2023) en su artículo, el objetivo será verificar la descripción de la gestión administrativa en unidades de gestión educativa. Conforme a los resultados no se trata de una actividad consensual asociada a una acción regulatoria pública o privada que promueve un mecanismo de alivio. En conclusión, no se planificará, dirigirá y emplearán los flujos completos de información para tomar mejores decisiones, porque no se puede implementar acciones que promuevan la efectividad institucional, de manera que, la tarea de las instituciones es facilitar la implementación y dirección hacia ciertas metas que están incluidas en el plan estratégico de la institución.

Galarza, et al. (2022) destacó el objetivo principal, como la gestión administrativa puede asegurar la competitividad de las microempresas, de manera que, según los resultados, se verificó la organización como el proceso donde los trabajadores se sienten atraídos por la cooperación conjunta y de manera organizada para llegar a las metas establecidas, no es la eficiente garantizar una progresión de objetivos particulares. En conclusión, se identifica que los supervisores como son los administradores, no son claros durante las asociaciones con el personal, ya que, no se cuenta con una organización eficiente, sin aplicar métodos y procedimientos para ordenar una compañía en relación a sus áreas y procesos.

Masaquiza, et al. (2020) se detalló el objetivo principal como, verificar la gestión administrativa y su influencia en la ejecución presupuestaria, de manera que, según los resultados se estimó que, la gestión administrativa forma parte de los procesos que está relacionada a la dirección de los trabajadores, los servicios administrativos y la tecnología para el trabajo, además, se toma interés por la planificación, porque se crea un plan de acción para el futuro, identificando las etapas del plan y la tecnología requerida para que se pueda implementar. En conclusión, los

administradores pueden tener participación en la planificación a corto y largo plazo, estableciendo metas y disponerlos en un orden lógico.

Molina, et al. (2019) en el cual se planteó el objetivo, realizar un análisis de las Habilidades administrativas y de Gestión en las MYPES de Chihuahua, por lo tanto, se tuvo resultados donde, sólo 37% de los gerentes, tomaron interés por la habilidad administrativa como la Planeación con planes por escrito en presupuestos, tomando consideración de las metas de manera anual y mensual, sin embargo, los otros empresarios detallaron que los planes a largo plazo no funcionan, mejor día a día para obtener ganancia. En conclusión, por la deficiente planificación, no se pueden brindar soluciones de los problemas que se identifican de manera actual en las MYPES, a pesar de que se realizan reuniones en las empresas, los trabajadores no detallan las necesidades de la empresa y propuestas para mejorar estos escenarios.

Mientras que, Gómez, et al. (2020) con su objetivo de, evaluar la gestión administrativa para verificar el servicio de calidad de emergencias en Ecuador, de modo que, según los resultados se evidencia que la organización es realizada de manera adecuada, ya que, se puede identificar y establecer la responsabilidad que se manejara en cada área y departamento, evidenciando las relaciones organizacionales. En conclusión, se verificó que según la gestión administrativa se realiza una organización eficaz, ya que, se puede proporcionar las materias primas, maquinas, utensilios y capital humano, que se debe asegurar el objetivo que se requiere conseguir en la institución.

Boscan, et al. (2021) se tuvo como objetivo principal, establecer como las Competencias tecnológicas pueden influir en la gestión administrativa en instituciones educativas de Ecuador, por lo tanto, conforme a los resultados se verificó que, el control es el Proceso relevante para garantizar que las funciones planificadas se puedan ajustar a las reales, de manera que, se puede Motivar a los trabajadores, ya que, se puede estimar el cumplimiento de los objetivos en un cierto tiempo, y el gerente puede corregir cualquier defecto en el desempeño real. En conclusión, en las instituciones, se cuenta con el proceso de control para regular las funciones, de manera que, se puede ajustar el desempeño real con respecto al plan estándar, es decir todo lo planificado por la institución.

Ordoñez, et al. (2020) en el cual su objetivo fue, describir la gestión administrativa en las instituciones educativas en Ecuador, además, se identificó los resultados donde el control no permite que los recursos de la institución se puedan emplear con efectividad, por lo tanto, no se puede incrementar la productividad y se minimice los costos innecesarios. En conclusión, no se pueden tomar medidas correctivas, según el cronograma que se maneja, para prevenir pérdidas en un escenario futuro, además, este procedimiento no se realiza desde los trabajadores de mayor cargo hasta los más bajos.

Gonzales, et al. (2021) donde se tuvo como objetivo, determinar como la gestión administrativa puede relacionarse con el desarrollo empresarial, por lo tanto, conforme a los resultados, se destacó al control como proceso relevante, sin embargo, se verifica que las tareas no están relacionadas con las estrategias planificadas, de manera que, no se puede corregir la problemática y no se puede realizar una evaluación de los resultados, para tomar mejores decisiones en las actividades. En conclusión, no se puede evaluar y medir los planes, para verificar las desviaciones, por ello, no se puede establecer las medidas correctivas requeridas.

Zambrano, et al. (2022) en su artículo, consideró el objetivo: describir la Satisfacción laboral y como se relaciona con el clima laboral que perciben los docentes. Como resultado se encontrará que existe relación, además, se mostrarán actitudes positivas con los integrantes del grupo, garantizando los beneficios encontrados en el ambiente laboral, porque contarán con los recursos técnicos, para que el personal tenga experiencia, habilidades y conocimientos en beneficio de la actividad y de la institución, y que podrán dar lo mejor que puedan para tener el aprendizaje continuo.

Eréndira, et al. (2021) tuvo como objetivo: determinar como la Satisfacción laboral e intercambio de conocimiento se relacionarán en una organización pública de México. Por ello, se enfatizará que al implementar el lugar de trabajo con los recursos necesarios, como también se podrán implementar programas de recompensa. En definitiva, se proporcionarán todas las herramientas que el personal empleará para trabajar de forma eficaz para que estén satisfechos y comprometidos

con menos o ningún estrés o agotamiento. Como conclusión en reconocimiento a sus logros; se promoverán el desarrollo del personal y profesional de los socios, encomendándoles nuevas tareas difíciles para que, si se realizan correctamente, consigan renovar su compromiso con el trabajo en su conjunto.

Herrera (2020) en su estudio, tuvo como objetivo el diseñar la planificación que puede garantizar una mejor gestión administrativa en la industria Prolácteos. Por ello, se verificará la falta de planificación, donde los gerentes pueden identificar en las empresas que no se cuenta con condiciones relevantes, que permitan que el trabajo se realice para conseguir los escenarios futuros esperados con resultados positivos en el trabajo. Si bien la planificación, integra objetivos, políticas y estrategias, no se puede identificar las posibles metas futuras, ya que, en su momento no se determina no es posible prevenir o corregir los problemas por la deficiencia de la organización, y la motivación de la organización por participar con capacidades para desarrollarse ante la competencia.

Borda (2023) en su artículo, tuvo el propósito de, estimar como la gestión administrativa puede influir en las competencias en las instituciones ecuatorianas, en el cual los resultados demostraron que, la gestión administrativa es relevante para tener el mejor esfuerzo del personal en las actividades y logran tener una mejor percepción, así mismo, con la realización del control se puede que los líderes identifiquen los errores y las posibles acciones de corrección. En conclusión, se identifica que, se puede establecer los planes más relevantes para cada área de la organización.

De la misma manera, se verificó la teoría de gestión administrativa, como es el procedimiento donde se puede comprender el camino de acciones para conseguir ciertas finalidades o metas que requiere cumplir la empresa, por lo tanto, este factor podrá incluir diversas funciones y responsabilidades dentro de una empresa o institución, y es fundamental para asegurar el buen funcionamiento y la coordinación de todas las áreas involucradas. (Rodríguez, et al. 2020). Del mismo modo, es el conjunto de actividades y procesos en la empresa para planificar, coordinar, dirigir y controlar los recursos y las operaciones necesarias para alcanzar los objetivos establecidos (Deza, 2023). De manera que, la gestión administrativa es como elemento básico de la administración para asegurar el desarrollo empresarial como

también económica en las últimas décadas, por lo que se puede planificar, organizar, dirigir y controlar las actividades (Armijo, et al., 2023).

De esta manera, se pudo conseguir optimizar el uso de recursos, reducir costos y mejorar la productividad. Como también la coordinación entre diferentes departamentos y funciones dentro de la organización. El cumplimiento de Objetivos, que la organización avance hacia sus metas de manera sistemática y organizada. Como también conseguir la adaptación al cambio, para que la organización podrá adaptarse y responder de manera efectiva a los cambios internos y externos. Finalmente, se podrá brindar el control y evaluación, en el cual se proporcionará herramientas para monitorear el rendimiento y tomar medidas correctivas cuando sea necesario.

En primer lugar, fue la planificación, fue la primera función administrativa, consiste en definir planes para conseguir las metas, considerando recursos disponibles, oportunidades y amenazas (Rodríguez, et al. 2020). Consiste en establecer metas y objetivos claros, así como desarrollar estrategias y planes de acción para alcanzarlos. Incluye la planificación estratégica a largo plazo y la planificación operativa más detallada (Andrade, 2024).

Además, la segunda dimensión fue organización, consistirá en el diseño de una estructura organizativa eficiente que defina roles y líneas de autoridad en la empresa (Rodríguez, et al. 2020). Por lo tanto, se refiere a la estructura y disposición de los recursos y actividades dentro de una empresa u organización, además, se Establece la cadena de mando y la línea de autoridad dentro de la organización. Define quién reporta a quién y quién tiene la autoridad para tomar decisiones en diferentes niveles de la organización (Antik, 2023).

Mientras que, la tercera dimensión como el dirección, incluye la ejecución de las estrategias con el establecimiento de canales para asegurar la comunicación libres y efectivos entre los diferentes niveles jerárquicos y departamentos en la empresa (Rodríguez, et al. 2020). Mientras que, se refiere a guiar y motivar a los empleados para que realicen sus tareas de manera efectiva y eficiente. Incluye el liderazgo, la comunicación efectiva, la resolución de conflictos y la gestión del cambio (Gonzales, 2020).

Finalmente, la dimensión control, consiste en verificar que las tareas previstas con la supervisión y evaluación continua de las actividades y el rendimiento para que los objetivos se puedan asegurar (Rodríguez, et al. 2020). Además, Consiste en

monitorear y evaluar el desempeño organizacional para asegurar que se alcancen los objetivos establecidos. Incluye la recolección y análisis de datos, la implementación de medidas correctivas y el seguimiento de indicadores clave de rendimiento (Peralta, et al., 2023).

Mientras que, las teorías de la Satisfacción, como un estado emocional positivo con sentimientos o respuestas afectivas que pueden evidenciarse de acuerdo a las actitudes generales de los colaboradores con su trabajo, de manera que, la institución debe asegurar el crecimiento profesional de los colaboradores para que realicen sus funciones con efectividad y se encuentren satisfechos de ser parte de la institución (Baldiviezo y Rivera, 2023). Así mismo, la satisfacción tiene ocurrencia cuando el personal tiene estabilidad laboral, crecimiento profesional, demostrando que se siente satisfecho en el trabajo, porque se cumple con los requerimientos y expectativas del personal (Xia, 2024). Además, este factor se puede asegurar según el ambiente laboral, las relaciones con colegas y superiores, como también el salario, las oportunidades de desarrollo personal y profesional (Ramírez, 2024).

Es así que, la teoría en la que refirió el autor Baldiviezo y Rivera (2023) es la teoría de Robbins, donde sugiere que la satisfacción laboral está influenciada por una serie de factores tanto intrínsecos como extrínsecos al trabajo. Estos incluyen la naturaleza del trabajo en sí, las relaciones con los compañeros de trabajo y los supervisores, las oportunidades de promoción, la remuneración y los beneficios, y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal.

Por ello, se destacó tres dimensiones: como la primera dimensión Reto del Trabajo: hace referencia a desafíos o dificultades que enfrenta un equipo o una organización al diseñar planes y estrategias, en el cual la compañía permite que se puede emplear toda la experiencia y habilidad del personal para realizar un mejor desarrollo de las actividades de manera efectiva y eficiente (Baldiviezo y Rivera, 2023). Así mismo, el reto es un estimulante como desafiante, que se puede presentar como la manera de alcanzar objetivos ambiciosos, garantizar la resolución de problemáticas, adaptarse a cambios en el entorno laboral o desarrollar nuevas habilidades (Samaniego, 2019).

En segundo lugar, el Sistema de Recompensas Justas, es un conjunto de políticas y prácticas diseñadas para reconocer y compensar de manera equitativa y adecuada a los empleados por su desempeño, contribuciones y logros dentro de una

entidad. Por lo tanto, el sistema de recompensas justas tiene como finalidad promover que los trabajadores estén motivados y comprometidos, al mismo tiempo que se asegura de que las compensaciones sean percibidas como equitativas y alineadas con los méritos individuales y organizacionales (Baldiviezo y Rivera, 2023). Mientras que, es una estructura relevante para premiar el desempeño de los trabajadores. Este sistema tiene como objetivo motivar, incentivar y retener a los empleados talentosos dentro de la organización (Dávila, et al., 2022).

En tercer lugar, las Condiciones Favorables, son aquellos aspectos del entorno laboral que contribuyen positivamente al bienestar, como también satisfacer a los empleados y asegurar que los trabajadores tengan un rendimiento eficiente, por lo tanto, en el trabajo son fundamentales para crear un ambiente laboral positivo y efectivo, donde los empleados puedan prosperar, desarrollarse y contribuir de manera significativa al éxito y la misión de la organización (Baldiviezo y Rivera, 2023). Es así que se podrá mejorar del rendimiento organizacional, donde los trabajadores tienen compromiso para que las actividades se pueden desarrollar de manera más efectiva y creativa con la finalidad de tener éxito empresarial. Además, un ambiente de trabajo positivo y gratificante puede minimizar el ausentismo y la rotación de los empleados, de manera que, se puede capacitar mejor a los trabajadores y minimizar el costo relacionado con la contratación (Alkorta, 2023). Mientras que, también las condiciones favorables puede incluir aspectos como Proporcionar a los empleados las herramientas, equipos y tecnología necesarios para realizar su trabajo de manera eficiente y efectiva y Promover políticas que faciliten un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, como horarios flexibles, opciones de teletrabajo o permisos de tiempo libre (Dávila, et al., 2022).

Finalmente, estuvo la dimensión Colegas que Brindan Apoyo: en el cual se puede asegurar el apoyo con la finalidad de garantizar el bienestar emocional, la satisfacción en el trabajo y el éxito profesional de los empleados. Este tipo de apoyo se refiere a la ayuda, la orientación y el respaldo que los compañeros de trabajo ofrecen entre sí dentro del entorno laboral (Baldiviezo y Rivera, 2023). Por lo tanto, se puede tener la Experiencia Compartida, con los conocimientos y experiencia para ayudar a los colegas menos experimentados a adaptarse al trabajo y superar desafíos específicos. Como también los Consejos Profesionales, donde se puede Ofrecer orientación sobre el desarrollo profesional, la planificación de carrera y la adquisición de nuevas habilidades (Extremera, et al., 2019).

Así mismo, la hipótesis de estudio, como general, la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024, específicos, la planificación y la satisfacción laboral tienen relación en empresas del sector acero, la organización tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero, la dirección tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero, el control tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero.

II. METODOLOGÍA

La presente investigación adoptó un tipo básico, en el cual se podrá adquirir conocimiento a partir de descripciones teóricas de variables para tener un concepto sobre la problemática en una localidad o empresa (Sánchez, et al., 2018); de la misma manera, el enfoque cuantitativo debido a que implicará la medición de variables y la expresión de resultados en términos numéricos. Según Príncipe (2016), el enfoque cuantitativo utilizará datos numéricos para probar hipótesis y obtener resultados estadísticos, lo que facilita la contrastación de teorías.

Por otro lado, se trató de un diseño que es considerado como no experimental, siguiendo la definición de Albuquerque, et al. (2020), que indica que en este tipo de investigación no se manipularán de manera libre las variables. Además, el estudio se enmarcará en un diseño de corte transversal, ya que se llevará a cabo en un mismo espacio y tiempo, con la recepción de respuestas o datos en una única fase (Hernández, et al., 2018).

En cuanto al nivel del estudio, fue correlacional, ya que se examinará la relación entre variables sin manipular ninguna de ellas, esta investigación se basa en la recaudación de información o datos para determinar si existe una asociación entre las variables estudiadas. En este sentido, se emplearon análisis estadísticos para explorar la relación entre las diferentes variables y determinar su correspondencia y dirección (Cabezas, et al, 2018).

Se pudo destacar la variable Gestión administrativa, que será el procedimiento donde se puede comprender el camino de acciones para conseguir ciertas finalidades o metas que requiere cumplir la empresa, por lo tanto, este factor puede incluir diversas funciones y responsabilidades dentro de una empresa o institución, y es fundamental para asegurar el buen funcionamiento y la coordinación de todas las áreas involucradas (Rodríguez, et al. 2020). Así mismo, la definición operacional, se medirá la variable, con dimensiones, planificación, organización, dirección y control, con la finalidad de tener el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico.

Mientras que, la satisfacción laboral, como un estado emocional positivo con sentimientos o respuestas afectivas que pueden evidenciarse de acuerdo a las actitudes generales de los colaboradores con su trabajo, de manera que, la institución debe asegurar el crecimiento profesional de los colaboradores para que

realicen sus funciones con efectividad y se encuentren satisfechos de ser parte de la institución (Baldiviezo y Rivera, 2023). Prosiguiendo, la definición operacional, se medirá la variable con las dimensiones, como el reto del trabajo, sistema de recompensa, condiciones favorables y colegas que brindan apoyo.

La población en el contexto fue comprendida como el conglomerado de personas que tiene caracteres o propiedades en similitud y sobre los cuales se desea obtener conclusiones. De manera que, se comprende como el total de personas que tiene ciertas similitudes de características del cual se requiere realizar un estudio (Cohen y Gómez, 2019). La población total fue de 70 trabajadores de dos empresas del sector de acero, en el cual la primera empresa, estará conformado por 37 trabajadores y la segunda empresa conformada por 33 trabajadores. Por lo tanto, se considerará el criterio de inclusión, en el cual se encuestará a los trabajadores del área, de compras, almacén, inventario, logística y producción de dos empresas dedicadas al rubro de acero. Siendo el criterio de inclusión, solo los trabajadores del áreas respectivas, en el cual el área de compras que se encarga de hacer el pedido a nuestro proveedor principal de los perfiles metálicos que son los ángulos, tees, platinas, tubos y planchas de acero, tomando en cuenta la rotación de los mismos ya que es según el movimiento que se realizan los pedidos, además, está el área de almacén, en esta área el personal ordena, los productos en sus respectivos casilleros y de acuerdo a las medidas de por diámetro y espesores, verificando que estos estén en perfecto estado, mientras que, el área de logística, donde el personal se ocupa principalmente la rotación y necesidad según requerimiento de los clientes pero solo de la empresa A. También esto le sirve para saber si puede apoyar con algún Stock propio que puede proveer a la empresa B, y finalmente, está el área de fabricación, en esta área se encargan de la producción de partes o piezas para poder fabricar; por ejemplo, un producto como es la puerta enrollable, la misma que se puede fabricarlas balletas a la medida del maestro cerrajero, quien con todas las piezas procederá a armar la puesta. Así mismo, estará el criterio de exclusión, donde no se encuestará a las áreas que no realizan trabajos comerciales y producción, como la gerencia, el área de limpieza, el área de seguridad y el área de contabilidad.

La muestra fue declarada como el subgrupo de un total seleccionada para participar en un estudio. Por lo tanto, es una porción para su estudio y debe ser representativa de la población para asegurar que las inferencias sobre la población sean válidas (Cortés, et al., 2023). La muestra representará un total de 70

trabajadores con funciones comerciales y de producción de dos empresas del rubro de acero en Lima Este.

El muestreo utilizado fue el no probabilístico por conveniencia, se utilizará aquí para facilitar la accesibilidad y la disposición de las personas a participar, asegurando al mismo tiempo que la muestra incluya una representación adecuada de los diversos roles involucrados en la empresa (Hernández, 2021).

Además se incluyó las técnicas e instrumentos primordiales para recaudar datos, por lo tanto, son fundamentales en cualquier investigación, ya que permiten recopilar información relevante y precisa para que se pueda responder de manera coherente las interrogantes. Según Sánchez (2021), las técnicas relevantes para recaudar datos se referirán a los procedimientos o métodos utilizados para obtener la información necesaria para el estudio, mientras que los instrumentos son los medios concretos, como cuestionarios, entrevistas u observaciones, que se utilizan para recopilar los datos. De la misma manera, se empleó la encuesta para recolectar información y el instrumento relevante como el cuestionario, la encuesta consistirá en la administración sistemática de un conjunto de preguntas a una muestra representativa de personas que pueden responder a las preguntas de estudio (Sánchez, 2022). Por otro lado, el cuestionario será el instrumento utilizado para recopilar las respuestas de los participantes en la encuesta (Martínez, et al., 2022). Consistirá en un conjunto estructurado de preguntas que se presenta de manera escrita u oral y que requiere que los participantes proporcionen respuestas específicas.

La elección de la encuesta se justifica por su capacidad para obtener información de una gran cantidad de individuos de manera eficiente y económica. Además, el uso de cuestionarios como instrumento garantiza la estandarización de las preguntas y facilita el análisis de los datos recopilados.

Para la primera variable se elaborará un cuestionario dividido en tres dimensiones, conteniendo a su vez preguntas tipo Likert. El mencionado instrumento pasará a revisión por tres expertos quienes le darán la validez correspondiente para su aplicación respectiva, de manera que, se define como, la comprobación del nivel en que el instrumento puede asegurar que se mida las variables (Cruz, et al., 2023). Mientras que, la confiabilidad, será el nivel en que se puede conseguir resultados parecidos o similares, y se puede comprobar con el alfa de cronbach como dato para verificar el nivel de confiabilidad al aplicar el instrumento (Moscoso, et al., 2019). Por

lo tanto, el alfa de cronbach fue de 0.951 para la gestión administrativa y de 0.940 para la satisfacción laboral.

Mientras que, en cuanto a los Métodos para el análisis de datos, en este estudio, se emplearon dos herramientas fundamentales para el análisis de datos: Microsoft Excel y SPSS versión 25. De manera que, el programa Excel será utilizado en las primeras etapas del proceso de análisis de datos, principalmente para la organización y limpieza inicial de los datos recopilados, lo cual permitirá realizar cálculos básicos, como promedios, sumas y desviaciones estándar, lo que contribuirá a la comprensión inicial de la distribución y características de los datos.

Por otro lado, SPSS versión 25 fue la principal herramienta estadística para el análisis avanzado de datos ya que ofrece una amplia gama de funcionalidades específicamente diseñadas para análisis estadísticos complejos y detallados. Entre estas funciones se incluirán pruebas de hipótesis, permitirá realizar análisis correlacionales detallados entre las variables, identificar tendencias significativas y relaciones entre variables, y evaluar la fiabilidad de los instrumentos de medición utilizados en el estudio.

Mientras que, los Aspectos éticos, se cumplió con los principios de integridad científica que se basarán en la honestidad, la transparencia y el respeto hacia todos los participantes e involucrados en la investigación, se garantizará la objetividad para recaudar datos, así como la adecuada interpretación de los resultados obtenidos. Además, se seguirán rigurosamente los procedimientos de consentimiento y asentimiento informado para garantizar la participación voluntaria y consciente de todos los participantes en el estudio, antes de la recolección de datos, se proporcionará a los participantes toda la información relevante sobre el propósito del estudio. De la misma manera, se cumplirá con el Código de Ética de Investigación promoviendo el respeto, la integridad y protección responsable en todas las etapas de la investigación, se protegerá la confidencialidad de los datos recopilados y se respetará la dignidad y los derechos de todos los participantes involucrados en el estudio.

III. RESULTADOS

Se demostró que en la tabla 1, el 51.4% que está representado por 36 colaboradores de las empresas del sector aceros, manifestaron que la gestión administrativa es desarrollada en un grado alto. Además, solo el 31.4% con 22 trabajadores consideraron esta primera variable de un nivel medio y el 17.1% con 12 trabajadores consideraron que fue de nivel bajo.

Tabla 1

Variable Gestión administrativa

	Frecuencia	%
Bajo	12	17,1
Medio	22	31,4
Alto	36	51,4
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Demostó que el 64,3% que representa a 42 colaboradores de las empresas del sector aceros, consideraron que la planeación es desarrollado en un grado alto. Además, solo el 31.4% con 22 de los trabajadores, consideraron esta dimensión de un nivel medio y el 4.3% considerable con 3 trabajadores, destacando que la planeación fue de nivel bajo.

Tabla 2

Dimensión Planeación

	Frecuencia	%
Bajo	3	4,3
Medio	22	31,4
Alto	45	64,3
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se demostró en la tabla 3, que el 55.7% con 39 de los colaboradores de las empresas del sector aceros, consideraron que la organización fue de un nivel alto. Además, solo el 31.4% con 22 de los trabajadores consideraron esta dimensión de un nivel medio y el 12.9% representado con 9 trabajadores, destacaron que fue de nivel bajo.

Tabla 3

Dimensión Organización

	Frecuencia	%
Bajo	9	12,9
Medio	22	31,4
Alto	39	55,7
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se demostró en la tabla 4, que el 57.1% con 40 de los colaboradores de las empresas del sector aceros, destacaron que la dirección fue desarrollado en un grado alto. Además, solo el 37.1% con 26 de los trabajadores consideraron esta dimensión de un nivel medio y el 5.7% que está representado por 4 trabajadores, destacaron que fue de nivel bajo.

Tabla 4

Dimensión Dirección

	Frecuencia	%
Bajo	4	5,7
Medio	26	37,1
Alto	40	57,1
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se demostró que en la tabla 5, el 40.0% con 28 de los colaboradores de las empresas del sector aceros, consideraron que el control fue desarrollado en un grado alto. Además, solo el 38.6% con 27 de los trabajadores consideraron esta dimensión de un nivel medio y el 21.4% con 15 trabajadores que consideraron que fue de nivel bajo.

Tabla 5

Dimensión Control

	Frecuencia	%
Bajo	15	21,4
Medio	27	38,6
Alto	28	40,0
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se verificó que en la tabla 6, en la variable satisfacción laboral en las empresas del sector aceros, el 51.4% con 36 de los trabajadores consideraron que están satisfechos de acuerdo a un grado alto, mientras que, el 32.9% con 23 de los trabajadores declararon que la satisfacción laboral es de un nivel regular, y el 15.7% que representan 11 trabajadores afirmaron que es de un nivel bajo.

Tabla 6

Variable Satisfacción laboral

	Frecuencia	%
Bajo	11	15,7
Medio	23	32,9
Alto	36	51,4
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se demostró que el 48.6% con 34 de los trabajadores de las empresas del sector aceros consideraron que el reto de trabajo se desarrolló en un grado alto. Además, solo el 37.1% con 26 trabajadores afirmaron que el reto de trabajo fue de un nivel medio y el 14.3% con 10 trabajadores consideraron que fue de nivel bajo.

Tabla 7

Dimensión Reto de trabajo

	Frecuencia	%
Bajo	10	14,3
Medio	26	37,1
Alto	34	48,6
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se demostró que el 48.6% con 34 de los trabajadores de las empresas del sector aceros consideraron que el reto de trabajo es desarrollado en un grado alto. Además, solo el 37.1% con 26 trabajadores afirmaron que el reto de trabajo fue de un nivel medio y el 14.3% con 10 trabajadores consideraron que fue de nivel bajo.

Tabla 8

Dimensión Sistema de recompensa

	Frecuencia	%
Bajo	10	14,3
Medio	26	37,1
Alto	34	48,6
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se demostró que el 50.0% con 35 de los trabajadores de las empresas del sector aceros consideraron que las condiciones favorables es desarrollado en un grado alto. Además, solo el 35.7% con 25 trabajadores afirmaron que la dimensión fue de un nivel medio y el 14.3% con 10 trabajadores consideraron que fue de nivel bajo.

Tabla 9

Dimensión Condiciones favorables

	Frecuencia	%
Bajo	10	14,3
Medio	25	35,7
Alto	35	50,0
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

Se demostró que el 55.7% con 39 de los trabajadores de las empresas del sector aceros consideraron que la dimensión fue desarrollado en un nivel alto. Además, solo el 34.3% con 24 trabajadores afirmaron que los colegas que brindan apoyo fue de un nivel medio y el 10.0% con 7 trabajadores consideraron que fue de nivel bajo.

Tabla 10

Dimensión Colegas que brindan apoyo

	Frecuencia	%
Bajo	7	10,0
Medio	24	34,3
Alto	39	55,7
Total	70	100,0

Nota. Elaborado según el SPSS de versión 25

A continuación se presentó el análisis inferencial, comenzando con la prueba de normalidad con la tabla 11, al verificar que el nivel de significancia en las variables fueron de 0.00 para la primera y 0.014 para la segunda, de manera que, estos datos al ser menores al margen de error de 0.05, se verificó que se puede trabajar con la prueba de Kolmogorov-Smirnova, de manera que, con esta prueba se verifica que la distribución de los datos es de una manera no normal, por lo tanto se podría emplear el Rho de Spearman, ya que, es una evaluación no paramétrica.

Tabla 11

Normalidad de Kolmogorov-Smirnova

	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
VARIABLE 1. Gestión administrativa	,141	70	,001
VARIABLE 2. Satisfacción laboral	,120	70	,014

Nota. Elaboración propia en base al SPSS versión 25

Tabla 12

Rangos de correlación de Spearman

Rangos	Correlación
-0.91 a -1.00	perfecta
-0.76 a -0.90	bueno
-0.51 a -0.75	considerable
-0.11 a -0.50	media
-0.01 a -0.10	débil
0	No hay correlación
0.01 a + 0.10	débil
0.11 a +0.50	media
0.51 a +0.75	considerable
0.76 a +0.90	bueno
0.91 a +1.00	perfecta

Nota. Hernández Sampieri & Fernández Collado citado por Mondragon, 2014.

Prosiguiendo, se verificó la prueba de hipótesis con la Prueba de hipótesis general donde se busca que se acepte la hipótesis alternativa, donde la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024. De manera que, Se estimó que, conforme a la hipótesis general, se verificó que las variables, con la evaluación de Spearman, se tuvo un dato de 0,776, por lo tanto, las variables se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halló un bilateral de 0,000; por lo tanto, las variables se relacionan, porque se demostró que el dato significativo fue mínimo comparado al 0.05, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa.

Tabla 13

Prueba de hipótesis general

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	SL
Rho de Spearman	GA	Coeficiente de correlación	0.776**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. GA: Gestión administrativa; SL: Satisfacción laboral

Se estimó que conforme a la hipótesis de estudio, se verificó que la planeación y satisfacción laboral, con la evaluación de Spearman, se tuvo un valor de 0,709, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halló un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque se demostró que el dato fue significativo fue mínimo comparado con el 0.05, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa.

Tabla 14

Prueba de hipótesis específica 1

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	SL
Rho de Spearman	PL	Coeficiente de correlación	0.709**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. PL: Planeación; SL: Satisfacción laboral

Se estimó que conforme a la hipótesis de estudio, se verificó que la organización y satisfacción laboral, con la evaluación de Spearman, se tuvo un valor de 0,801, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halló un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque se demostró que el dato fue significativo comparado con el 0.05, demostrando que fue mínimo en comparación, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa.

Tabla 15

Prueba de hipótesis específica 2

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	SL
Rho de Spearman	OR	Coefficiente de correlación	0.801**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. OR. Organización; SL: Satisfacción laboral

Se estimó que conforme a la hipótesis de estudio, se verificó que la dirección y satisfacción laboral, con la evaluación de Spearman, se tuvo un valor de 0,721, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halló un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque se demostró que el dato significativo fue mínimo al 0.05, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa.

Tabla 16

Prueba de hipótesis específica 3

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	SL
Rho de Spearman	DI	Coefficiente de correlación	0.721**
		Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. DI: Dirección; SL: Satisfacción laboral

Se estimó que conforme a la hipótesis de estudio, se verificó que el control y satisfacción laboral, con la evaluación de Spearman, se tuvo un valor de 0,714, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halló un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque se demostró que el dato significativo fue mínimo al 0.05, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa.

Tabla 17

Prueba de hipótesis específica 4

Tipo de coeficiente	Variable	Estadístico	SL
		Coeficiente de correlación	0.714**
Rho de Spearman	CT	Sig. (bilateral)	0.000
		N	70

Nota. CT: Control; SL: Satisfacción laboral

IV. DISCUSIÓN

El estudio referente a las empresas de aceros en Lima Este, se rige el objetivo Identificar como la gestión administrativa tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024. Por lo tanto, con la prueba de Spearman, se destaca un coeficiente de 0.776, demostrando la correlación buena entre los factores, además, con el dato de 0.000, se puede aprobar la hipótesis general donde, la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral, de modo que, estos datos coinciden con Deza (2023) porque detalla que, en las empresas se trabaja de acuerdo a un organigrama, demostrando que se puede definir puestos, recursos y responsabilidades, así mismo, el área competente podrá tener un alcance a ser eficaz, con recursos como los materiales, equipos tecnológicos y procesos; del mismo modo, los resultados propuestos guardan semejanza con los conseguidos por Santiago (2023), ya que según sus resultados se puede garantizar la satisfacción de los trabajadores, ya que, en las empresas se reconocen los logros del personal, además, las tareas encomendadas van de acorde con las capacidades y habilidades que posee; sin embargo, esta premisa no coincide con Peralta, et al. (2023) porque identifican que, no se planificará, dirigirá y emplearán los flujos completos de información para tomar mejores decisiones, porque no se puede implementar acciones que promuevan la efectividad institucional, de manera que, se debe facilitar la dirección hacia ciertas metas mediante liderazgo y garantizar que se cumplan con las políticas y los procedimientos; de la misma manera se coincidió con Ramírez (2021) porque según sus resultados se verifica que la satisfacción laboral no tiene relación con el ambiente de laboral, porque no se percibe el apoyo en las diversas labores que realizan, de manera que, no se puede proyectar los objetivos para asegurar la motivación, donde el personal no realiza las actividades de la mejor manera.

Por consiguiente, de acuerdo al primer objetivo específico, con la evaluación de Spearman, se tiene un valor de 0,709, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halló un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque se demostró que el dato de significancia fue menor al margen de error, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa; así mismo,

estos resultados tienen semejanza con Pumaquispe (2021) en el cual se encuentra relación de la planeación con la satisfacción laboral, porque se puede mantener una gestión administrativa adecuada, ya que, logra su desarrollo debido a una planificación eficiente, porque se recibe reconocimiento cuando se hace un buen trabajo, además la carga de trabajo está bien distribuida y en el trabajo se siguen las condiciones de pago que recibe por realizar mejor las actividades; además, los resultados propuestos se relacionan con los conseguidos por Masaquiza, et al. (2020), ya que, destacan el interés por la planificación, porque se crea un plan de acción para el futuro, identificando las etapas del plan y la tecnología requerida para que se pueda implementar; otro es el caso, que no coincide con los resultados de Herrera (2020), ya que identifica la falta de planificación, donde los gerentes no analizan las condiciones actuales de la empresa, para fomentar los medios para conseguir los escenarios futuros esperados con resultados positivos en el trabajo; del mismo modo, Molina, et al. (2019) no concuerda con los resultados inferenciales, porque, sólo 37% de los gerentes, tomaron interés por la habilidad administrativa como la **Planeación** con planes por escrito en presupuestos, tomando consideración de las metas de manera anual y mensual, sin embargo, los otros empresarios detallaron que los planes a largo plazo no funcionan, mejor día a día para obtener ganancia.

Mientras que, según el objetivo secundario, se detalla que, con la evaluación de Spearman, se tiene un valor de 0,801, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halla un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque el dato de significancia fue menor al margen de error, en el cual se acepta la hipótesis alternativa. De modo que, se coincide con los resultados de Gómez, et al. (2020) ya que, evidencia que, la organización es realizada de manera adecuada, ya que, se puede identificar y establecer la responsabilidad que se maneja en cada área y departamento, evidenciando las relaciones organizacionales, además, se puede proporcionar las materias primas, maquinas, utensilios y capital humano, que se debe emplear para lograr los objetivos que la institución aspira a lograr; sin embargo, no se coincide con Galarza, et al. (2022) porque se identifica que los supervisores como son los administradores, no son claros durante las asociaciones con el personal, ya que, no se cuenta con una organización eficiente, sin aplicar métodos y procedimientos para ordenar una compañía en relación a sus áreas y procesos. Por lo tanto, no se puede establecer con mejor comprensión

el orden de todas las funciones de los trabajadores de acuerdo con el cargo que se ocupa en la empresa, y no está relacionado a los objetivos que se plantean o definen en la compañía.

Por consiguiente, conforme al tercer objetivo, se verifica que, con la evaluación de Spearman, se tiene un valor de 0,721, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halla un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque se demostró que el dato de significancia fue menor al margen de error, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa; por lo tanto, según estos resultados se coincide con Barja (2023) porque determina que, los jefes realizan el monitoreo a los trabajadores para demostrar su desempeño y evitar fallas administrativas, además, se realizará la dirección donde los jefes deben ser empáticos con los trabajadores para lograr su identificación con la empresa y de esta manera mejor sus funciones, así mismo, se puede garantizar una mejor función administrativa, ejecutando lineamientos que se puede proyectar según fases como la planificación y organización, para asegurar el mejor desempeño de los trabajadores; este no fue el caso de Licas, et al. (2022) porque sus resultados no coinciden con los resultados de la investigación, porque no están conformes con esta realidad, porque no se puede dirigir en las actividades de los trabajadores o de la misma institución con respecto a una tarea, evidenciando que, en la gestión administrativa, la dirección no se realiza de manera adecuada por parte de los jefes, por lo tanto, no se puede motivar a los trabajadores, porque se tiene una comunicación ineficiente, donde el personal se enfrenta a los problemas que dificultan su desempeño.

Por último, está el cuarto objetivo, donde con la evaluación de Spearman, se tiene un valor de 0,714, por lo tanto, los factores se encuentran correlacionadas en un nivel bueno. Finalmente, se halla un bilateral de 0,000; por lo tanto, los factores se relacionan, porque se demostró que el dato de significancia fue menor al margen de error, en el cual se aceptó la hipótesis alternativa; es así que estos resultados coinciden con, Borda (2023) porque según sus resultados, se destaca que la gestión administrativa es relevante para tener el mejor esfuerzo del personal en las actividades y logran tener una mejor percepción, así mismo, con la realización del control se puede los líderes verificar los errores e implementar acciones correctivas; así mismo, Boscan, et al. (2021) no guarda relación con los resultados propuestos, porque el

control garantiza que las funciones planificadas se puedan ajustar a las reales, de manera que, se puede motivar a los trabajadores, ya que, se puede estimar el cumplimiento de los objetivos en un cierto tiempo, y el gerente puede corregir cualquier defecto en el desempeño real; sin embargo, los resultados inferenciales no coincide con Ordoñez, et al. (2020), porque el control no permite que los recursos de la institución se puedan emplear con efectividad, por lo tanto, no se puede incrementar la productividad y se minimice los costos innecesarios, además, no se pueden tomar medidas correctivas, según el cronograma que se maneja, para prevenir perdidas en un escenario futuro, además, este procedimiento no se realiza desde los trabajadores de mayor cargo hasta los más bajos, del mismo modo, según Gonzales, et al. (2021) se verifica que las tareas no están relacionadas con las estrategias planificadas, de manera que, no se puede corregir las problemática y no se puede realizar una evaluación de los resultados, para tomar mejores decisiones en las actividades, por ello, en las empresas no se define criterios claros y medibles para evaluar el desempeño, como metas, presupuestos, políticas y procedimientos, como también, monitorear y comparar el desempeño real con los estándares establecidos.

Por lo tanto, según estas premisas de acuerdo a los resultados, se pueden sustentar según la teoría de la gestión administrativa impuesta por Rodríguez, et al. (2020), que lo definen como el procedimiento donde se puede comprender el camino de acciones para conseguir ciertas finalidades o metas que requiere cumplir la empresa, por lo tanto, este factor podrá incluir diversas funciones y responsabilidades dentro de una empresa o institución, y es fundamental para asegurar el buen funcionamiento y la coordinación de todas las áreas involucradas. De esta manera, se podrá conseguir optimizar el uso de recursos, reducir costos y mejorar la productividad. Como también la coordinación entre diferentes departamentos y funciones dentro de la organización.

V. CONCLUSIONES

Primera. Se determinó que la correlación de Spearman fue positiva buena, porque se tuvo un dato correlacional de 0.776 entre gestión administrativa y satisfacción laboral, mientras que, para determinar la relación entre las variables, se tuvo un dato bilateral de 0.000. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis donde, la gestión administrativa tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024.

Segunda. Se determinó que la correlación de Spearman fue positiva buena, porque se tuvo un dato correlacional de 0.709 entre gestión planificación y satisfacción laboral, mientras que, para determinar la relación entre estos factores, se tuvo un dato bilateral de 0.000. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis donde, la planificación tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024.

Tercera. Se determinó que la correlación de Spearman fue positiva buena, porque se tuvo un dato correlacional de 0.801 entre organización y satisfacción laboral, mientras que, para determinar la relación entre los factores, se tuvo un dato bilateral de 0.000. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis donde, la organización tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024.

Cuarto. Se determinó que la correlación de Spearman fue positiva buena, porque se tuvo un dato correlacional de 0.701 entre dirección y satisfacción laboral, mientras que, para determinar la relación entre los factores, se tuvo un dato bilateral de 0.000. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis donde, la dirección tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024.

Quinto. Se determinó que la correlación de Spearman fue positiva buena, porque se tuvo un dato correlacional de 0.701 entre control y satisfacción laboral, mientras que, para determinar la relación, se tuvo un dato bilateral de 0.000. Por lo tanto, se aceptó la hipótesis donde, el control tiene relación con la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024.

VI. RECOMENDACIONES

Primera. Se sugiere realizar un plan de mejora propuesta, mejorando y reforzando la gestión, porque se podría llegar a niveles óptimos en el desenvolvimiento de los trabajadores del sector aceros, además se puede contar con estrategias de reorganizar acciones como planificar, dirigir, organizar y controlar, por lo tanto, se puede solucionar los problemas o errores para que el personal pueda tener un mejor rendimiento.

Segunda. Se debe brindar la capacitación con la finalidad de garantizar la evaluación de su rendimiento de los trabajadores en un cierto periodo, así mismo, se debe realizar la planeación de políticas, estrategias y tener en práctica acciones en un cierto periodo y tomar decisiones para mejorar los planes de trabajo por cada área

Tercera. Se podría establecer un ambiente de armonía, comunicación fluida y directa, compartir ideas y participar en decisiones que ayuden a mejorar los procesos internos, además, se podría establecer responsabilidades por cada trabajador según el nivel jerárquico para que se cumplan las actividades que se rige de una programación.

Cuarta. Se debe mantener el liderazgo de los jefes, además, de asegurar las relaciones oportunas de los trabajadores en cada cierto tiempo, y asegurar la satisfacción de los trabajadores porque se cumple los requerimientos, además, se podría innovar los instrumentos de gestión de acuerdo a las capacidades y que sepan la importancia la gestión.

Quinta. Se debe implementar un mecanismo de control para monitorear el rendimiento de los trabajadores, como también realizar el control eficiente del uso de recursos y los costes. Por lo tanto, se podría garantizar que los recursos de la organización se utilicen de manera eficiente y eficaz.

REFERENCIAS

- Achmad, L. I. (2023). Job satisfaction and employee engagement as mediators of the relationship between talent development and intention to stay in generation z workers. *International Journal of Professional Business Review.*, 8(1).
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85149000068&origin=resultslist&sort>
- Aguilar Ham, P. (2024). Financial Self-Efficacy, Financial Well-being and Job Satisfaction of Employees in the Metal-Mechanical sector in Chihuahua, Mexico. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(106), 491–510.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85188145583&origin=resultslist&sort>
- Albuquerque, M., Vicente, J., Guerrero, M., Lozada, R. & Gamboa, A. (2020). La investigación científica. (1era ed.). Ecuador: Universidad Internacional del Ecuador.
<https://repositorio.uide.edu.ec/bitstream/37000/4310/1/LA%20INVESTIGACION%20CIENTIFICA.pdf>
- Andrade Domínguez, F. J. (2024). Systems theory: a strategic approach to institutional planning. *Revista Venezolana de Gerencia*, 29(105), 388–400.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85182198822&origin=resultslist&sort>
- Antik, A. (2023). Administrative organization for innovation. *Revista de Direito Economico e Socioambiental*, 14(3).
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85186468727&origin=resultslist&sort>
- Armijo, F. G. N. (2022). Administrative management in small and medium-sized companies in the commercial sector in the city of Santo Domingo. *Universidad y Sociedad*, 14(4), 504–513.
<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85130191481&origin=resultslist&sort>
- Baldiviezo, Joel Erick, & Goyzueta Rivera, Samuel Israel. (2023). Relación entre la Satisfacción Laboral y la Productividad de los trabajadores de las Entidades de Intermediación Financiera del Sistema Bancario en la ciudad de Tarija. *Revista Perspectivas*, (51), 61-86. Epub 31 de mayo de 2023. Recuperado en 13 de

junio de 2024, de

http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332023000100061&lng=es&tlng=es.

Barja-Matos, E. (2023). Gestión administrativa y capacidad de innovación de las MiPYMES de Lima, año 2022. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 2. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85184727032&origin=resultslist&sort>

Boscan, M. (2021). Technological competences and administrative management in Ecuadorian public educational institutions of the secondary education level, in pandemic scenarios. *Revista Ibérica de Sistemas e Tecnologías de Informação.*, 2021(Special Issue 44), 315–329. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85134076376&origin=resultslist&sort>

Cabanilla Guerra, Galo, Cando Carrillo, Cindy, & Valencia Chica, María Inés. (2022). Satisfacción laboral como determinante de la productividad del capital humano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(3), 403-408. Epub 30 de junio de 2022. Recuperado en 08 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202022000300403&lng=es&tlng=es.

Cabezas, E., Naranjo, D. & Torres, J. (2018). Introducción a la metodología de la investigación científica. (2da ed.). Ecuador: Editorial de la Universidad de las Fuerzas Armadas. <https://repositorio.espe.edu.ec/jspui/bitstream/21000/15424/1/Introduccion%20a%20la%20Metodologia%20de%20la%20investigacion%20cientifica.pdf>

Cohen, N. & Gómez, G. (2019). Metodología de investigación ¿Para qué?. (1 era ed.). Buenos Aires: Editorial Teseo. https://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20190823024606/Metodologia_para_que.pdf

Cortés Cortés, Manuel E., Mur Villar, Norma, Iglesias León, Miriam, & Cortés Iglesias, Manuel. (2020). Algunas consideraciones para el cálculo del tamaño muestral en investigaciones de las Ciencias Médicas. *MediSur*, 18(5), 937-942. Epub 02 de octubre de 2020. Recuperado en 13 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1727-897X2020000500937&lng=es&tlng=es.

- Cruz González-Mélendez, Roberto, Asunción Sánchez-Rodríguez, Martha, & Robles-López, Francisca. (2023). Validez y confiabilidad de un instrumento para evaluación de la microenseñanza en ciencias químico biológicas. *Revista Digital de Investigación en Docencia Universitaria*, 17(2), e1581. Epub 01 de julio de 2023. <https://dx.doi.org/10.19083/ridu.2023.1581>
- Deza Castillo, JM (2023). Modelo de gestión de procesos para la gestión administrativa de una Empresa Pyme del Sector Transporte. *Actas de la Multiconferencia Internacional LACCEI sobre Ingeniería, Educación y Tecnología*. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85187265615&origin=resultslist&sort>
- Diaz Dumont, J. R. (2023). Job satisfaction: some considerations. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 158–170. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85145293139&origin=resultslist&sort>
- Eréndira, Ortiz Reyes, Francisca Ariadna, & Montes de Oca López, Juan Carlos. (2020). Satisfacción laboral e intercambio de conocimiento en una organización gubernamental pública del estado de México. *Oikos Polis*, 5(2), 70-96. Recuperado en 08 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2415-22502020000200006&lng=es&tlng=es.
- Extremera, Natalio, Mérida-López, Sergio, Sánchez-Álvarez, Nicolás, Quintana-Orts, Cirenía, & Rey, Lourdes. (2019). Un amigo es un tesoro: inteligencia emocional, apoyo social organizacional y engagement docente. *Praxis & Saber*, 10(24), 69-92. http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2216-01592019000300069
- Fernández Mielles, Evelyn Patricia, & Ruíz Vélez, Andrea Lissette. (2022). Nivel de satisfacción laboral del personal administrativo de Universidad San Gregorio de Portoviejo. *Revista San Gregorio*, 1(52), 20-36. <http://scielo.senescyt.gob.ec/pdf/rsan/v1n52/2528-7907-rsan-1-52-00020.pdf>
- Galarza Villalva, M. F. (2020). Administrative management and competitiveness of micro-enterprises during and post covid-19. *Universidad y Sociedad*, 12(S1), 100–105. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100847213&origin=resultslist&sort>

- García, Ivonne, Rivas-Ruiz, Rodolfo, Pérez-Rodríguez, Marcela, & Palacios-Cruz, Lino. (2019). Correlación: no toda correlación implica causalidad. *Revista alergia México*, 66(3), 354-360. Epub 19 de febrero de 2020. <https://doi.org/10.29262/ram.v66i3.651>
- Goitia Castro, Lucio Héctor. (2019). Sistemas de gestión en empresas metalmecánicas de Bolivia para apoyar al cumplimiento de la agenda patriótica Bolivia 2025. *Fides et Ratio - Revista de Difusión cultural y científica de la Universidad La Salle en Bolivia*, 18(18), 239-272. Recuperado en 08 de junio de 2024, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2071-081X2019000200013&lng=es&tlng=es.
- Gómez Mendoza, M. J., Jaramillo Montaña, F. M. ., Estrella Gaibor, C. E. ., & Núñez Gamboa, J. J. . (2022). Analysis of the administrative management and quality of the emergency service of the San Rafael de Esmeraldas Type C Center 2020. *Sapienza: International Journal of Interdisciplinary Studies*, 3(5), 69–80. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85190775367&origin=resultslist&sort>
- González Rodríguez, S. S. (2020). Administrative management model for the business development of hotel barros in quevedo city. *Universidad y Sociedad*, 12(4), 32–37. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85100872719&origin=resultslist&sort>
- Guillin Llanos, X. M., Mosquera Arévalo, A. P., & Pérez Cruz, I. C. (2022). Gestión administrativa de la Unidad Nacional de Almacenamiento. Cantón Quevedo, provincia Los Ríos. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 333-338. <http://scielo.sld.cu/pdf/rus/v14n1/2218-3620-rus-14-01-333.pdf>
- Hernández González, Osvaldo. (2021). Aproximación a los distintos tipos de muestreo no probabilístico que existen. *Revista Cubana de Medicina General Integral*, 37(3), . Epub 01 de septiembre de 2021. Recuperado en 14 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21252021000300002&lng=es&tlng=es.
- Hernández, A., Ramos, M., Placencia, B. & Moreno, L. (2018). Metodología de investigación científica. España: Área de Innovación y Desarrollo, S.L. https://www.researchgate.net/profile/Marcos-Ramos-Rodriguez/publication/322938332_Metodologia_de_la_investigacion_cientific

<a/links/5aa14866aca272d448b36198/Metodologia-de-la-investigacion-cientifica.pdf>

- Herrera Eunice Lizeth (2022), La planificación estratégica y la gestión administrativa en la industria Prolácteos del cantón Latacunga. UTC. Latacunga. <https://repositorio.utc.edu.ec/handle/27000/8394>
- Labajos, FAN, Cornelio, JJA, Alvarado, WC, Monteverde, LGS , & Mendoza, IMC (2020). Satisfacción laboral en el área de producción en una empresa metalmeccánica. *Revista Internacional de Investigación Científica y Tecnológica*, 9 (2), 2711-2715.
- Laubengaier, D. A. (2022). It Takes Two to Tango: Analyzing the Relationship between Technological and Administrative Process Innovations in Industry 4.0. *Technological Forecasting and Social Change*, 180. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85129934556&origin=resultslist&sort>
- Licas Huarcaya, E. M., Licas Huarcaya, D., Portugal Moscoso, F. C., Patricio Aparicio, S. S., & Guizado Ortiz, A. E. (2022). Gestión administrativa y satisfacción laboral del docente de educación en una universidad peruana. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(S1), 258-263. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85126273977&origin=resultslist&sort>
- Martínez-Hernández, Cladys, Roque-Hernández, Ramón Ventura, & Mendoza-Juárez, Sara. (2022). Validación por Expertos: Cuestionario para las Compras en Línea de Estudiantes Universitarios. *Revista Tecnológica-Educativa Docentes 2.0*, 15(2), 68-75. Epub 16 de junio de 2023. <https://doi.org/10.37843/rted.v15i2.342>
- Masaquiza Jerez, Tupac Amaru, Palacios Ocaña, Adrián Marcelo, & Moreno Gavilanes, Klever Armando. (2020). Gestión Administrativa y ejecución presupuestaria de la Coordinación Zonal de Educación - Zona 3. *Revista Científica UISRAEL*, 7(3), 51-65. http://scielo.senescyt.gob.ec/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2631-27862020000300051
- Melina Mercedes Meyli, A. A. (2023). Administrative management in innovative enterprises, Peru. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85187251137&origin=resultslist&sort+>

Mendivel Gerónimo, Ruth Katherine, Lavado Puente, Carmen Soledad, & Sánchez Castro, Angélica. (2020). Gestión administrativa y gestión de talento humano por competencias en la Universidad peruana Los Andes, Filial Chanchamayo. *Conrado*, 16(72), 262-268. Epub 02 de febrero de 2020.

Recuperado en 08 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1990-86442020000100262&lng=es&tlng=es.

Molina Corral, Luis Antonio, Piñón Howlet, Laura Cristina, Sapién Aguilar, Alma Lilia, & Gallegos Cereceres, Víctor Manuel. (2019). Análisis de las Habilidades Administrativas y de Gestión en las Micro y Pequeñas Empresas de la ciudad de Chihuahua. *Nova scientia*, 11(22), 293-322.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-07052019000100293

Mora Estrada, O. (2022). Satisfacción laboral y compromiso de los trabajadores de empresas peruanas y ecuatorianas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27 (8), 956–974.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85142486472&origin=resultslist&sort>

Morán, R. C., Agüero Corzo, E. del C., Ruiz Nizama, J. L., & Guanilo Paredes, C. E. (2021). Clima organizacional y satisfacción laboral en una empresa industrial peruana. *Revista Venezolana De Gerencia*, 26(5), 663-677.

<https://doi.org/10.52080/rvqluz.26.e5.42>

Moscoso, Miguel G, Villarreal-Zegarra, David, Castillo, Ronald, Bellido-Boza, Luciana, & Mezones-Holguín, Edward. (2019). Validez y confiabilidad de la escala de satisfacción de los usuarios de consulta médica ambulatoria en Perú. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Publica*, 36(2), 167-

177. <https://dx.doi.org/10.17843/rpmesp.2019.362.4621>

Ordóñez Parra, Janice; Cárdenas Muñoz, Jorge; Cuadrado Sánchez, Gina; Zamora Zamora, Geovanny Gestión administrativa de las instituciones de educación superior: Universidad Católica de Cuenca-Ecuador *Revista de Ciencias Sociales* (Ve), vol. XXVII, núm. 1, 2021.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85102064047&origin=resultslist&sort>

- Peralta Tapia, Manuela Esperanza, Horna Torres, Eleuterio, Horna Torres, Enrique, & Heredia Llatas, Flor Delicia. (2023). Gestión administrativa en unidades de gestión educativa: una revisión literaria. *Revista Educación*, 47(1), 663- 675. <https://dx.doi.org/10.15517/revedu.v47i1.49904>
- Ponce, J. L. (2023). Organizational Restructuring in Administrative Management: A Case Study in a Mining Company in Lucma, Gran Chimú - Peru. *Proceedings of the LACCEI International Multi-Conference for Engineering, Education and Technology*, 2023-July. <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85172323426&origin=resultslist&sort>
- Prieto-Díez, Francisco, Postigo, Álvaro, Cuesta, Marcelino, & Muñiz, José. (2021). Compromiso laboral: nueva escala para su medición. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 53, 133-142. Epub August 02, 2021. <https://doi.org/10.14349/rlp.2021.v53.15>
- Príncipe, G. (2016). Investigación científica: Teoría y metodología. (1era ed.). Perú: Universidad Cesar Vallejo.
- Pumaquispe (2021). Gestión administrativa, y satisfacción laboral en trabajadores de la Municipalidad Distrital de Sina, Puno, 2021. (Tesis maestría). Universidad Cesar Vallejo, Perú. https://repositorio.ucv.edu.pe/bitstream/handle/20.500.12692/86047/Pumaquispe_SM-SD.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Rodríguez, Sergio Sixto, Viteri Intriago, Danilo Augusto, Izquierdo Morán, Aída Margarita, & Verdezoto Cordova, Guillermo Omar. (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. Epub 02 de agosto de 2020. Recuperado en 13 de junio de 2024, de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202020000400032&lng=es&tlng=es.
- Rojas (2021) Epistemología de las investigaciones cuantitativas y cualitativas <https://revistas.uncp.edu.pe/index.php/horizontedelaciencia/article/view/1462/1664>
- Salgado. Mauricio Araya, Giacomozzi. Alex Medina. Satisfacción laboral y clima organizacional en funcionarios de atención primaria de salud de una comuna en Chile. *Revista médica Risaralda* [Internet]. 2019 Dec [cited 2024 June 12]; 25(2): 157-166. Available from:

http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0122-06672019000200157&lng=en.

Samaniego, Norma. (2019). Los retos del empleo en una estrategia de desarrollo incluyente. *Economía UNAM*, 16(46), 217-227. Epub 17 de junio de 2020.

https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2019000100217

Sánchez Martínez, D. V. (2022). Técnicas e instrumentos de recolección de datos en investigación. *TEPEXI Boletín Científico De La Escuela Superior Tepeji Del Río*, 9(17), 38-39. <https://doi.org/10.29057/estr.v9i17.7928>

Sánchez, H., Reyes, C. & Mejía, K. (2018). Manual de términos en investigación científica, tecnológica y humanística. Perú. Universidad Ricardo Palma.

<https://www.urp.edu.pe/pdf/id/13350/n/libro-manual-de-terminos-en-investigacion.pdf>

Sánchez, Maream J., Fernández, Mariela, & Diaz, Juan C. (2021). Técnicas e instrumentos de recolección de información: análisis y procesamiento realizado por el investigador cualitativo. *Revista Científica UISRAEL*, 8(1), 107- 121. <https://doi.org/10.35290/rcui.v8n1.2021.400>

Santiago, B. D. (2023). Influence of job satisfaction on the performance of the staff of the Ministry of Labor and Employment Promotion, 2023. In *SciELO Preprints*. <https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.7237>

Tinoco Plasencia, Christian Jairo. (2023). Clima organizacional y satisfacción laboral de los trabajadores de una empresa peruana. *Industrial Data*, 26(2), 217-237. Epub 20 de diciembre de 2023.

http://www.scielo.org.pe/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1810-99932023000200217

Xia, Y. (2024). Pressure and Its Impact on Job Satisfaction and Organizational Performance. *Salud, Ciencia y Tecnología - Serie de Conferencias*, 3.

<https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85193021801&origin=resultslist&sort>

Zambrano Álvarez, Gema Pamela, & Zambrano Montesdeoca, Lady Diana. (2022). Satisfacción laboral y su relación con el clima organizacional del personal docente. *Podium*, (42), 151-168. <https://doi.org/10.31095/podium.2022.42.9>

ANEXOS

Anexo 1. Tabla de operacionalización de las variables

VARIABLE	DEFINICIÓN CONCEPTUAL	DEFINICIÓN OPERACIONAL	DIMENSIONES	INDICADORES	ESCALA DE MEDICIÓN
GESTION ADMINISTRATIVA	el proceso en el cual, de manera consciente, se elige y se desarrolla el mejor camino de acción para lograr un objetivo. Requiere tener un claro conocimiento de la meta, evaluar adecuadamente la realidad para tener en cuenta las acciones pertinentes que deban ejecutarse. (Rodríguez, et al. 2020).	se medirá la variable, con dimensiones, planificación, organización, dirección y control, con la finalidad de tener el soporte y sostén del desarrollo empresarial, económico, social y tecnológico.	Planeación: Organización: Dirección: Control:	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Toma de decisiones ➤ Elaboración de planes ➤ Administración estratégica ➤ Estructura ➤ Diseño organizacional ➤ Selección del personal ➤ liderazgo ➤ Relaciones interpersonales ➤ Logro de objetivo ➤ Sistema de control ➤ Evaluación del desempeño real 	Ordinal Cuestionario Nunca Casi nunca A veces Casi siempre Siempre

<p>SATISFACCION LABORAL</p>	<p>la satisfacción laboral, es la conformidad del trabajador en la empresa, respetando a sus compañeros, y todos trabajando con un solo objetivo, en de vital importancia ya que está directamente relacionado con los resultados y la buena marcha de la institución (Valdiviezo y Rivera, 2023).</p>	<p>se midió la variable con las dimensiones, es el reto del trabajo, un sistema de recompensa justapara el trabajador, en qué condiciones favorables trabaja, cuanto de apoyo recibe de sus compañeros.</p>	<p>Reto del Trabajo:</p> <p>Sistema de Recompensas Justas:</p> <p>Condiciones Favorables:</p> <p>Colegas que Brindan Apoyo :</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Estimulo ➤ Actividad laboral ➤ Oportunidad ➤ Desempeño ➤ Ganas de superación ➤ Condición laboral ➤ Equidad en el salario ➤ Rotación ➤ Cumplimiento de la ley ➤ Comodidades del entorno ➤ Deben estar equipadas ➤ Trabajo exitoso ➤ Valor del trabajo ➤ Trabajo en equipo 	
------------------------------------	--	---	--	---	--

Anexo 2. Instrumentos de recolección de datos

Cuestionarios

INSTRUCCIONES: Se tiene el cuestionario de la Gestión administrativa y la Satisfacción laboral, para luego marcar con una **X** según la alternativa de respuesta. Recordar que no existen respuestas buenas, ni malas. Contamos con la total parcialidad para las respuestas.

OPCIONES DE RESPUESTA:

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

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
	DIMENSIÓN 1: PLANEACIÓN					
1	La toma de decisiones es adecuada					
2	Los planes de trabajo por área son relevantes					
3	La aplicación de estrategias administrativas es eficiente					
	DIMENSIÓN 2: ORGANIZACIÓN					
4	La organización de las áreas es apropiada					
5	La designación de los cargos es conforme a los requerimientos					
6	La selección y reclutamiento del personal es según las necesidades en la empresa					
	DIMENSIÓN 3: DIRECCIÓN					
7	El liderazgo de tus jefes en la empresa es la apropiada					
8	Las relaciones interpersonales con los trabajadores es relevante en la empresa					
9	Se logra la satisfacción personal en la empresa					

DIMENSIÓN 4: CONTROL						
10	Los sistemas de control son relevantes en el área donde te desempeñas					
11	Evalúas tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas					

N°	PREGUNTAS	VALORACIÓN				
		1	2	3	4	5
DIMENSIÓN 1: RETO DELTRABAJO						
1	El trabajo estimula tus ganas de superación					
2	Te produce satisfacción el trabajo que realizas					
3	Se considera responsable si el trabajo tiene mayor o menor éxito					
4	El personal da todo de su parte por desempeñarse bien en su trabajo					
DIMENSIÓN 2: SISTEMA DE RECOMPENSAS						
5	Cuándo realiza un buen trabajo,recibo un reconocimiento					
6	Las cargas de trabajo son bien distribuidas					
7	Las condiciones salariales que recibe el personal satisfacen sus necesidades básicas					
8	La rotación del personal en la empresa se presenta con justicia y equidad					
DIMENSIÓN 3: CONDICIONES FAVORABLES						
9	La empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales					
10	El personal cuenta con todos los bienes y materiales para tener un mejor desempeño laboral					
11	Tiene la libertad para elegir supropio método de trabajo					
DIMENSIÓN 4: COLEGAS QUE BRINDAN APOYO						
12	Los compañeros son amables y cooperan					
13	El jefe valora el esfuerzoque hace en su trabajo					
14	El jefe apoya y explica de manera clara las tareas que se van a realizar					

Anexo 3. Ficha de validación de contenido para el instrumento



Matriz de validación del cuestionario de la variable “Gestión administrativa”

Definición de la variable: Hace referencia al proceso, en el cual se puede elegir y desarrollar el mejor camino de acción para lograr un objetivo, de manera que, se necesita del conocimiento de la meta, evaluar la realidad para tener en cuenta las acciones primordiales que se deben ejecutar. (Rodríguez, et al. 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Elaboración de planes Administración estratégica 	¿La toma de decisiones es adecuada?	1	1	1	1	
		¿Los planes de trabajo por área son relevantes?	1	1	1	1	
		¿La aplicación de estrategias administrativas es eficiente?	1	1	1	1	
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Diseño organizacional Selección del personal 	¿La organización de las áreas es apropiada?	1	1	1	1	
		¿La designación de los cargos es conforme a los requerimientos?	1	1	1	1	
		¿La selección y reclutamiento del personal es según las necesidades en la empresa?	1	1	1	1	
DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Liderazgo Relaciones interpersonales Logro de objetivo 	¿El liderazgo de tus jefes en la empresa es la apropiada?	1	1	1	1	
		¿Las relaciones interpersonales con los trabajadores es relevante en la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se logra la satisfacción personal en la empresa?	1	1	1	1	
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de control Evaluación del desempeño real 	¿Los sistemas de control son relevantes en el área donde te desempeñas?	1	1	1	1	
		¿Evalúas tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?	1	1	1	1	

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Satisfacción laboral"

Definición de la variable: como un estado emocional positivo con sentimientos o respuestas afectivas que pueden evidenciarse de acuerdo a las actitudes generales de los colaboradores con su trabajo, de manera que, la institución debe asegurar el crecimiento profesional de los colaboradores para que realicen sus funciones con efectividad y se encuentren satisfechos de ser parte de la institución (Valdiviezo y Ribera, 2023)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
RETO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Estímulo Actividad laboral Oportunidad Desempeño 	¿El trabajo estimula tus ganas de superación?	1	1	1	1	
		¿Te produce satisfacción el trabajo que realizas?	1	1	1	1	
		¿Se considera responsable si el trabajo tiene mayor o menor éxito?	1	1	1	1	
		¿El personal da todo de su parte por desempeñarse bien en su trabajo?	1	1	1	1	
SISTEMAS DE RECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> Ganas de superación Condición laboral Equidad en el salario Rotación 	¿Cuándo realiza un buen trabajo, recibes un reconocimiento?	1	1	1	1	
		¿Las cargas de trabajo son bien distribuidas?	1	1	1	1	
		¿Las condiciones salariales que recibe el personal satisfacen sus necesidades básicas?	1	1	1	1	
		¿La rotación del personal en la empresa se presenta con justicia y equidad?	1	1	1	1	
CONDICIONES FAVORABLES	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la ley Comodidades del entorno Elección del método 	¿La empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales?	1	1	1	1	
		¿El personal cuenta con todos los bienes y materiales para tener un mejor desempeño laboral?	1	1	1	1	
		¿Tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo?	1	1	1	1	
COLEGAS QUE BRINDAN APOYO	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Valor del trabajo Trabajo exitoso 	¿Los compañeros son amables y cooperan?	1	1	1	1	
		¿El jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	1	1	1	1	
		¿El jefe apoya y explica de manera clara las tareas que se van a realizar?	1	1	1	1	

Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Alindor Espinoza Espinoza
Documento de identidad	06809706
Años de experiencia en el área	22
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente Investigador
Número telefónico	955637217
Firma	
Fecha	10 de Junio de 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Gestión administrativa"

Definición de la variable: Hace referencia al proceso, en el cual se puede elegir y desarrollar el mejor camino de acción para lograr un objetivo, de manera que, se necesita del conocimiento de la meta, evaluar la realidad para tener en cuenta las acciones primordiales que se deben ejecutar. (Rodríguez, et al. 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Elaboración de planes Administración estratégica 	¿La toma de decisiones es adecuada?	1	1	1	1	
		¿Los planes de trabajo por área son relevantes?	1	1	1	1	
		¿La aplicación de estrategias administrativas es eficiente?	1	1	1	1	
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Diseño organizacional Selección del personal 	¿La organización de las áreas es apropiada?	1	1	1	1	
		¿La designación de los cargos es conforme a los requerimientos?	1	1	1	1	
		¿La selección y reclutamiento del personal es según las necesidades en la empresa?	1	1	1	1	
DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> liderazgo Relaciones interpersonales Logro de objetivo 	¿El liderazgo de tus jefes en la empresa es la apropiada?	1	1	1	1	
		¿Las relaciones interpersonales con los trabajadores es relevante en la empresa?	1	1	1	1	
		¿Se logra la satisfacción personal en la empresa?	1	1	1	1	
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de control Evaluación del desempeño real 	¿Los sistemas de control son relevantes en el área donde te desempeñas?	1	1	1	1	
		¿Evalúas tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas?	1	1	1	1	



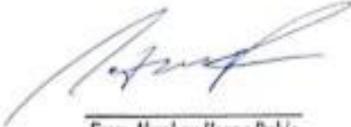
Matriz de validación del cuestionario de la variable “Satisfacción laboral”

Definición de la variable: como un estado emocional positivo con sentimientos o respuestas afectivas que pueden evidenciarse de acuerdo a las actitudes generales de los colaboradores con su trabajo, de manera que, la institución debe asegurar el crecimiento profesional de los colaboradores para que realicen sus funciones con efectividad y se encuentren satisfechos de ser parte de la institución (Valdiviezo y Ribera, 2023)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
RETO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Estímulo Actividad laboral Oportunidad Desempeño 	¿El trabajo estimula las ganas de superación?	1	1	1	1	
		¿Te produce satisfacción el trabajo que realizas?	1	1	1	1	
		¿Se considera responsable si el trabajo tiene mayor o menor éxito?	1	1	1	1	
		¿El personal da todo de su parte por desempeñarse bien en su trabajo?	1	1	1	1	
SISTEMAS DE RECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> Ganas de superación Condición laboral Equidad en el salario Rotación 	¿Cuándo realiza un buen trabajo, recibo un reconocimiento?	1	1	1	1	
		¿Las cargas de trabajo son bien distribuidas?	1	1	1	1	
		¿Las condiciones salariales que recibe el personal satisfacen sus necesidades básicas?	1	1	1	1	
		¿La rotación del personal en la empresa se presenta con justicia y equidad?	1	1	1	1	
CONDICIONES FAVORABLES	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la ley Comodidades del entorno Elección del método 	¿La empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales?	1	1	1	1	
		¿El personal cuenta con todos los bienes y materiales para tener un mejor desempeño laboral?	1	1	1	1	
		¿Tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo?	1	1	1	1	
COLEGAS QUE BRINDAN APOYO	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Valor del trabajo Trabajo exitoso 	¿Los compañeros son amables y cooperan?	1	1	1	1	
		¿El jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo?	1	1	1	1	
		¿El jefe apoya y explica de manera clara las tareas que se van a realizar?	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Recolectar y procesar información; así como presentar informe estadístico útil y necesario en el proceso de elaboración de la investigación
Nombres y apellidos del experto	Abraham Horna Rubio
Documento de identidad	06117267
Años de experiencia en el área	25
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruana
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Coordinador de Posgrado
Número telefónico	954854415
Firma	 Econ. Abraham Horna Rubio COLEGIO DE ECONOMISTAS DE ALCAZÁN Registro N° 016
Fecha	10 de Junio de 2024

Matriz de validación del cuestionario de la variable "Gestión administrativa"

Definición de la variable: Hace referencia al proceso, en el cual se puede elegir y desarrollar el mejor camino de acción para lograr un objetivo, de manera que, se necesita del conocimiento de la meta, evaluar la realidad para tener en cuenta las acciones primordiales que se deben ejecutar. (Rodríguez, et al. 2020)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
PLANIFICACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Toma de decisiones Elaboración de planes Administración estratégica 	La toma de decisiones es adecuada	1	1	1	1	
		Los planes de trabajo por área son relevantes	1	1	1	1	
		La aplicación de estrategias administrativas es eficiente	1	1	1	1	
ORGANIZACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> Estructura Diseño organizacional Selección del personal 	La organización de las áreas es apropiada	1	1	1	1	
		La designación de los cargos es conforme a los requerimientos	1	1	1	1	
		La selección y reclutamiento del personal es según las necesidades en la empresa	1	1	1	1	
DIRECCIÓN	<ul style="list-style-type: none"> liderazgo Relaciones interpersonales Logro de objetivo 	El liderazgo de tus jefes en la empresa es la apropiada	1	1	1	1	
		Las relaciones interpersonales con los trabajadores es relevante en la empresa	1	1	1	1	
		Se logra la satisfacción personal en la empresa	1	1	1	1	
CONTROL	<ul style="list-style-type: none"> Sistema de control Evaluación del desempeño real 	Los sistemas de control son relevantes en el área donde te desempeñas	1	1	1	1	
		Evalúas tu desempeño laboral en el área donde te desempeñas	1	1	1	1	



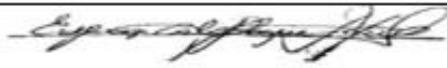
Matriz de validación del cuestionario de la variable "Satisfacción laboral"

Definición de la variable: como un estado emocional positivo con sentimientos o respuestas afectivas que pueden evidenciarse de acuerdo a las actitudes generales de los colaboradores con su trabajo, de manera que, la institución debe asegurar el crecimiento profesional de los colaboradores para que realicen sus funciones con efectividad y se encuentren satisfechos de ser parte de la institución (Valdiviezo y Ribera, 2023)

Dimensión	Indicador	Ítem	Suficiencia	Claridad	Coherencia	Relevancia	Observación
RETO DEL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> Estímulo Actividad laboral Oportunidad Desempeño 	El trabajo estimula las ganas de superación	1	1	1	1	
		Te produce satisfacción el trabajo que realizas	1	1	1	1	
		Se considera responsable si el trabajo tiene mayor o menor éxito	1	1	1	1	
		El personal da todo de su parte por desempeñarse bien en su trabajo	1	1	1	1	
SISTEMAS DE RECOMPENSAS	<ul style="list-style-type: none"> Ganas de superación Condición laboral Equidad en el salario Rotación 	Cuando realiza un buen trabajo, recibo un reconocimiento	1	1	1	1	
		Las cargas de trabajo son bien distribuidas	1	1	1	1	
		Las condiciones salariales que recibe el personal satisfacen sus necesidades básicas	1	1	1	1	
		La rotación del personal en la empresa se presenta con justicia y equidad	1	1	1	1	
CONDICIONES FAVORABLES	<ul style="list-style-type: none"> Cumplimiento de la ley Comodidades del entorno Elección del método 	La empresa cumple los convenios, las disposiciones y leyes laborales	1	1	1	1	
		El personal cuenta con todos los bienes y materiales para tener un mejor desempeño laboral	1	1	1	1	
		Tiene la libertad para elegir su propio método de trabajo	1	1	1	1	
COLEGAS QUE BRINDAN APOYO	<ul style="list-style-type: none"> Trabajo en equipo Valor del trabajo Trabajo exitoso 	Los compañeros son amables y cooperan	1	1	1	1	
		El jefe valora el esfuerzo que hace en su trabajo	1	1	1	1	
		El jefe apoya y explica de manera clara las tareas que se van a realizar	1	1	1	1	



Ficha de validación de juicio de experto

Nombre del instrumento	Cuestionario
Objetivo del instrumento	Determinar la relación de la gestión administrativa y la satisfacción laboral en empresas del sector acero en Lima Este durante el año 2024
Nombres y apellidos del experto	Roque Juan Espinoza Casco
Documento de identidad	07766626
Años de experiencia en el área	5 años
Máximo Grado Académico	Doctor
Nacionalidad	Peruano
Institución	Universidad César Vallejo
Cargo	Docente
Número telefónico	959514577
Firma	
Fecha	

Anexo 4. Resultados del análisis de consistencia interna

Gestión administrativa

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,951	11

Satisfacción laboral

Resumen de procesamiento de casos

		N	%
Casos	Válido	70	100,0
	Excluido ^a	0	,0
	Total	70	100,0

a. La eliminación por lista se basa en todas las variables del procedimiento.

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,940	14

Anexo 5. Consentimiento o asentimiento informado UCV

Consentimiento Informado

Título de la investigación: La gestión administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas en el sector de aceros en Lima este 2024.

Investigador (a): Bach. Norma Vivanco Gonzales

Propósito del estudio:

Le invitamos a participar en la investigación titulada "La gestión administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas en el sector de aceros en Lima este 2024", cuyo objetivo es: Identificar como la planificación tendrá cierta relación con la satisfacción laboral en las empresas del sector del acero. Esta investigación es desarrollada por estudiante del Programa Académico de Maestría en Administración de Empresas, de la Universidad César Vallejo del campus Lima Este, aprobado por la autoridad correspondiente de la Universidad.

Describir el impacto del problema de la investigación: Mejorar la Gestión Administrativa para logra la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas del sector.

Procedimiento

1. Se realizará una encuesta donde se recogerán datos personales y algunas preguntas.
2. Esta encuesta tendrá un tiempo aproximado 40 minutos. Las respuestas serán codificadas usando un número de identificación y, por lo tanto, serán anónimas.

Participación voluntaria (principio de autonomía):

Puede hacer todas las preguntas para aclarar sus dudas antes de decidir si desea participar o no, y su decisión será respetada. Posterior a la aceptación no desea continuar puede hacerlo sin ningún problema.

Riesgo (principio de No maleficencia):

Indicar al participante la existencia que NO existe riesgo o daño al participar en la investigación. Sin embargo, en el caso que existan preguntas que le puedan generar incomodidad. Usted tiene la libertad de responderlas o no.

Beneficios (principio de beneficencia):

Se le informará que los resultados de la investigación se le alcanzará a la institución al término de la investigación. No recibirá ningún beneficio económico ni de ninguna otra índole, sin embargo, los resultados del estudio podrán convertirse en beneficio de las empresas en estudio por lo tanto será de impacto positivo para la economía.

Confidencialidad (principio de justicia):

Los datos recolectados deben ser anónimos y no tener ninguna forma de identificar al participante. Garantizamos que la información que usted nos brinde es totalmente Confidencial y no será usada para ningún otro propósito fuera de la investigación. Los datos permanecerán bajo custodia del investigador principal y pasado un tiempo determinado serán eliminados convenientemente.

Problemas o preguntas:

Si tiene preguntas sobre la investigación puede contactar con el Investigador Bach. Norma Vivanco Gonzales, email: normavivancogonzales@hotmail.com y el asesor Dr. Espinoza Casco, Roque Juan, email: jespinoza@ucvvirtual.edu.pe

Para garantizar la veracidad del origen de la información: en el caso que el consentimiento sea presencial, el encuestado y el investigador deben proporcionar sus nombres y firma. En el caso que sea cuestionario virtual, se debe solicitar el correo desde

Consentimiento

Después de haber leído los propósitos de la investigación autorizo participar en la investigación antes mencionada.

Nombre y apellidos: Lidia Rose Vivanco Bautista

Firma(s):

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'Lidia', written in a cursive style.

Fecha y hora: 8/06/2024 13:25 Hs.

Anexo 6. Reporte de similitud en software Turnitin

Feedback Studio - Google Chrome
ev.turnitin.com/app/carta/es/?u=1088032488&s=1&ro=103&lang=es&o=2419194390

feedback studio Norma Vivanco Gonzales | La gestión administrativa y la satisfacción laboral en los colaboradores de las empresas en el sector de aceros en Lima este 2024 -- /100 < 6 de 7 > ?



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO
ESCUELA DE POSGRADO

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

**La gestión administrativa y la satisfacción laboral en los
colaboradores de las empresas en el sector de aceros en Lima este
2024**

AUTOR:
Norma Vivanco Gonzales (orcid.org/0000-0003-4376-9701)

ASESOR:
Dr. Roque Juan Espinoza Casco (orcid.org/0000-0002-1637-9815)
Dr. Sánchez Díaz, Sebastián (orcid.org/0000-0002-0099-7694)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gerencias Funcionales

LÍNEA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL UNIVERSITARIA:
Desarrollo económico, empleo y emprendimiento

Lima - Perú
2024

Resumen de coincidencias X

11 %

Se están viendo fuentes estándar

Ver fuentes en inglés

Coincidencias

1	hdl.handle.net	4 %
2	Entregado a Universida...	1 %
3	repositorio.ucv.edu.pe	1 %
4	Entregado a Alia Unive...	<1 %
5	www.ccb.org.co	<1 %
6	www.coursehero.com	<1 %
7	Entregado a Universida...	<1 %
8	www.researchgate.net	<1 %
9	es.scribd.com	<1 %
10	www.slideshare.net	<1 %
11	baikardoc.com	<1 %

Página: 1 de 33 Número de palabras: 10185 Versión solo texto del informe Alta resolución Activado 19/07/2024

Anexo 7. Autorizaciones para el desarrollo del proyecto de investigación



CORPORACIÓN ACEROS EL BOSQUE
Expertos En Aceros A Tu Servicio

Aa. El Bosque N° 176 Carro Grande
San Juan de Lurigancho - Lima
Tel.: 01-719 3947
Fax: 01-719 0519
Cel.: 9653-95202
Ventas@corpabsa.com
www.corpabsa.com
www.facebook.com/CORPABSA

Yo, Jaime Vivanco Gonzales, identificado con DNI 08313854, en mi calidad de representante Legal de la empresa Aceros los Jardines SAC con RUC N° 20462197595, ubicado en el distrito de San Juan de Lurigancho, ciudad de Lima, Perú.

OTORGO LA AUTORIZACIÓN,

A la señora, Norma Vivanco Gonzales, identificado DNI N° 09571167, de la Carrera profesional Maestría en Administración de Negocios – MBA, para que utilice la siguiente información de la empresa:

Se autoriza el acceso y uso de información relevante de la empresa para fines académicos,

La información proporcionada abarcará datos generales, estratégicos y de desempeño de la organización; con la finalidad de que pueda desarrollar su Tesis para optar el Título Profesional.

Indicar si el Representante que autoriza la información de la empresa, solicita mantener el nombre o cualquier distintivo de la empresa en reserva, marcando con una "X" la opción seleccionada.

Mantener en Reserva el nombre o cualquier distintivo de la empresa; o

Mencionar el nombre de la empresa.

Lima, 10 de junio del 2024.

ACEROS LOS JARDINES S.A.C.

Jaime Vivanco Gonzales
REPRESENTANTE LEGAL

Firma y sello del Representante Legal
DNI:08313854

Anexo 8. Otras evidencias



Escuela de Posgrado

Lima S.JL, 21 de mayo el 2024

N° Carta Presentación 222 - 2024 EPG - UCV LE

SEÑOR.

Dr. Jaime Vivanco Gonzales
Gerente.
Aceros los Jardines SAC

Asunto: Carta de Presentación del estudiante **VIVANCO GONZALES NORMA.**

De nuestra consideración:

Es grato dirigirme a usted, para presentar a **VIVANCO GONZALES NORMA** identificado (a) con DNI N° 09571167 y código de matrícula N° 7003074762; estudiante del Programa de MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE NEGOCIOS - MBA quien se encuentra desarrollando el Trabajo de Investigación (Tesis):

GESTION ADMINISTRATIVA Y LA SATISFACCION LABORAL EN LOS COLABORADORES DE LAS EMPRESAS EN EL SECTOR DE ACEROS EN LIMA ESTE 2024.

En ese sentido, solicito a su digna persona facilitar el acceso de nuestro(a) estudiante a su Institución a fin de que pueda aplicar entrevistas y/o encuestas y poder recabar información necesaria.

Con este motivo, le saluda atentamente,




Dra. Teresa Narvaez Araníbar
Jefa de la Unidad de Posgrado
UCV-Lima Este

LIMA NORTE: Av. Alfredo Mendíola 8232, Los Olivos, Tel. (+51) 202 4343 Fax. (+51) 202 4343
LIMA ESTE: Av. del Parque 940, Urb. Campo Puy, San Juan de Lurigancho Tel. (+51) 200 9000 Axx. 2510
AZE: Carretera Central Km. 8.2 Tel. (+51) 200 8030 Axx. 8104
CALLAO: Av. Argentina 1785 Tel. (+51) 202 4342 Axx. 2650